

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PINUS MERAH ABADI CABANG PADANG

Moliddina Prihatin¹⁾, Lenny Hasan²⁾, Budi Yanti³⁾
¹²³⁾Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang
moldyna@gmail.com, lenihasan@gmail.com, budiyanti04@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan konflik secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, dimana jumlah sampel 32 orang, metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, variabel komunikasi dan konflik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang $Y = 1.421 + 0,700 X_1 + 0,002X_2 + e$. Hasil uji t yang dilakukan didapatkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang sedangkan variabel produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang. Hasil uji F terbukti bahwa variabel komunikasi dan konflik secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang. Hasil koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,445 sedangkan sisanya di 55,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, kepemimpinan, tunjangan, gaji, motivasi.

Kata Kunci: Komunikasi, Konflik, dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia salah satu modal utama dalam suatu organisasi yang memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi.

PT. Pinus Merah Abadi merupakan salah satu perusahaan yang terus berupaya dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. PT. Pinus Merah Abadi bergerak dalam bidang distributor penjualan makanan ringan. PT. Pinus Merah Abadi memiliki Cabang di Kota Padang yang terletak di Jl. By Pass KM 8 Kayu Gadang. PT. Pinus Merah Abadi pada cabang padang memiliki karyawan yang berjumlah 32 orang yang dibagi perdivisi.

Tabel 1.1
Data Pegawai PT. Pinus Merah Abadi Area Padang

NO	DIVISI	JABATAN
1	Sales	13
2	Finance Accounting	5
3	Logistic	11
4	HR	3
Total		32

Sumber: Bagian HR, PT. Pinus Merah Abadi Bulan Juni Tahun 2018

Penjelasan Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan PT. Pinus Merah Abadi cabang Padang. Jumlah karyawan terbanyak terdapat pada divisi Sales dan Logistic, hal ini disebabkan karena objektivitas perusahaan adalah penjualan. Mencapai tujuan perusahaan diperlukan profesionalitas dan produktivitas kerja yang tinggi sehingga mampu menyediakan kebutuhan pasar. PT. Pinus Merah Abadi mengalami beberapa masalah terhadap SDMnya. Adapun beberapa masalah yang dihadapi yaitu dalam hal komunikasi, konflik dan produktivitas kerja. Komunikasi penting dalam berorganisasi, karena tanpa adanya komunikasi suatu pekerjaan tidak akan dapat terselesaikan secara maksimal dan berpengaruh terhadap prestasi perusahaan tersebut. Oleh sebab itu komunikasi sangat membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Baik pimpinan atau bawahan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka yang optimal. Komunikasi yang terjadi antar karyawan, yang baik akan memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu perusahaan menjadi semakin baik. Sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, perbedaan pendapat dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

kendala komunikasi pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang. berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal, hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari pimpinan kepada karyawan, salah satunya adalah pada bagian sales. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari pimpinan kepada karyawan masih harus melalui beberapa kepala bagian, sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Beberapa penyampaian informasi dapat dibedakan menjadi Komunikasi Verbal dan Komunikasi Nonverbal.

Komunikasi Verbal yaitu, komunikasi yang menggunakan bahasan lisan (*Oral Communication*) dan Bahasa tulisan (*Written Communication*).

Komunikasi Nonverbal yaitu, komunikasi yang pesannya dikemas dalam bentuk nonverbal, tanpa kata-kata. Komunikasi Non Verbal merupakan semua aspek komunikasi selain kata-kata itu sendiri.

Konflik yang terjadi membawa sebuah kondisi yang kurang menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Konflik yang terjadi pada PT. Pinus Merah Abadi sendiri berdasarkan wawancara adalah adanya karyawan yang mengaplikasikan idenya sendiri dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan dengan cepat, *misscommunication*, kesalahpahaman, serta masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Masalah tersebut tentunya berkaitan dengan sosial, pola pikir, cara kerja, cara pandang, cara menghadapi konflik kerja, dan kemampuan berkomunikasi serta berinteraksi yang berbeda pada setiap karyawan.

Beberapa fenomena yang terjadi berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan. seperti beban kerja yang terlalu berat/banyak dan jumlah karyawan yang sedikit serta waktu yang mendesak pada karyawan, seperti divisi logistik/pengantaran selalu lalai dalam pengantaran barang yang akan di kirim pada toko grosir, semi grosir dan retail, akibat kelalaian tersebut terancam pada target penjualan *sales* dan juga insentifnya. Beban kerja lainnya yang terlalu banyak ditandai dengan seringnya terjadi jam kerja yang bertambah.

untuk melihat bagaimana hasil dari produktivitas kerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi, dapat kita lihat terlebih dahulu tugas masing-masing divisi

Tabel 2.1
Tugas-Tugas Per Divisi PT. Pinus Merah Abadi Padang

NO	DIVISI	TUGAS
1	<i>Sales</i>	Memasarkan barang pada toko grosir, semi grosir dan retail. Target : target omset(jumlah penjualan), target jumlah bon penjualan(BP)
2	<i>Finance Accounting</i>	Pelaksanaan atas kegiatan keuangan perusahaan meliputi arus kas masuk dan kas keluar, mengontrol atas anggaran keuangan perusahaan dan melaksanakan sinkronisasi data atau dokumen administrasi keuangan dengan data atau dokumen sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan
3	<i>Logistic</i>	Mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan operasional gudang, kebijakan, strategi distribusi untuk memastikan ketersediaan pasokan barang.
4	<i>HR</i>	Mendukung kegiatan operasional perusahaan melalui pengadaan barang dan jasa yang di butuhkan. SDM dan Pengadaan seluruh peralatan dan kebutuhan kerja yang meliputi alat tulis kantor, meja, kursi, laptop, komputer, AC dan aksesoris penghias ruangan, pengurusan dokumen-dokumen untuk kepentingan internal seperti perpanjangan kontrak kerja karyawan.

Sumber: HRD PT. Pinus Merah Abadi Tahun 2018

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan oleh penulis, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PINUS MERAH ABADI**”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan diatas, maka masalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Padang?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Padang?
3. Apakah komunikasi dan konflik kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Padang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel konflik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi, konflik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi.

Landasan Teori

Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:11) sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2016:6) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:14) manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan, pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan

Komunikasi

Komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu "*Communis*" yang berarti sama. Secara sederhana komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampaian pesan dan orang yang menerima pesan. Oleh sebab itu, komunikasi bergantung pada kemampuan kita untuk dapat

Menurut Fahmi (2014:265) konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya terapkan dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu. memahami satu dengan yang lainnya.

Menurut Devito (2010:255) mengartikan *the process of sending and receiving messages between two person, or among a small group of persons, with some effect and some immediate feedback* (komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang, atau diantara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa umpan balik seketika).

Indikator Komunikasi

Menurut Devito (2010:259), komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Sikap mendukung
4. Sikap positif
5. Kesetaraan

Konflik

Konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain.

Menurut Wahyudi (2017:17) konflik sebagai suatu proses interaksi sosial dimana dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih, berbeda atau bertentangan dalam pendapat atau tujuan mereka.

Menurut Sunyoto (2015:123) konflik adalah suatu proses dimana satu pihak menganggap bahwa pihak lain menentang atau menghalangi kepentingan-kepentingannya.

Menurut Robbins (2014:272) ada beberapa pemecahan konflik, yaitu pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1.
Teknik Manajemen Konflik

Teknik Pemecahan Konflik	
Pemecahan Masalah	Pertemuan tatap muka dari pihak-pihak yang berkonflik dengan maksud mengidentifikasi masalah dan memecahkan lewat pembahasan yang terbuka
Tujuan Atasan	Menciptakan suatu tujuan bersama yang tidak dapat dicapai tanpa kerja sama dari masing-masing pihak yang berkonflik
Perluasan Sumber Daya	Bila konflik disebabkan oleh kelangkaan sumber daya-katakan, uang, kesempatan promosi, ruangan kantor-perluasan sumber daya dapat menciptakan pemecahan masing-masing.
Penghindaran	Menarik diri dari atau menekan konflik
Perataan	Mengecilkan arti perbedaan sementara menekankan kepentingan bersama antara pihak-pihak yang berkonflik.
Kompromi	Tiap pihak pada konflik itu melepaskan (mengorbankan) sesuatu yang berharga.
Komando Otoritatif	Manajemen menggunakan otoritas formal untuk memecahkan konflik dan kemudian mengkomunikasikan keinginannya kepada pihak-pihak yang terlibat.
Mengubah Variabel Manusia	Menggunakan teknik perubahan perilaku manusia misalnya pelatihan hubungan manusia untuk mengubah sikap dan perilaku yang menyebabkan konflik.
Mengubah Variabel Struktur	Mengubah struktur organisasi formal dan pola struktural interaksi dari pihak-pihak yang berkonflik lewat desain-ulang, pekerjaan, pemindahan, penciptaan posisi koordinasi, dan yang serupa.
Teknik Perangsangan Konflik	
Komunikasi	Menggunakan pesan-pesan yang ambigu atau mengancam untuk memperkuat tingkat konflik.
Memasukan Orang Luar	Menambahkan karyawan yang latar belakang, nilai, sikap, atau gaya manajerialnya berbeda dari anggota-anggota yang ada ke dalam kelompok.
Menstruktur Ulang Organisasi	Mengatur ulang kelompok-kelompok kerja, mengubah tatanan dan peraturan, meningkatkan kesaling bergantung, dan membuat perubahan structural yang serupa untuk mengacaukan status quo.
Mengangkat Pembela Kejahatan	Menunjuk seorang pengkritik untuk dengan sengaja beragumen menentang pendirian mayoritas yang dipegang oleh kelompok itu.

Sumber: Irham Fahmi, (2014:272)

Produktivitas Kerja

Produktivitas dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran dan masukan, dan produktivitas menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Ndraha (2012:44) produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu.

Menurut Fahmi (2014:265) konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu.

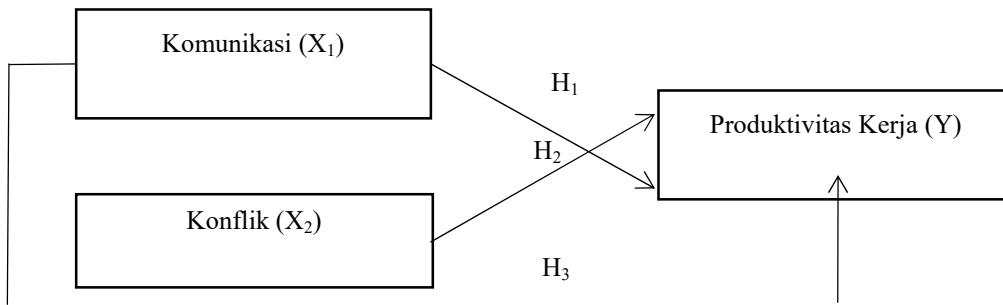
Menurut Moreno (2013:250) konflik adalah ketidakserasian atas dua atau lebih pendapat atau tindakan yang dipertimbangkan dalam suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2016:99) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Wahyudi (2017:75) mengartikan produktivitas sebagai ukuran kuantitas dan kualitas kerja dengan mempertimbangkan kemanfaatan sumberdaya (bahan, teknologi, informasi, dan kinerja manusia).

Pengaruh konflik, komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar di bawah ini :

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁=Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang.

H₂=Diduga konflik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang.

H₃=Diduga komunikasi dan konflik berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metodologi kuantitatif.

Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2016:128) adalah metode penelitian ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.

Menurut Sanusi (2011:72) populasi merupakan seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan.

Kumpulan elemen yang dimaksud menunjukkan besarnya jumlah, sedangkan ciri- ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu sendiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang yang berjumlah 32 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *total sampling*. Sampel yang akan digunakan adalah seluruh karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang berjumlah 32 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0.863	0,600	Reliable
Konflik (X ₂)	0.825	0,600	Reliable
Produktivitas Kerja(Y)	0.897	0,600	Reliable

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel komunikasi adalah 0,863, konflik adalah 0,825 dan produktivitas kerja adalah 0,897. Ketiga variabel dikatakan reliabel karena uji reliabilitasnya lebih besar dari 0,600.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.421	.660		2.154	.040
1 Komunikasi	.700	.135	.694	5.166	.000
Konflik	.002	.086	.002	2.018	.006

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai *constant* adalah 1.421, artinya tanpa adanya pengaruh variabel komunikasi konflik maka produktivitas kerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang sudah ada sebesar 1.421 satuan.
2. Nilai koefisien regresi komunikasi adalah 0,700 artinya setiap peningkatan 1 satuan komunikasi dengan asumsi variabel konflik (X₂) dan konstanta (a) adalah 0 (nol) maka produktivitas kerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang akan meningkat sebesar 0%.
3. Nilai koefisien regresi konflik adalah 0,002 artinya setiap peningkatan 1 satuan konflik dengan asumsi variabel komunikasi (X₁) dan konstanta (a) adalah 0 (nol) maka produktivitas kerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang meningkat sebesar 0,2%.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Pengujian t yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu independent terhadap variabel dependent secara individu. Dengan tingkat kesalahan 5%. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan cara $df = n - k$ atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing variabel bebas dengan taraf signifikan $< 0,05$.

Tabel 4.15
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.421	.660		2.154	.040	
1 Komunikasi	.700	.135	.694	5.166	.000	Signifikan
Konflik	.002	.086	.002	2.018	.006	Signifikan

a. Dependent Variable: Produktifitas_Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada Tabel 4.15, t_{hitung} untuk variabel komunikasi adalah 5,166 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan $df = n - k = 32 - 3 = 29$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,699. Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,166 > 1,699$ maka variabel komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 4.16
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.327	2	.663	13.449	.000 ^b
	Residual	1.431	29	.049		
	Total	2.758	31			

a. Dependent Variable: Produktifitas_Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Konflik

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16, dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 13,449 dengan nilai F_{tabel} $df_1=k-1(3-1=2)$, $df_2=n-k(32-3=29)$ adalah 3,33 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13,449 > 3,33$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_1) dan konflik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.694 ^a	.481	.445	.22211	.481	13.449	2	29	.000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Konflik

b. Dependent Variable: Produktifitas_Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R-Square* dengan sebesar 0,445. Hal ini berarti varian variabel bebas terhadap variabel terikat hanya

sebesar 44,5% sedangkan sisanya 55,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti dalam penelitian ini seperti, kompensasi, kepemimpinan, tunjangan, gaji motivasi

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan didapat hasil Regresi, F, R^2 terhadap masing-masing variabel penelitian, maka pembahasan mengenai hasil penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa komunikasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,166 > 1,699$. Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kemudian bentuk pengaruhnya positif karena nilai koefisien regresinya adalah 0,0% artinya hipotesis pertama yaitu variabel komunikasi secara positif atau signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang disebabkan karena beberapa indikator keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan. Komunikasi yang dimiliki dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan pekerjaannya.

2. Pengaruh Konflik terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa konflik (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang, dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,018 > 1,699$. Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Kemudian bentuk pengaruhnya positif karena nilai koefisien regresinya adalah 0,2% artinya hipotesis kedua yaitu variabel konflik secara positif atau signifikan dari hasil penelitian tersebut bahwa produktivitas kerja karyawan disebabkan karena konflik yang terjadi antar karyawan dapat mengurangi produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan seperti adanya beberapa indikator konflik tugas, konflik hubungan dan konflik proses yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi dan Konflik Secara Bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13,449 > 3,33$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_1) dan konflik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang. Besarnya pengaruh komunikasi dan konflik secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang adalah 44,5%, sedangkan sisanya 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, kompensasi, kepemimpinan, tunjangan, gaji motivasi.

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang disebabkan oleh komunikasi antarkaryawan dan konflik yang berkepanjangan sehingga produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sangat berpengaruh terhadap pencapaian produktivitas perusahaan.

Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan, maka implikasi penelitian adalah membuktikan tingkat pencapaian responden pada kedua variabel bebas yang digunakan

dalam penelitian ini yaitu variabel komunikasi dan konflik serta variabel terikat yang digunakan yaitu produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan, maka implikasi penelitian adalah membuktikan tingkat pencapaian responden pada kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel komunikasi dan konflik serta variabel terikat yang digunakan yaitu produktivitas kerja.

Pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja

Variabel konflik, tingkat pencapaian responden yang paling tinggi terdapat pada butir instrumen “Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan” dan “Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan”, dengan hasil pencapaian sebesar 77,6% dikatakan cukup baik sesuai dengan kategori pencapaian responden yang telah ditetapkan. Pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa antara rekan kerja mempunyai visi dan berbagai pendapat berbeda dalam pengelolaan pekerjaannya.

Pengaruh komunikasi dan konflik secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja

Variabel produktivitas kerja tingkat pencapaian responden yang paling tinggi terdapat pada butir instrumen “saya cukup menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya”, dengan hasil pencapaian sebesar 96,2% dikatakan sangat baik sesuai dengan kategori pencapaian responden yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari Analisa Regresi Linear berganda, diperoleh $Y = 1.421 + 0,700 X_1 + 0,002X_2 + e$. Nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R-Square* dengan sebesar 0,445. Hal ini berarti varian variabel bebas terhadap variabel terikat hanya sebesar 44,5% sedangkan sisanya 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_1) dan konflik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang.
2. Hasil uji t diperoleh komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan $df = n - k = 32 - 3 = 29$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.699, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5.166 > 1.699$. Sedangkan variabel konflik (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,002% berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang, dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_1) dan konflik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang.
3. Hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13.449 dengan nilai F_{tabel} $df_1 = k - 1 (3 - 1 = 2)$, $df_2 = n - k (32 - 3 = 29)$ adalah 4,18 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13.449 > 3,33$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_1) dan konflik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang.
4. Hasil uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* dengan sebesar 0,445. Hal ini berarti varian variabel bebas terhadap variabel terikat hanya sebesar 44,5% sedangkan sisanya 55,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel komunikasi dan konflik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang lebih memperhatikan variabel komunikasi karena dengan keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan. Agar produktivitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang dalam meningkatkan pekerjaan.
2. Diharapkan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang lebih memperhatikan konflik yang terjadi antar karyawan agar produktivitas kerja karyawan dapat tercapai dalam meningkatkan pekerjaan.
3. Diharapkan dengan hasil penelitian pengaruh komunikasi dan konflik secara bersama-sama mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang.
4. Diharapkan dengan hasil penelitian ini semua karyawan di PT Pinus Merah Abadi Cabang Padang dapat mengoptimalkan komunikasi dan mengenyampingkan konflik agar produktivitas kerja karyawan lebih meningkat demi tercapainya target yang telah ditentukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Devito, Joseph A. 2010. *Komunikasi Antarmanusia*. Edisi Ke-5. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Dr. Akdon H. 2017. *Manajemen Konflik dan Stress Dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Drs. Sunyoto Danang, Burhanudin. 2015. *Teori perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Caps.
- Hasibuan, S P, Melayu 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi aksara.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian. Bisnis.*, diakses 2 Desember 2018. <http://digilib.unila.ac.id/3322/BAB%20III.pdf>.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Deskriptif*. Bandung : Alfabeta.
- Wahyudi, Dr. 2017. *Manajemen Konflik dan Stress Dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.