



Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bintaro Makan Kopi Tangerang Selatan

The Effect Of Work Conflict And Work Environment On Employee Work Productivity At PT Bintaro Makan Kopi Tangerang Selatan

Chania Poetri Pratama¹, R.R. Mardiana Yulianti²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : chaniapoetripratama@gmail.com^{1*}, dosen00155@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 25-07-2025

Revised : 26-07-2025

Accepted : 28-07-2025

Published : 31-07-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work conflict and work environment on employee productivity at PT. Bintaro Makan Kopi, South Tangerang, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with a descriptive approach. The population in this study amounted to 60 respondents. The sampling technique used a saturated sampling method, and the sample obtained in this study was 60 respondents. Data analysis techniques used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that work conflict has a significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 20.347 + 0.446X_1$. The coefficient of determination is 0.564 or 54.9%, while the remaining 45.1% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a t count $>$ t table ($2.941 > 1.671$). Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted. This shows that there is a significant influence between work conflict and employee productivity at PT. Bintaro Makan Kopi. The work environment has a significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 20.347 + 0.530X_2$. The determination coefficient value obtained is 0.564 or 54.9%, while the remaining 45.1% is influenced by other factors not examined in this study. The hypothesis test obtained a t count $>$ t table ($2.767 > 1.671$). Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted. This shows that there is a significant influence between the work environment and employee productivity at PT. Bintaro Makan Kopi. Work conflict and work environment have a significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 20.347 + 0.446X_1 + 0.530X_2$. The determination coefficient obtained is 0.564 or 54.9%, while the remaining 45.1% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Work Conflict, Work Environment, Employee Productivity*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintaro Makan Kopi, Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 60 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,347 + 0,446X_1$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,564 atau sebesar 54,9%, sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,941 > 1,671$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap produktivitas kerja



karyawan pada PT. Bintaro Makan Kopi. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,347 + 0,530X_2$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,564 atau sebesar 54,9% sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,767 > 1,671$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintaro Makan Kopi. Konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,347 + 0,446X_1 + 0,530X_2$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,564 atau sebesar 54,9%, sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Kata Kunci : Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak dibidang *Food and Beverage* yang memproduksi berbagai macam makanan dan minuman. Pada saat perkembangan teknologi begitu cepat berkembang ke industri *Coffee Shop*, khususnya minuman yaitu kopi. Faktor kualitas layanan dan persepsi harga menjadi penting karena akan berimbas pada pemasaran yang semakin ketat. Sektor industri *Food and Beverage* adalah salah satu sektor usaha yang mengalami pertumbuhan secara pesat terutama pada era sekarang ini. Saat ini kecenderungan gaya hidup masyarakat yang lebih suka menikmati makanan siap saji menyebabkan banyaknya perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman bermunculan. Seseorang yang bekerja di bidang usaha *Food and Beverage* diharuskan untuk tampil rapi, bersikap ramah dan sopan, serta memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Hal itu karena pekerjaan di bidang ini berkaitan dengan pemberian jasa pelayanan yang setiap harinya bertemu dan berinteraksi dengan banyak orang.

Demikian halnya pada PT. Bintaro Makan Kopi seperti yang kita ketahui PT. Bintaro Makan Kopi memiliki banyak sekali karyawan yang tentu dengan latar belakang dan berbagai karakter yang berbeda akan sangat memungkinkan terjadinya konflik antar karyawan, seperti di PT. Bintaro Makan Kopi mempunyai tujuan yang berbeda, saling ketergantungan tugas, perbedaan persepsi sehingga menimbulkan konflik antar karyawan. Perbedaan inilah yang dapat menimbulkan konflik kerja antar karyawan karena masing-masing dari karyawan memiliki karakter yang berbeda.

Berdasarkan hasil penilaian produktivitas kerja PT. Bintaro Makan Kopi dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya produktivitas kerja bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Penilaian Produktivitas Kerja
PT. Bintaro Makan Kopi Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Pertahun(RP)	Persentase (RP)	Persentase Pencapaian	Keterangan
2021	30	8.000.000.000	5.580.000.000	69.75%	Tidak Tercapai
2022	50	10.000.000.000	9.636.000.000	96.36%	Tidak Tercapai
2023	60	12.000.000.000	10.995.000.000	91.63%	Tidak Tercapai

Sumber : PT. Bintaro Makan Kopi, 2021-2023

Tampak bahwa produktivitas kerja PT. Bintaro Makan Kopi dari tahun 2021 sampai tahun 2023 masih belum mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. Dari tahun 2021 persentase pencapaian 69.75% dengan keterangan tidak tercapai, pada tahun 2022 persentase pencapaian 96.36% dengan keterangan tidak tercapai, dan pada tahun 2023 persentase pencapaian 91.63% dengan keterangan tidak tercapai. Dari realisasi yang belum mencapai target merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. Produktivitas karyawan PT. Bintaro Makan Kopi dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain kinerjanya belum



optimal karena karyawan menganggap target di berikan berlebihan dan adanya tekanan. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu karena adanya konflik kerja yang sering terjadi. Produktivitas kerja mempunyai kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan.

Berdasarkan Hasil *Pra Survey* pada PT. Bintaro Makan Kopi peneliti melihat terhadap fenomena masalah yang terjadi yakni seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Data Konflik Kerja PT. Bintaro Makan Kopi 2021-2023

Konflik	Target	Populasi	2021	2022	2023	Rata-rata
			Realisasi			
Koordinasi Kerja Yang Tidak Dilakukan	100%	30	30%	55%	20%	92%
Ketertgantungan Dalam Melaksanakan Tugas	100%	30	40%	50%	60%	50%
Instruksi Kerja Yang Tidak Jelas	100%	30	15%	28%	35%	26%
Perbedaan Dalam Memahami Tujuan Organisasi	100%	30	35%	42%	56%	44%
Perbedaan Persepsi	100%	30	38%	40%	45%	41%

Sumber : PT. Bintaro Makan Kopi Tangerang Selatan, 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.2 di atas tampak bahwa tahun 2021-2023 konflik kerja masih ada beberapa hal yang sulit untuk dihindarkan seperti Koordinasi Kerja Yang Tidak Dilakukan rata-rata pencapaian nilai 92%, Ketertgantungan Dalam Melaksanakan Tugas rata-rata pencapaian nilai 50%, Instruksi Kerja yang Tidak Jelas rata-rata pencapaian nilai 26%, Perbedaan Dalam Memahami Tujuan Organisasi rata-rata pencapaian nilai 44% dan Perbedaan Persepsi rata-rata pencapaian nilai 41%.

Tabel 1.3
***Pra Survey* Lingkungan Kerja Bintaro Makan Kopi Tahun 2023**

Indikator Lingkungan	Jumlah Karyawan	Baik	Tidak Baik	%
Fasilitas	30	25	5	83%
Kebisingan	30	20	10	67%
Sirkulasi Udara	30	22	8	73%
Hubungan Kerja	30	10	20	33%
Keamanan	30	24	6	80%

Sumber: PT. Bintaro Makan Kopi, 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.3 di atas tampak bahwa lingkungan kerja di PT. Bintaro Makan Kopi ada beberapa yang belum terpenuhi dengan baik. Terkait masalah yang berpengaruh terhadap produktivitasnya yaitu konflik kerja yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Adanya lingkungan kerja tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, akan menimbulkan semangat kerja dan meningkatnya produktivitas kerja

KAJIAN PUSTAKA

1. Konflik Kerja

Menurut Sinambela (2021:458) adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan suatu bentuk interaksi antar pihak yang berbeda kepentingan, persepsi, tujuan,



nilai-nilai, atau pendekatan terhadap suatu masalah

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2022:73), “Lingkungan kerja mencakup semua faktor yang mempengaruhi kondisi kerja karyawan, termasuk fisik, sosial, dan budaya, lingkungan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang positif

3. Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayati (2020:56) produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Produktivitas kerja dapat diartikan perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan pegawai dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Menurut Edy Sutrisno (2020:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2022:17) “penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono dalam Vika (2024:64) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri)”.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Konflik Kerja (X1)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Hasil
1.	Karyawan menerima informasi yang berbeda.	0,861	0,254	Valid
2.	Karyawan tidak tahu apakah pesan yang disampaikan telah dipahami dengan benar.	0,920	0,254	Valid
3.	Karyawan atau tim memiliki prioritas yang tidak selaras.	0,882	0,254	Valid
4.	Setiap divisi memiliki tujuan spesifik yang kadang bertentangan.	0,870	0,254	Valid
5.	Setiap divisi memiliki standar yang berbeda dalam menilai keberhasilan suatu pekerjaan.	0,684	0,254	Valid
6.	Setiap individu atau tim memiliki prioritas kerja yang berbeda.	0,432	0,254	Valid
7.	Suatu pekerjaan harus diselesaikan oleh satu tim sebelum dapat diteruskan ke tim lain.	0,472	0,254	Valid
8.	Dua atau lebih tim harus bekerja sama dan saling memberikan masukan untuk menyelesaikan tugas.	0,525	0,254	Valid
9.	Ketika seseorang bereaksi berdasarkan emosi tanpa menggunakan logika	0,517	0,254	Valid
10.	Kritik yang diberikan untuk meningkatkan kinerja sering kali dianggap sebagai serangan pribadi	0,518	0,254	Valid

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel konflik kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Hasil
1.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.	0,452	0,254	Valid
2.	Karyawan mendapatkan kelengkapan alat kerja serta kondisi peralatan yang memadai.	0,528	0,254	Valid
3.	Lingkungan kerja karyawan yang nyaman dan bebas dari suara kebisingan lalu lintas.	0,518	0,254	Valid
4.	Alunan musik instrumental klasik tidak mengganggu aktivitas kerja.	0,568	0,254	Valid
5.	Karyawan merasa lebih nyaman dengan suhu udara dan kelembapan di lingkungan kerja cukup baik.	0,564	0,254	Valid
6.	Ruangan yang terlalu panas atau lembab dapat membuat karyawan cepat lelah dan sulit berkonsentrasi	0,831	0,254	Valid
7.	Hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan membuat karyawan merasa dihargai	0,859	0,254	Valid
8.	Lingkungan kerja yang positif membuat karyawan merasa lebih nyaman dan tidak terbebani oleh persaingan tidak sehat.	0,885	0,254	Valid
9.	Pelatihan keselamatan kerja membantu karyawan memahami cara menghadapi situasi darurat.	0,857	0,254	Valid
10.	Keamanan dokumen dan akses ke informasi rahasia juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional.	0,726	0,254	Valid

Sumber : Data Olahan 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Hasil
1.	Membudayakan evaluasi dan <i>feedback</i> secara berkala agar karyawan tahu area yang perlu diperbaiki.	0,850	0,254	Valid
2.	Meningkatkan kemampuan <i>soft skills</i> , seperti komunikasi, manajemen waktu dan kepemimpinan untuk mendukung kerja tim yang lebih baik.	0,896	0,254	Valid
3.	Menyusun target kerja yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan dan memiliki batas waktu.	0,903	0,254	Valid
4.	Meningkatkan efisiensi kerja menggunakan teknologi atau alat bantu untuk mempercepat proses kerja.	0,903	0,254	Valid
5.	Pengakuan atas kerja keras karyawan, seperti bonus, promosi, atau sekedar ucapan terima kasih dapat meningkatkan semangat kerja.	0,698	0,254	Valid
6.	Memberikan istirahat yang cukup serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan semangat kerja.	0,838	0,254	Valid
7.	Membangun program <i>mentorship</i> karyawan dapat belajar dari rekan yang lebih berpengalaman.	0,763	0,254	Valid
8.	Membuka kesempatan karir yang jelas agar karyawan termotivasi untuk terus berkembang.	0,820	0,254	Valid
9.	Menetapkan standar kerja yang jelas agar mutu SOP tetap konsisten dan terjaga	0,796	0,254	Valid
10.	Melakukan penilaian kinerja secara rutin untuk memastikan karyawan mencapai standar mutu yang diharapkan.	0,870	0,254	Valid

Sumber : Data Olahan 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Hasil
Konflik Kerja (X1)	0,878	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,874	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,950	0,600	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,46994363
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,036
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Olahan 2025



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinearity Statistic*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,347	6,736		3,021	,004		
	Konflik Kerja	,446	,152	,410	2,941	,005	,393	2,544
	Lingkungan Kerja	,530	,191	,386	2,767	,008	,393	2,544

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : data Olahan 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel konflik kerja sebesar 0,393 dan lingkungan kerja sebesar 0,393 nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel konflik kerja sebesar 2,544 dan variabel lingkungan kerja sebesar 2,544 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Uji Glejser*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,177	3,865		2,115	,039
	Konflik Kerja	,138	,087	,328	1,589	,118
	Lingkungan Kerja	-,166	,110	-,312	-1,511	,136

a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL
Sumber : Data Olahan 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel konflik kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,118 dan lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,136 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,347	6,736		3,021	,004
	Konflik Kerja	,446	,152	,410	2,941	,005
	Lingkungan Kerja	,530	,191	,386	2,767	,008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : Data Olahan 2025



Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,347 + 0,446 (X_1) + 0,530 (X_2)$, dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 20,347 diartikan bahwa jika variabel konflik kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) maka produktivitas kerja (Y) diperkirakan sebesar 20,347 *point*.
- Nilai konflik kerja (X_1) 0,446 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel konflik kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja (Y) sebesar 0,446 *point*.
- Nilai lingkungan kerja (X_2) 0,530 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel konflik kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja (Y) sebesar 0,530 *point*

4. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi Konflik Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,564	,549	7,59987
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Konflik Kerja				
Sumber : Data Olahan 2025				

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,549 maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 56% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 54,9\%) = 45,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

5. Uji Hipotesis

Tabel 4.17
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Konflik Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,347	6,736		3,021	,004
	Konflik Kerja	,446	,152	,410	2,941	,005
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
Sumber: Data Olahan 2025						

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,941 > 1,671)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,050$ atau $(0,005 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap produktivitas kerja



Tabel 4.18
Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2)
Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,347	6,736		3,021	,004
	Lingkungan Kerja	,530	,191	,386	2,767	,008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,767 > 1,671)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,050$ atau $(0,008 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintaro Makan Kopi

Tabel 4.19
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Konflik Kerja (X1) dan
Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4258,530	2	2129,265	36,865	,000 ^b
	Residual	3292,203	57	57,758		
	Total	7550,733	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Konflik Kerja
 Sumber : Data Olahan 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $(36,865 > 2,77)$, hal ini juga diperkuat dengan $\rho\ value < Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara antara konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Bintaro Makan Kopi

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Konflik Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,347 + 0,446 (X1)$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,549 atau sebesar 54,9 %, sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,941 > 1,671)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Bintaro Makan Kopi

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,347 + 0,530 (X2)$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,549 atau sebesar 54,9% sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,767 > 1,671)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Bintaro Makan Kopi



3. Pengaruh Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 20,347 + 0,446 (X1) + 0,530 (X2)$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,549 atau sebesar 54,9% sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(36,865 > 2,77)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan pada PT. Bintaro Makan Kopi

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Bintaro Makan Kopi sebagai berikut

1. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,347 + 0,446 (X1)$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,549 atau sebesar 54,9 %, sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,941 > 1,671)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Bintaro Makan Kopi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,347 + 0,530 (X2)$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,549 atau sebesar 54,9% sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,767 > 1,671)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Bintaro Makan Kopi
3. Konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja regresi $Y = 20,347 + 0,446 (X1) + 0,530 (X2)$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,549 atau sebesar 54,9% sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(36,865 > 2,77)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan pada PT. Bintaro Makan Kopi

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta, Indonesia.
- Amirullah. (2021). *Pengantar manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta, Indonesia.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta. Jakarta, Indonesia.
- Arodhiskara, Y., Hasdiana, & Rizal, A. (2024). Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPPK Bakaru Kota Parepare. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 165–171. <https://doi.org/10.31850/decision.v5i1.2928>
- Badriyah, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Pustaka Setia. Bandung, Indonesia.
- Ervan, M. N. (2021). *Pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa*. Universitas Negeri Makassar Repository. <https://eprints.unm.ac.id/20562/>
- Fachrezi, M., & Khair, H. (2020). *Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja*. Graha Ilmu. Yogyakarta, Indonesia.
- Fitriana, R., Lombu, D., & Bangun, A. (2021). *Analisis konflik kerja dalam organisasi*. Pustaka Mandiri. Jakarta, Indonesia.



- Gaspersz, V. (2020). *Total quality management*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta, Indonesia.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang, Indonesia.
- Hamali, A. Y. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi menghadapi tantangan global*. Prenada Media. Jakarta, Indonesia.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta, Indonesia.
- Laia, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Panah Hukum*, 3(2). <https://doi.org/10.57094/jph.v3i2.1347>
- Laia, S., & Waruwu, Y. (2024). Pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja aparat desa di Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(1), 230–238. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i1.1753>
- Lestari, L. M. A., Santoso, R. A., & Baskoro, H. (2024). Upaya peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Mahavhira Lintas Raya. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 276-286.
- Lestari, L. M. A., Santoso, R. A., & Baskoro, H. (2024). Upaya peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Mahavhira Lintas Raya. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 2(3), 276–286. <https://eprints.umg.ac.id/11819/>
- Manulang, M. (2021). *Dasar-dasar manajemen*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta, Indonesia.
- Mardiana Yulianti, R. R. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg-Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>
- Marwansyah. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta. Bandung, Indonesia..
- Masito, A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Mulia Jaya Motor Jakarta Barat. *Jurnal Riset Akuntansi dan Sistem Informasi (JARAS)*. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/12371>
- Maulana, M. H. (2024). *Analisis produktivitas kerja karyawan pada KF Karya Tenun Ikat Troso di Jepara* (Skripsi, Universitas PGRI Semarang). [https://www.neliti.com/id/publications/580651/analisis-produktivitas-kerja-karyawan-pada-kf-kayra-tenun-ikat-troso-di-jepara#:~:contentReference\[oaicite:1\]{index=1}](https://www.neliti.com/id/publications/580651/analisis-produktivitas-kerja-karyawan-pada-kf-kayra-tenun-ikat-troso-di-jepara#:~:contentReference[oaicite:1]{index=1})
- Nugroho, R. (2021). *Unsur-unsur manajemen dalam organisasi modern*. Salemba Empat. Jakarta, Indonesia.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono (2019,2020)Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, konflik dan turn over intention terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*. <https://doi.org/10.32493/JEE.v1i3.3458>
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana. Jakarta, Indonesia.
- Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wiguna, M., & Radila, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tridi Oasis Group. *Jurnal Arastirma*, 3(1), 150–157. Universitas Pamulang. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i1.28474>
- Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Kreet Baru Malang. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 65–74. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>