

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA RUMAH JAHIT K'-ONK (RJK) DI
KABUPATEN PAMEKASAN)**

¹**Ummi Wahyuni**

Fakultas Ekonomi Universitas Madura

E-mail: why_uni68@yahoo.co.id

²**Alfi Hasaniyah**

Fakultas Ekonomi Universitas Madura

E-mail: alfi@unira.ac.id

ABSTRACT

The k'-onk sewing house is one of the companies engaged in sewing and computer embroidery and screen printing that is able to provide services for the community to be quickly creative and able to compete in the expansion area so that it is comprehensive in Indonesia. The type of research used in this study is associative research or relationship research. The type of data used is a type of quantitative data which is a research that is demanded to use numbers, besides that in quantitative research there is also data in the form of qualitative information. The data sources used are primary data obtained from questionnaires and secondary data obtained from other sources. Processing and data analysis techniques use multiple regression regression with the test hypothesis f and t test on the variables studied. The results showed that the internal Conflict Management variable (X1) and External Conflict Management (X2) had a positive effect on Employee Productivity (Y). And the dominant influence is the Internal Conflict Management variable (X1). The results of the study using R square with a value of 0.687 which means that conflict management has an effect of 68.7% on employee performance and the rest (100% - 68.7% = 31.3%) is influenced by other factors not examined in this study .

Keywords: Internal Conflict, External Conflict, Employee Productivity

ABSTRAK

Rumah jahit k'-onk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjahitan dan pembordiran komputer dan sablon yang mampu memberikan pelayanan bagi masyarakat secara cepat kreatif dan mampu bersaing di daerah pamekasan sehingga menyeluruh di indonesia. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penelitian asosiatif atau hubungan. Jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif yang merupakan suatu penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, selain itu dalam penelitian kuantitatif juga ada data berupa informasi kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari sumber lain. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan regresi inier berganda dengan hipotesis uji f dan uji t pada variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Manajemen Konflik internal (X1) dan Manajemen Konflik Eksternal (X2) berpengaruh positif

terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Serta yang dominan berpengaruh adalah variabel Manajemen Konflik Internal (X1). Hasil penelitian dengan menggunakan R square dengan nilai 0,687 yang berarti bahwa manajemen konflik memberikan pengaruh sebesar 68,7% terhadap kinerja karyawan dan sisanya ($100\% - 68,7\% = 31,3\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Konflik internal, Konflik Eksternal, Produktivitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Perusahaan secara umum merupakan salah satu badan usaha dimana sebagai penggerak pemasukannya adalah produktivitas kerja karyawan untuk proses produksi perusahaan. dengan jumlah karyawan yang banyak memiliki tingkat keuntungan maupun kerugian tersendiri, sehingga perlu adanya produktivitas kerja karyawan, di dalam era sekarang ini usaha semakin ketat, banyak perusahaan salah satunya perusahaan rumah jahit k'-onk yang berdiri, khususnya di daerah Dsn. Sobih, Kel. Bugih, Kec. kota pamekasan. dan dituntut untuk lebih produktif dalam bekerja untuk dapat memenangkan persaingan antara sesama perusahaan salah satunya cara untuk mempertahankan produktivitas kerja karyawan adalah dengan adanya manajemen konflik terhadap karyawan dapat di kelola dengan baik, agar tetap bisa meningkatkan prestasi karyawan dalam memenangkan persaingan antar karyawan dan perusahaan.

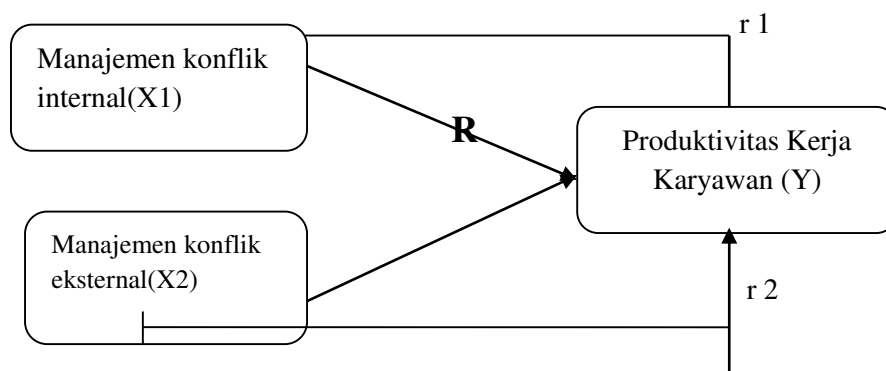
Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud dari prestasinya, tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor manajemen konflik, oleh sebab itu, di perlukan manajemen yang tepat agar tidak terganggunya proses produksi manajemen yang tepat adalah manajemen konflik terhadap produktivitas kerja karyawan, agar konflik yang di kelola dengan baik.

Rumah jahit k'-Onk bergerak di bidang penjahitan, pembordiran, komputer dan sablon. memberikan jasa pelayanan dan menyediakan pemesanan ordendil baju, salah satu tujuan utama suatu organisasi adalah tercapainya produktivitas kerja karyawan yang dapat menghasilkan hasil kerja sesuai dengan target yang telah di tentukan, produktivitas dapat tercapai apabila karyawan dan pimpinan dapat bekerjasama dan mempunyai satu visi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. produktivitas dapat menurun apabila dalam suatu organisasi terjadi sebuah konflik yang merugikan dan tidak dapat diatasi, kenaikan suatu produktivitas kerja dapat tercapai apabila konflik yang ada dapat di kelola dengan baik dan dicarikan solusi.

Konflik merupakan wujud dari interaksi individu dengan individu atau kelompok, yang tujuannya berbeda bahkan berlawanan hingga orang lain tidak sejalan dengan tujuan tersebut dan dianggap sebagai penghambat terhadap pencapaian tujuan, konflik yang terjadi akan menimbulkan dua akibat, yaitu konflik yang menguntungkan dan konflik yang merugikan, konflik yang menguntungkan jika dengan adanya konflik mampu menggerakkan segenap faktor-faktor produksi dalam rumah jahit k'-onk, hal ini akan berdampak pada etos kerja karyawan ke arah etos produktivitas kerja karyawan sedangkan dampak negative dengan adanya konflik adalah banyak tenaga yang di curahkan untuk hal hal yang di luar rencana, misalnya cara kerja asal-asalan, meningkatnya rasa kebencian, individualitas dalam kelompok. apabila konflik dapat di kelola dengan baik, maka akan bermanfaat dalam hal memajukan kreativitas dan inovasi dalam produktivitas kerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Gambar 1: Kerangka Konseptual



Keterangan ;

R : Pengaruh Secara Simultan

r : pengaruh secara parsial

r 1 : untuk mengetahui pengaruh variabel X1 secara parsial terhadap Y

r 2 : untuk mengetahui pengaruh variabel X2 secara parsial terhadap Y

HIPOTESIS

1. Diduga manajemen konflik internal dan manajemen konflik eksternal berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada rumah jahit k'-onk
2. Diduga yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada rumah jahit k'-onk adalah manajemen konflik internal.

LANDASAN TEORI

Penelitian Terdahulu

1. **Farisa Andanan**, meneliti dengan judul “pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas guru di MTS Negeri 2 tanggamus kabupaten tanggamus” Hipotesis yang penulis ajukan adalah ada pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 02 Tanggamus dan tidak ada pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 02 Tanggamus. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 02 Tanggamus. Sebagai hasil penelitian bahwa adanya pengaruh cukup signifikan antara manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 02 Tanggamus Kabupaten Tanggamus, dari hasil perhitungan diperoleh Dari hasil penghitungan koefisien determinasi diperoleh 17,64%, dapat penulis simpulkan bahwa manajemen konflik berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru, dengan arti semakin tinggi manajemen konflik yang dilaksanakan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja guru.
2. **Sofi wulandari istomo**, meneliti dengan judul “pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) kantor cabang yogyakarta” Subyek penelitian ini adalah karyawan di PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta yang diambil sebanyak 26 karyawan. Data dikumpulkan dokumentasi dan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, koefisiensi determinan, dan analisis korelasi product moment. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Tingkat manajemen konflik pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta yaitu sebesar 82,3% pada terletak pada daerah sangat baik (SB), artinya manajemen konflik pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta sangat baik. (2) Tingkat kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta.

Manajemen konflik menurut para Ahli

Konflik berasal dari kata kerja latin configure yang berarti saling memukul. Secara sosiologis konflik di artikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau

lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya.

Penyebab konflik menurut Tani Handoko (2009;345) Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi, secara ringkas penyebab-penyebab tersebut dapat di jelaskan:

1. Komunikasi: salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat bahasa yang sulit dimengerti atau informasi yang mendua dan tidak lengkap,serta gaya individu manajer yang tidak konsisten.
2. Struktur: pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.
3. Pribadi: ketidak sesuaian tujuan atau nilai nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang di perankan pada jabatan mereka,dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi.

Tujuan Manajemen Konflik

Di dalam perusahaan manajemen konflik sangat penting dalam produktivitas kerja karyawan. Tujuan dalam mengelola manajemen konflik karena organisasi mempunyai beberapa unit dengan tujuan yang berbeda, lebih mudah terjadi konflik di bandingkan dengan unit yang tujuannya sama atau tujuan yang saling mendukung.

faktor faktor yang mempengaruhi manajemen konflik

Faktor faktor yang mempengaruhi manajemen konflik dapat di kelompokkan kedalam dua kelompok besar sebagai berikut;

- a. Faktor internal
- b. Faktor Ekternal

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut L.Greenberg (2014;17) Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Jadi intinya produktivitas merupakan bandingan dengan standart yang sudah di tentukan sebelumnya apabila lebih banyak pengeluaran di hasilkan dari jumlah

masuk yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat di pergunakan untuk mendapatkan pengeluaran yang sama, produktivitas di perbaiki, sebagai konsekuensinya, produktivitas sering di ukur dalam bentuk masukan dan keluaran akan tetapi masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki peningkatan hasil sumber daya manusia terhadap kerja karyawan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat di lihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Akan dilakukan dan tidak di lakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat di atas di dukung oleh pernyataan dari sunarto (2003), yaitu : “kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota – anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menurut perhatian yang seksama dari pihak manajemen”. Sunarto (2003:20).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau hubungan. menurut sugiyono (2016:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. dengan penelitian ini maka akan dapat di bangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2016:90) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Dalam penelitian

ini yang menjadi populasi adalah karyawan rumah jahit K'-ONK dsn. sobih sebanyak 40 karyawan.

Menurut sugiono (2016:91) “sampel adalah bagian dari jumlah karekteristik yang memiliki oleh populasi tersebut”.Penelitian ini adalah penelitian populasi, dimana peneliti memberikan angket kepada semua karyawan perusahaan rumah jahit K'-ONK yang berjumlah 40 karyawan kecuali pimpinan.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis Data

Dalam penelitian ini data yang peneliti gunakan adalah data kuantitatif adalah data yang erentuk angka yang berskala scoring yaitu berbentuk ranking atau peringkat. Jenis data berdasarkan sifat menurut (Sugiyono,2003:14) a) data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar. b) kuantitatif adalah data yang berbentuk angka yang berskala scoring yaitu berbentuk ranking atau peringkat

Sumber Data

Ada dua sumber data untuk mengetahui yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data-data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang meliputi; 1) Data kuantitatif merupakan data berdasarkan pengembangan pemikiran berdasarkan dari berbagai informasi data perusahaan. 2) Data kuantitatif merupakan data yang didasarkan atas angka-angka atau perhitungang statistik.

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari kepustakaan dengan mempelajari lierature buku bacaan serta sumber-sumber lain yang mendukung. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah data primer.

Definisi Operasional Variabel

Menurut sugiyono (2016:39) menyatakan “bahwa variabel independen atau bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen terikat.” Selanjutnya Sugiyono (2016:40) menyatakan bahwa variabel dependen adalah variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dari pendapat tersebut di atas, maka definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas yaitu manajemen konflik internal (X1) Dan manajemen konflik eksternal(X2).
- b. Variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian maka di gunakan metode sebagai berikut:

- a. Survei pendahuluan, berupa penelitian secara umum terhadap karyawan di rumah jahit K'-ONK untuk mengetahui permasalahannya.
- b. Penelitian lapangan, sebagai suatu upaya dengan melakukan survey terhadap obyek yang akan di teliti untuk memperoleh data primer secara langsung melalui:

Wawancara (interview)

Tehnik ini dilakukan dengan cara melakukan Tanya jawab secara langsung ke responden. Hal ini dilakukan untuk memperjelas terhadap pertanyaan yang di anggap kurang kurang jelas oleh responden.dalam hal ini adalah karyawan di maksudkan melalui percakapan dua arah demi memperoleh informasi dari responden

Kuesioner/Angket

Tehnik dalam pengumpulan yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan terhadap responden, responden di minta untuk menanggapi dengan cara memberikan sikapnya masing-masing.

Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui saja mana validitas data yang di peroleh dari penyebaran kusioner. uji validitas menggunakan metode korelasi product moment (person correlation) (Sugiono,2002:277) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2] [n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = korelasi product moment

n = jumlah sampel

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

Data dikatakan valid apabila r hitung lebih besar (>) dari r tabel. Selain itu juga bisa dilihat dari signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan tidak valid. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dikatakan valid (Yarnest, 2003:65). Selain itu data dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi > 300 (Sudarmanto, 2005:88). Dengan demikian semua butir pertanyaan atau pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Uji Reliabilitas

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode *cronbach alpha* (Danim,2000:199), yakni:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1) r}$$

keterangan:

α = Koefisien reabilitas

k = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

r = Jumlah variabel dalam persamaan

Teknik Analisa Dan Uji Hipotesis

Teknik Analisa

Teknik analisa dapat diperlukan untuk menguji kebenaran pembahasan dan menganalisa, adapun teknik penelitian ini terdiri dari dua analisis yaitu analisis kualitatif dan analisis yang bersifat kuantitatif.

1) Analisa kualitatif

Merupakan analisa yang memberikan gambaran tentang objek yang akan diteliti. Metode ini mengkaji variable-variabel yang ada pada penelitian.

2) Analisa kuantitatif

Suatu analisa dengan menggunakan perhitungan berdasarkan angka-angka dari olahan data yang didapat dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang kondisi obyek yang diteliti berdasarkan perhitungan statistik.

Adapun tehnik ini dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana: Y = Produktivitas Karyawan
 a = Bilangan konstanta
 b₁ b₂ = Koefisien regresi
 X₁ X₂ = Variabel independent/ Variabel bebas
 X₁ = Manajemen Konflik Internal
 X₂ = Manajemen Konflik Eksternal

Uji Hipotesa

Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis pertama yang merupakan pengujian secara simultan.

Menurut pendapat Sugiono (2001:154) menyatakan untuk menguji hipotesis komperatif lebih dari dua rata-rata sampel digunakan tehnik statistik yang disebut analisis varians dengan rumus :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k - s}}{\frac{(1-R^2)}{(n - k - 1)}}$$

Dimana :

R² = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel independent

n = jumlah sample

$F = F$ hitung yang akan dibandingkan dengan F tabel

Dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada α 0,05 dengan hasil perhitungan menunjukkan:

1. Apabila F hitung $\geq F$ tabel maka H_1 diterima oleh H_0 ditolak
2. Apabila F hitung $\leq F$ tabel maka H_0 diterima oleh H_1 ditolak

Uji t

Untuk membuktikan hipotesis ke dua maka digunakan uji t atau tes yaitu untuk mengetahui sumbangan dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variable terikat, dan untuk mencari nilai t yang paling tinggi atau dominan dengan menggunakan rumus berdasarkan pendapat Sugiono (2001;154) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i - b_o}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = Koefesien ke i

b_o = Parameter ke I yang dihipotesiskan

S_{b_i} = Kesalahan standar b_i

Dengan membandingkan t hitung dan t table pada 0,05 maka:

1. t hitung $\leq t$ tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variable bebas kurang menjelaskan variable terikat.

t hitung $\geq t$ table maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variable bebasnya dapat menjelaskan variable terikatnya.

PEMBAHASAN

Uji Vadilitas Dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui besarnya koefisien variabel X dan Y dari seluruh pernyataan yang terdiri 14 item Pernyataan dari hasil perhitungan korelasi seluruhnya mempunyai r hitung yang lebih besar dari 0,3. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dinyatakan layak untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel salah satunya dengan melihat nilai Cronbach's Alpha, apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka suatu variabel dapat dikatakan reliabel. Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari semua variabel lebih 0,6 atau reliabel sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Analisis Statistik

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan spss 21 persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini sebagai berikut:

Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel **Coefficients^a** dapat disusun regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=0,347+0,577X_1+0,459X_2+E$$

Nilai konstanta sebesar 0,347 hal ini berarti bahwa pada saat X_1 dan X_2 sama dengan nol maka preferensi produktivitas kerja karyawan sebesar 0,347. Koefisien manajemen konflik internal (X_1) sebesar 0,577 hal ini berarti bahwa bila variabel manajemen konflik internal (X_1) dinaikkan satu satuan maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,577 apabila variabel manajemen konflik eksternal (X_2) dinaikkan satu satuan maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,459.

Hasil perhitungan R pada tabel di atas, yaitu menunjukkan gambaran pengaruh antara variabel bebas yang terdiri pada manajemen konflik internal (X_1) manajemen konflik eksternal (X_2) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Nilai R sebesar 0,829 atau 82,9% yaitu menghubungkan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat searah dan kuat. Sedangkan R squared atau determinan R sebesar 0,687 atau 68,7% pengaruh secara simultan sedangkan sisanya ($100\% - 67,8\% = 32,2\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesa

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama variabel manajemen konflik internal (X_1) dan manajemen konflik eksternal (X_2) terhadap

produktifitas kerja karyawan (Y), maka dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan uji F sebagai berikut

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111,268	2	55,634	40,575	,000 ^b
	Residual	50,732	37	1,371		
	Total	162,000	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $40,575 > 4.10$ yang artinya variabel independen manajemen konflik internal (X1) dan manajemen konflik eksternal (X2) secara bersama-sama (simultan) positif berpengaruh terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan pada Rumah Jahit K'-Onk.

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,347	1,858		,187	,853
	X1	,577	,148	,479	3,885	,000
	X2	,459	,132	,428	3,471	,001

Berdasarkan tabel 4.18 maka, hasil uji t dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Manajemen Konflik Internal (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 4.18 menunjukkan variabel Manajemen Konflik Internal (X1) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,885 > 2.026$ sehingga variabel Manajemen Konflik Internal (X1) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Pengaruh Manajemen Konflik Eksternal (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan variabel Manajemen Konflik Eksternal (X2) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,471 > 2,026$ sehingga variabel Manajemen Konflik Eksternal (X2) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari kedua faktor pada Uji-t tersebut hanya variabel manajemen konflik internal (X1) nilai t nya paling besar. Dengan demikian variabel manajemen konflik internal (X1) yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan yang bekerja di Rumah Jahit K'-Onk.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai manajemen konflik yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Studi pada Dusun Sobih, Kecamatan Kota, Kabupaten Pamekasan), maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik internal (X1) dan manajemen konflik eksternal (X2) secara simultan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan
2. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik internal (X1) secara parsial berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik eksternal (X2) secara parsial berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel manajemen konflik internal(X1).

Saran

Dari hasil penelitian ini maka saran dari penelitian sebagai berikut :

1. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hendaknya rumah jahit k'-onk lebih memperhatikan manajemen konflik eksternal seperti keterbatasan sumber daya manusia, pola interaksi.

2. Semua karyawan harus saling memahami karakter dan sifat satu sama lain, sehingga akan menciptakan suasana yang harmonis mempunyai rasa kekeluargaan.

Kinerja yang dimiliki rumah jahit k'-onk tidak hanya di pengaruhi manajemen konflik saja, tetapi juga masih banyak hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat kerja karyawan tersebut sehingga dapat disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan data yang lebih banyak lagi, sehingga hasil penelitiannya lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko tani.2009.**Manajemen.penerbit bpfe-yogyakarta.**

Melayu hasibuan.2012.**Manajemen Sumber Daya Manusia:** Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sinambela lijan poltak.2016.**Manajemen Sumber Daya Manusia :** penerbit PT, bumi aksara, jakarta.

Sinungan muchdarsyah.2000.**Produktivitas Apa Dan Bagaimana.**penerbit: PT Bumi aksara, jakarta.

Sugiono. 2016.**Metode Penelitian Administratif.** Al fabeta, bandung.

Sugiono.2000.**Metode Penelitian.** penerbit: Alfa beta bandung.

Sugiono.2002.**Statistika Untuk Penelitian.**penerbit: Alfa beta bandung Sondang, p. Siagian.2005.**produktivitas**

Wibowo.2012.**Manajemen Kinerja,** penerbit: PT Raja Grafindo Persada Jakarta.