



## Pengaruh Manajemen Konflik, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Sentral Bra Makmur Bogor

Putri Nur Ananda\*, Laksono Edhi Lukito, Ahmad

Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang, Jl. Maulana Yusuf No.10, RT.001/RW.003, Babakan, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15118

\*Penulis Korespondensi: [putrinurananda26@gmail.com](mailto:putrinurananda26@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of conflict management, work environment, and work performance on employee productivity at PT. Sentral Bra Makmur Bogor. This type of research uses a quantitative approach with primary data sources obtained through questionnaires, literature studies, and observations. The study population was all 133 employees of PT. Sentral Bra Makmur Bogor, with a sampling technique using purposive sampling. Data analysis was carried out through several stages, namely the classical assumption test, descriptive analysis, instrument testing, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination ( $R^2$ ) test. The results of the instrument test indicate that all questionnaire items are valid and reliable. The classical assumption test proves the absence of multicollinearity, autocorrelation, or heteroscedasticity, and the residuals are normally distributed. Multiple linear regression analysis reveals that conflict management has no significant effect on work productivity, while the work environment has a positive and significant effect on productivity. This indicates that a good work environment can improve employee performance and productivity. In addition, work performance also has a positive and significant effect on productivity, which confirms that the better an individual's performance, the higher the productivity achieved. The results of the F test show a calculated F value of  $132.418 > 2.67$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that conflict management, work environment, and work performance simultaneously have a significant effect on work productivity. The coefficient of determination test produces an  $R^2$  value of 0.749 or 74.9%, which means that the three variables are able to explain the influence on work productivity by 74.9%, while the remaining 25.1% is influenced by other factors outside this study, such as leadership style, work stress, and work motivation. This finding emphasizes the importance of managing the work environment and achieving performance in increasing company productivity.*

**Keywords:** *Conflict Management; Work Environment; Job Performance; Employee Productivity; Multiple Linear Regression.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik, lingkungan kerja, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sentral Bra Makmur Bogor. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh melalui kuesioner, studi pustaka, dan observasi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Sentral Bra Makmur Bogor yang berjumlah 133 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji instrumen, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner valid dan reliabel. Uji asumsi klasik membuktikan tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, maupun heteroskedastisitas, serta residual berdistribusi normal. Analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa manajemen konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, prestasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, yang menegaskan bahwa semakin baik prestasi individu, semakin tinggi produktivitas yang dicapai. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar  $132,418 > 2,67$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik, lingkungan kerja, dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai  $R^2$  sebesar 0,749 atau 74,9%, yang berarti ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 74,9%, sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja dan pencapaian prestasi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

**Kata kunci:** Manajemen Konflik; Lingkungan Kerja; Prestasi Kerja; Produktivitas Karyawan; Regresi Linier Berganda.

## **1. LATAR BELAKANG**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau Perusahaan (Wirman Syafri dan Alwi, 2020).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja karyawan sebagai ukuran sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan dalam melakukan pekerjaannya. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga apabila karyawan tersebut menghasilkan produk yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi maka disebut produktivitas dalam bekerja (Sedarmayanti, 2020). Produktivitas kerja karyawan dapat tercapai karena beberapa faktor yaitu prestasi kerja, lingkungan kerja dan pendidikan.

PT. Sentral Bra Makmur merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri garment, yang beralamat di Jalan Mercedes Benz Rt. 01, Rw. 02, Desa Cicadas, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Untuk mencapai kesuksesan yang sesuai dengan harapan perusahaan, tentunya ada sebuah proses yang menjadi faktor penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk menunjukkan baik dan buruknya kualitas perusahaan di dalam persaingan dunia bisnis. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan sangat berpengaruh dalam produktivitas karyawan, sebaliknya apabila produktivitas karyawan tidak berkualitas maka menghasilkan sumber daya manusia yang buruk dan akan berpengaruh terhadap kelangsungan usaha tersebut.

Ketidakoptimalan produktivitas dipengaruhi oleh manajemen konflik, lingkungan kerja, dan prestasi kerja. Hal ini sesuai dalam teori “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja” (Sedarmayanti, 2020) yang menyebutkan manajemen konflik, lingkungan kerja dan prestasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka produktivitas kerja perlu ditingkatkan. Rendahnya produktivitas dapat dipengaruhi oleh penerapan manajemen konflik yang kurang baik penerapannya didalam sebuah perusahaan. Menurut Kurniawan (2020) manajemen konflik adalah usaha-usaha yang perlu dilakukan dalam rangka mencegah, menghindari terjadinya konflik serta mengurangi resiko dan tidak mengganggu kinerja

organisasi. Manajemen konflik menjadi faktor penurunan produktivitas kerja, dengan adanya kualitas penerapan manajemen konflik yang kurang baik dapat menyebabkan hubungan karyawan dengan konflik pekerjaannya menjadi tidak teratasi dan bisa terjadi secara berlarut-larut. Hal ini tercermin dari adanya keluhan antar-karyawan terkait kesalahpahaman dalam pembagian tugas, kecemburuan antar bagian, hingga sikap atasan yang kurang responsif terhadap konflik kecil di lapangan. Konflik yang tidak dikelola dengan baik ini menyebabkan gangguan kerja dan menurunkan semangat kerja karyawan. Penyebab utama dari kondisi ini adalah kurangnya komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan, tidak adanya prosedur penanganan konflik yang jelas, serta lemahnya peran supervisor dalam mediasi permasalahan kerja. Sehingga berdampak negatif pada produktivitas kerja karyawan. Pernyataan tersebut selaras dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Soekidjo Notoatmodjo. Manajemen konflik di dalam suatu perusahaan adalah suatu proses penyelesaian masalah yang diinginkan oleh perusahaan yang mengalami problem di dalam dan di luar perusahaan sehingga dapat memberikan rasa kondusif kembali sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Notoatmodjo, 2023).

Selain itu, faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekeliling karyawan dan menciptakan kenyamanan dalam menyelesaikan tugasnya serta meningkatkan produktivitas. Kurang maksimalnya lingkungan kerja yang baik menjadi faktor yang mempengaruhi rendahnya produktivitas, hal ini terjadi karena lingkungan kerja di perusahaan dirasakan kurang nyaman oleh sebagian karyawan. Kondisi ruangan kerja yang padat, pencahayaan yang kurang memadai, suhu ruangan yang panas, serta suara mesin yang bising menjadi faktor utama yang memicu kelelahan fisik dan kejenuhan. Selain itu, hubungan sosial antar karyawan yang bersifat kompetitif ketimbang kooperatif turut membuat suasana kerja menjadi kurang harmonis. Faktor-faktor ini berpengaruh terhadap penurunan konsentrasi kerja dan melemahnya motivasi menjadi hal yang berdampak negatif terhadap produktivitas dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju peningkatan produksi (Sedarmayanti, 2020).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Noviyani dan Gaspul (2022) yang menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan Saleh (2020) menghasilkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Prestasi Kerja. Prestasi kerja merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan, baik berbentuk finansial maupun non finansial terhadap produktivitas yang dihasilkan. Kurang maksimalnya penerapan prestasi kerja disebuah perusahaan seperti, masih banyak karyawan yang merasa bahwa usaha dan pencapaian mereka belum mendapatkan apresiasi yang layak. Kurangnya pemberian penghargaan, baik dalam bentuk insentif finansial maupun pengakuan non-material, menimbulkan kesan bahwa perusahaan kurang menghargai kontribusi individu. Penyebab dari minimnya apresiasi ini antara lain adalah tidak adanya sistem penilaian produktivitas yang terstruktur dan minimnya kebijakan penghargaan dari manajemen. Sehingga dapat mempengaruhi produktivitas yang rendah karena hal tersebut akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam memaksimalkan tingkat produktivitasnya, hal ini berkaitan dengan tanggung jawabnya kepada perusahaan untuk memberikan kontribusi hasil produktivitasnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat perbedaan hasil mengenai pengaruh manajemen konflik, lingkungan kerja, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian sebelumnya yang ditemukan oleh Isnin dan Sabeli (2024), serta Elisabet (2024) menyimpulkan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa penanganan konflik yang baik justru dapat memperbaiki komunikasi dan meningkatkan efektivitas kerja. Namun, hasil tersebut tidak selaras dengan hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa manajemen konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil research gap dan uraian latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Manajemen Konflik, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Sentral Bra Makmur Bogor”.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **1. Manajemen**

Manajemen dapat didefinisikan sebagai sebuah ilmu dan seni yang berfokus pada pengaturan proses pemanfaatan berbagai sumber daya, yang mencakup sumber daya manusia maupun aset lainnya. Proses ini wajib dijalankan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan spesifik yang telah ditetapkan sebelumnya oleh sebuah organisasi (Khairani Harahap et al., 2021).

### **2. Sumber Daya Manusia**

Menurut Hamali (2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Menurut Sunyoto (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### **3. Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2022), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

### **4. Manajemen Konflik**

Manajemen konflik merupakan suatu cara dan strategi yang dimiliki oleh pimpinan dalam mengambil langkah serta keputusan yang akan diambil dan diterapkan dalam melihat dan menangani konflik yang akan atau sedang terjadi (Mukhtar & Prasetyo, 2020). Konflik adalah perselisihan internal atau eksternal yang terjadi karena adanya perbedaan gagasan, nilai atau perasaan antara dua orang atau lebih. Untuk menangani atau meminimalisir konflik maka dibutuhkan manajemen konflik didalam perusahaan.

### **5. Lingkungan Kerja**

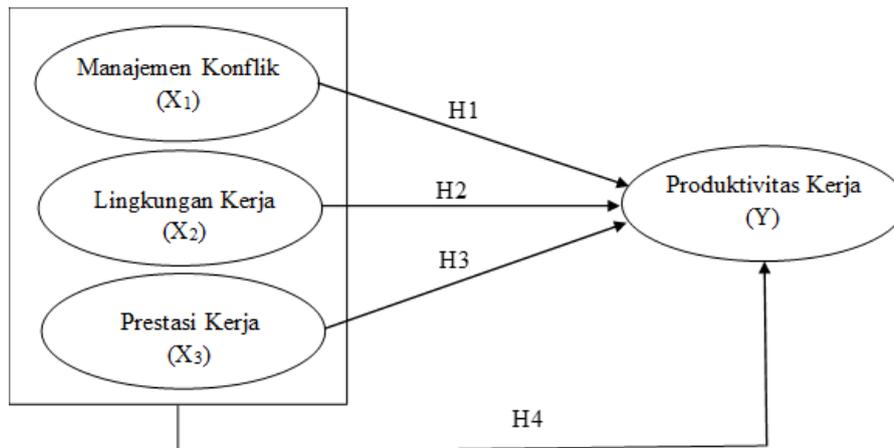
Budiasa (2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kerja adalah segala sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan. Veithzal Rivai, (2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat tempat kerja, kebersihan dan pencahayaan dan ketenangan.

## 6. Prestasi Kerja

Prestasi Kerja merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas produktivitas pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Fahmi, 2020). Prestasi Kerja berasal dari bahasa Inggris yang diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah dan penghargaan.

### Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu di atas, maka dalam penelitian ini digambarkan kerangka pemikiran seperti bagan di bawah ini.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

#### 1. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas kerja

Manajemen konflik merupakan suatu cara dan strategi yang dimiliki oleh pimpinan dalam mengambil langkah serta keputusan yang akan diambil dan diterapkan dalam melihat dan menangani konflik yang akan atau sedang terjadi (Mukhtar & Prasetyo, 2020). Dalam penelitian Isnin dan Sabeli (2024) menyatakan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Namun, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mansu et al. (2022) menemukan bahwa manajemen konflik tidak berpengaruh signifikan atau bahkan berdampak negatif terhadap produktivitas.

H<sub>1</sub>: Manajemen Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Pada PT. Sentral Bra Makmur

#### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja

Budiasa (2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kerja adalah segala sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan. penelitian Ryani et al. (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, sementara itu hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Sri (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh

positif terhadap lingkungan kerja.

H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Pada PT. Sentral Bra Makmur

### **3. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja**

Prestasi Kerja merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas produktivitas pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Fahmi, 2020). penelitian Fita Ariyani (2023) menyebutkan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan, sementara itu penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Yusuf dan Winarko (2023) yang menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H<sub>3</sub>: Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Pada PT. Sentral Bra Makmur

### **4. Pengaruh Manajemen Konflik, Lingkungan Kerja, dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja**

Berdasarkan uraian hasil penelitian sebelumnya yang telah dijabarkan. Penelitian yang dilakukan oleh Mansu et al. (2022) menemukan bahwa manajemen konflik tidak berpengaruh signifikan atau bahkan berdampak negatif terhadap produktivitas. Penelitian oleh Sri (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap lingkungan kerja. dan penelitian oleh Yusuf dan Winarko (2023) yang menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dalam hal ini ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan memahami bagaimana Manajemen konflik dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja, lingkungan kerja dapat meningkatkan kenyamanan kerja karyawan, dan prestasi kerja dapat memotivasi kerja karyawan dalam meningkatkan tingkat produktivitas kerja

H<sub>4</sub>: Manajemen konflik, lingkungan kerja, dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang menekankan pada pengolahan data dalam bentuk angka dan analisis statistik. Data dikumpulkan hanya sekali melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Menurut pengertian di atas dapat disimpulkan metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh penelitian yaitu data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria valid, reliable dan objektif.

#### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Sentral Bra Makmur yang berjumlah total 133 orang. Karena jumlahnya tetap dan dapat dihitung, maka populasi ini termasuk dalam kategori finite. Seluruh populasi tersebut memiliki potensi yang sama untuk dijadikan sampel penelitian berdasarkan teknik pengambilan sampel tertentu. Jika populasinya besar dan peneliti tidak mungkin untuk mempelajari segala sesuatu yang ada pada populasi tersebut maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil berdasarkan populasi, sehingga sampel yang diambil peneliti berjumlah 133 karyawan.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Non-Probability Sampling. dan menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh merupakan salah satu bentuk dari Non-Probability Sampling dan sangat tepat digunakan jika populasi relatif kecil serta peneliti ingin meneliti keseluruhan anggota populasi untuk memperoleh hasil yang lebih menyeluruh dan akurat. (Sugiyono, 2020). Perhitungan analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS 23.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk kuesioner X1.1 sampai dengan Y diperoleh  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel maka semua item kuesioner variabel Manajemen konflik valid.

##### Uji Reliabilitas

Hasil dari uji reliabilitas 25 pertanyaan berbentuk kuesioner penelitian dengan sampel 133 sampel dalam 3 variabel independen dan 1 variabel dependen dengan nilai *cronbach Alpha*  $> 0,60$  dan dinyatakan “Reliabel”. Menurut hasil uji kelayakan model yang dilakukan, kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk menjadi alat pengambilan data kepada sampel penelitian.

##### Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/ tidak bias/ tidak menyimpang.

##### 1. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
Model		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Manajemen konflik	0.977	1.023
	Lingkungan Kerja	0.732	1.367
	Prestasi kerja	0.743	1.346

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai toleransi X1 (manajemen konflik) = 0,977, X2 (lingkungan kerja) = 0,732 dan X3 (Prestasi kerja) = 0,743  $> 0,10$  dan nilai VIF X1 (manajemen konflik) = 1,023, X2 (lingkungan kerja) = 1,367 dan X3 (Prestasi kerja) = 1,346  $< 10$ . Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

## 2. Uji Autokorelasi

### Hasil Uji Auokorelasi

<b>Runs Test</b>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Value<sup>a</sup></i>	-.25832
<i>Cases &lt; Test Value</i>	65
<i>Cases &gt;= Test Value</i>	68
<i>Total Cases</i>	133
<i>Number of Runs</i>	65
<i>Z</i>	-.430
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.668

a. Median

Sumber : data primer diolah, 2025

Hasil uji autokorelasi dengan *Runs Test* dapat diketahui bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)*  $0,668 > 0,05$  hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi (tidak terkena autokorelasi).

## 3. Uji Heteroskedastisitas

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	B	Std. Error	Beta			
	( <i>Constant</i> )	1.349	.862		1.565	.120
1	Manajemen konflik	.008	.031	.021	.252	.801
	Lingkungan kerja	-.134	.033	-.386	4.022	.542
	Prestasi kerja	.118	.034	.332	3.482	.241

a. Dependent Variable: ABSRES\_1

Sumber : data primer diolah, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa *p value* (signifikasi) dari variabel X1 (manajemen konflik) =  $0,801 > 0,05$ , X2 (lingkungan kerja) =  $0,542 > 0,05$  dan X3 (Prestasi kerja) =  $0,241 > 0,05$  berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

## 4. Uji Normalitas

## Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		133
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10093483
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.051
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.061
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer diolah, 2025

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa *p value* 0,200 > 0,05 artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

**Analisis Regresi Linier Berganda**

## Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.668	1.334		.501	.617
1					
Manajemen konflik	-.028	.048	-.026	-.578	.564
Lingkungan kerja	.460	.052	.454	8.905	.000
Prestasi kerja	.570	.053	.549	10.855	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : data primer diolah, 2025

Hasil tersebut dapat dijabarkan ke dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,668 - 0,028 (MK) + 0,460(LK) + 0,570 (PK) + e$$

Hasil regresi linier yang diperoleh yang diperoleh dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta ( $a$ ) = 1,668 bertanda positif, berarti apabila variabel bebas (manajemen konflik, lingkungan kerja, dan Prestasi kerja) konstan maka produktivitas kerja adalah positif.
- Nilai koefisien regresi  $b_1 = -0,028$  Manajemen konflik berpengaruh negatif terhadap

produktivitas kerja berarti apabila manajemen konflik meningkat maka produktivitas kerja PT. Sentral Bra Makmur akan menurun dengan asumsi variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) dan  $X_3$  (Prestasi kerja) dianggap konstan/ tetap.

- c. Nilai koefisien regresi  $b_2 = 0,460$  Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja berarti apabila p lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja meningkat atau semakin baik maka produktivitas kerja PT. Sentral Bra Makmur akan meningkat dengan asumsi variabel  $X_1$  (manajemen konflik) dan  $X_3$  (Prestasi kerja) dianggap konstan/tetap.
- d. Nilai koefisien regresi  $b_3 = 0,570$  Prestasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, berarti apabila variable Prestasi kerja meningkat maka produktivitas kerja PT. Sentral Bra Makmur akan meningkat dengan asumsi variabel  $X_1$  (manajemen konflik) dan  $X_2$  (lingkungan kerja) dianggap konstan/ tetap.

1. Uji t (Uji Parsial)

- 1) Hasil uji t pengaruh variabel manajemen konflik diperoleh nilai sig  $0,564 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,578 < 1.978$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak berarti variabel manajemen konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Sentral Bra Makmur.
- 2) Hasil uji t pengaruh variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $8,905 > 1.97852$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Sentral Bra Makmur.
- 3) Hasil uji t pengaruh variabel Prestasi kerja diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $10,855 > 1.97852$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima berarti variabel Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Sentral Bra Makmur.

2. Uji F (Uji Ketepatan Model)

Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	975.487	3	325.162	132.418	.000 <sup>a</sup>
	Residual	316.769	129	2.456		
	Total	1292.256	132			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Prestasi kerja, Manajemen konflik, Lingkungan kerja

Sumber : data primer diolah, 2025

Hasil uji ketepatan model diperoleh nilai F hitung sebesar  $132.418 > 2.67$  dengan nilai (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya manajemen konflik,

lingkungan kerja dan Prestasi kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 <sup>a</sup>	.755	.749	1.56703

a. Predictors: (Constant), Prestasi kerja, Manajemen konflik, Lingkungan kerja

Hasil koefisien determinasi (*Adjust R<sup>2</sup>*) sebesar 0,749 artinya besarnya sumbangan pengaruh independen X1 (manajemen konflik), X2 (Lingkungan kerja) dan X3 (Prestasi kerja) terhadap Y (produktivitas kerja) sebesar 74,9%. Sisanya (100% - 74,9%) = 2,51 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya gaya kepemimpinan, stress kerja dan motivasi kerja.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Manajemen konflik terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Sentral Bra Makmur dengan nilai sig 0,564 > 0,05 dan nilai t hitung 0,578 < 1.978. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa, manajemen konflik adalah aspek penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui manajemen konflik, pimpinan PT. Sentral Bra Makmur sebaiknya meningkatkan kemampuan dalam mengendalikan bawahan dan menyelesaikan masalah, sehingga karyawan dapat saling membantu saat rekan kerja mengalami kesulitan. Selain itu, pimpinan juga perlu memiliki kemampuan dalam mengevaluasi dan menilai hasil kerja, agar karyawan dapat menyusun rencana sebelum melaksanakan tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brian Hega Odeini, Yuterlin Zalukhu (2023) yang menyatakan bahwa manajemen konflik berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja berbelanja di PT. Sentral Bra Makmur dengan nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 8,905 > 1.978. Penelitian ini selaras dengan teori yang disampaikan Fatihudin & Firmansyah (2021) bahwa lingkungan yang baik antara perusahaan dengan karyawan sehingga terciptalah produktivitas kerja yang meningkat. Implikasinya agar lingkungan kerja

meningkatkan Produktivitas kerja pada PT. Sentral Bra Makmur, maka PT. Sentral Bra Makmur sebaiknya terus meningkatkan suasana kerja dengan menciptakan suasana kerja yang tidak bising sehingga karyawan semakin tenang dalam bekerja. Penelitian selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati, Rosa, Yunita & Hartati (2020) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap keputusan penggunaan jasa.

### **Pengaruh Prestasi kerja terhadap produktivitas kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja berbelanja di PT. Sentral Bra Makmur dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $10,855 > 1,978$ . Penelitian ini selaras dengan teori yang disampaikan Indrasari (2021) bahwa Prestasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebagai tindak lanjut untuk meningkatkan produktivitas melalui prestasi kerja di PT. Sentral Bra Makmur, karyawan sebaiknya memiliki kesadaran kerja yang tinggi dengan menjalankan tugas secara mandiri dan bertanggung jawab. Selain itu, karyawan juga diharapkan selalu memperhatikan tata cara kerja serta menjadikan visi dan misi perusahaan sebagai pedoman dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hasil penelitian selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya (2021), yang menyatakan Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keputusan penggunaan jasa.

### **Pengaruh Manajemen Konflik, Lingkungan Kerja dan Prestasi kerja terhadap produktivitas kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Konflik, Lingkungan Kerja dan Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja berbelanja di PT. Sentral Bra Makmur dengan nilai F hitung  $132,418 > 2,67$  dengan nilai (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, Manajemen Konflik, Lingkungan Kerja, dan Prestasi Kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini selaras dengan teori yang disampaikan Indrasari (2021) bahwa Prestasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja. Implikasinya agar Manajemen Konflik, Lingkungan Kerja dan Prestasi kerja meningkatkan Produktivitas kerja pada PT. Sentral Bra Makmur, maka karyawan PT. Sentral Bra Makmur sebaiknya semakin meningkatkan kesadaran bekerja dengan cara selalu melakukan pekerjaan atas kesadaran diri. Karyawan PT. Sentral Bra Makmur hendaknya selalu memperhatikan tata cara kerja dengan cara karyawan selalu memegang teguh visi dan misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari.

Hasil penelitian selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya (2021), yang menyatakan Manajemen Konflik, Lingkungan Kerja dan Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keputusan penggunaan jasa.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa Manajemen konflik tidak berpengaruh positif dan signifikan negatif terhadap produktivitas kerja PT. Sentral Bra Makmur. Hal ini dinyatakan nilai sig  $0,564 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,578 < 1.978$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Sentral Bra Makmur. Hal ini dinyatakan oleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $8,905 > 1.978$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa Prestasi kerja berpengaruh signifikan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Sentral Bra Makmur. Hal ini dinyatakan oleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $10,855 > 1.978$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa Manajemen Konflik, Lingkungan Kerja dan Prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Sentral Bra Makmur. Hal ini dinyatakan oleh nilai F hitung sebesar  $132.418 > 2.67$  dengan nilai (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Saran

1. Bagi PT. Sentral Bra Makmur

Manajemen Konflik PT. Sentral Bra Makmur hendaknya meningkatkan produktivitas kerja dengan mengadakan kegiatan yang melibatkan seluruh karyawan, seperti pembagian tugas yang mendorong kerja sama. Salah satu cara yang dapat diterapkan adalah melalui metode problem solving yang efektif. Dalam proses ini, peran pimpinan sangat penting, baik dalam memberikan arahan maupun motivasi, agar tercipta semangat kerja sama yang kuat di antara karyawan. Selain itu, pimpinan juga perlu secara konsisten memberikan pengarahan dan membangun kesadaran karyawan melalui berbagai kesempatan, seperti saat apel pagi, evaluasi kinerja, maupun kegiatan lainnya.

PT. Sentral Bra Makmur hendaknya selalu mempertahankan peningkatan produktivitas karyawan dengan terus membentuk lingkungan kerja yang suportif. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan hubungan antarpegawai agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang positif akan membantu meningkatkan konsentrasi, dan mendorong produktivitas karyawan secara keseluruhan.

2. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya hendaknya melakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel lain seperti gaya kepemimpinan, stress kerja dan motivasi kerja. Hal tersebut bertujuan

untuk memberikan gambaran menyeluruh dan keragaman dari penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2020). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiasa. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit CV. Pena. Persada: Banyumas Jawa Tengah.
- Cahya Busro (2020). Produktivitas Kerja Karyawan. Penerbit: Surabaya: CV Kaleksana Remaja
- Dadang dan Feri Hariyanto (2022). Pengaruh Manajemen Konflik dan Peran Supervisor Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Karyawan Pada PT.Gmf Aeroasia Tbk.*Dynamic Management Journal*.Vol 4 No 1, Halaman 53-59  
<https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/article/view/2490/0>
- Dian Permatasari (2022). Pengaruh Kesempatan Berprestasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Karyawan PT. Mitek Cabang Lampung Tengah. *Skripsi thesis, IIB Darmajaya*. <https://doi.org/10.1063/1.3066556>
- Dicky Saputra, N. L. 2020. Pengaruh Kesempatan Berprestasi (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, ISSN:2086-5031, 1-14.<http://jkm.stiewidyagalumajang.ac.id/index.php/jrm%7C91>.
- Fahmi. 2020. Kesempatan Berprestasi dan *Punishment*. Cetakan keenam. Jakarta: PT. Adi Makmur
- Freddy Liong. (2016). *Morning Briefing Work*. Cetakan Kesatu. Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA
- Genius, 2020, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta, BPFE.
- Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit.
- H.Suparyadi. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Hariyanto. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, CV Surya
- Hasibuan, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bina Aksara.
- Kamsanuddin dan Ramadhany, Sony (2022). Pengaruh Manajemen konflik Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas kerja karyawan Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Datel

Ciputat. *Dynamic Management Journal*. Vol 7 No 1, Halaman 15-25  
<https://doi.org/10.31004/innovative.v1i2.2151>

- Kusrianto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, UPN Veteran.
- Laksono, Edhi, Lukito. 2022. *Kontribusi Industri Pariwisata Terhadap Pembangunan Indeks Manusia*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung
- Masnun Fitriani (2020), Pengaruh Kesempatan Berprestasi, Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Sawit Riau Makmur PKS Teluk Mega Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol. 18 No.1 <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i8.1078>
- Nuraini, T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i3.23907>
- Prabu Anwar Mangkunegara (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Keempat belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pramudianto, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Putra. (2020), *Kesempatan Berprestasi Kerja Sukses*: Surabaya, CVMakmur Jaya
- Radiyah dan Amoj, (2020). *Karyawan Unggul Perusahaan Hebat*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Rudi Sutrisno (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Jagat Alam.
- Rudy Sandoks, (2020). *Produktivitas kerja karyawan*: Jakarta: CV Karisma Jati
- Safithri, Marsha N., 2022. *Apa itu Briefing, Ketahui Apa, Tujuan dan Manfaatnya*. Artikel internet. <https://majoo.id/solusi/detail/arti-briefing-adalah>
- Samuel, (2020), *Manajemen Personalia*: Jogja, Cendana Medika.
- Sedarmayanti. 2020. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siti dan Eddy (2023). *Manajemen Konflik*. PT Mafy Media Literasi Indonesia. Sumatra Barat
- Sinungan, 2022, *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Solikah, 2016, *Kesempatan Berprestasi dan Punishment Kerja*: Surabaya, CV Abadi Cahya
- Sugiyanto, 2020. *Briefing Kerja*. Surabaya. CV Maju Sejati
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana

Veithzal Rivai. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT.  
Raja Grafindo Persada, Depok, 16956