



## **Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih**

**Shiva Prawiradikarta<sup>1</sup>, Amandin<sup>2</sup>, Jumadi Walajro<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Prabumulih

Email: [shivaprawiradikarta04@gmail.com](mailto:shivaprawiradikarta04@gmail.com), [amandinyp50@gmail.com](mailto:amandinyp50@gmail.com),  
[jumadiwalajro@gmail.com](mailto:jumadiwalajro@gmail.com)

### **Abstrak**

Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih bawah bimbingan Bapak Amandin, S.Pt, M.M dan Bapak Jumadi Walajro, S.E., M.M. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Kota Prabumulih. Dimana variabel Komunikasi (X1), Konflik (X2) dan Produktivitas Kerja (Y). dengan sampel berjumlah 36 orang. Adapun teknik pengelolaan data yang digunakan menggunakan *program spss versi 26*. Data ini diolah dengan alat uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu :  $Y = 14,621 + 0,423 + 0,249 + e$ . Dengan menggunakan metode analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Konflik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,550 (X1) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05$ , nilai t hitung sebesar 2,583 (X2) dan signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$ , karena nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan komunikasi, konflik, memiliki pengaruh positif yang signifikansi terhadap produktivitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa Komunikasi, Konflik dibawah 0,05 menunjukkan Komunikasi, Konflik terhadap Produktivitas Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikansi terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih.

**Kata kunci: Komunikasi, Konflik, Produktivitas Kerja**

### **Abstract**

*The Influence of Communication and Conflict on Employee Work Productivity at PT. Pine Merah Abadi Prabumulih Branch under the guidance of Mr. Amandin, S.Pt, M.M and Mr. Jumadi Walajro, S.E., M.M. this study aims to determine the Influence of Communication and Conflict on Work Productivity at PT. Eternal Red Pine Prabumulih City Branch. Where are the variables Communication (X1), Conflict (X2) and Work Productivity (Y). with a sample of 36 people. The data management techniques used use the SPSS version 26 program. This data was processed with normality test tools, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Based on the results of the data calculation and analysis used, the regression equation was obtained, namely:  $Y = 14.621 + 0.423 + 0.249 + e$ . Using the regression analysis method, it can be concluded that the variables Communication (X1), Conflict (X2) have a positive and significant effect on Work Productivity (Y) with a calculated t-value of 2.550 (X1) with a significance value of  $0.016 < 0.05$ , a calculated t-value of 2.583 (X2) and a significance of  $0.014 < 0.05$ , because a significance value below 0.05 indicates*

*that communication, conflict, have a significant positive influence on work productivity. It can be concluded that Communication, Conflict below 0.05 indicates Communication, Conflict on Work Productivity has a significant positive influence on Work Productivity at PT. Eternal Red Pine Prabumulih Branch.*

**Keywords:** *Communication, Conflict, Work Productivity*

## PENDAHULUAN

PT. Pinus Merah Abadi merupakan anak perusahaan dari PT. Kaldu Sari Nabati, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan ringan, khususnya wafer dan biskuit dengan merek terkenal Richeese Nabati. PT. Pinus Merah Abadi memiliki peran strategis dalam mendistribusikan produk-produk tersebut ke seluruh wilayah Indonesia, termasuk di Cabang Prabumulih.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja dan produktivitas kerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif akan mempermudah koordinasi, meminimalisir kesalahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman dan menurunkan semangat kerja karyawan.

Selain komunikasi, konflik juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja. Konflik dapat muncul akibat perbedaan pendapat, tujuan, maupun kepribadian antar karyawan. Jika konflik tidak dikelola dengan baik, maka akan menimbulkan suasana kerja yang tidak harmonis dan menghambat pencapaian target perusahaan. Namun, apabila dikelola secara konstruktif, konflik justru dapat menjadi pendorong inovasi dan perbaikan kinerja tim.

Di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih, terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi dan konflik. Hambatan komunikasi terjadi karena banyaknya jalur informasi yang harus dilalui, misalnya informasi dari pimpinan ke karyawan harus melewati beberapa kepala bagian, sehingga rawan terjadi distorsi informasi. Sementara itu, konflik sering muncul akibat karyawan yang melaksanakan tugas berdasarkan ide masing-masing tanpa koordinasi yang baik, serta perbedaan pola pikir dan cara kerja antar individu. Kondisi tersebut menimbulkan kesalahpahaman dan misscommunication yang berdampak negatif pada produktivitas kerja.

Fenomena lain yang terlihat yaitu rendahnya produktivitas karyawan akibat beban kerja yang berat dan jumlah karyawan yang terbatas. Divisi logistik, misalnya, sering lalai dalam pengiriman barang ke toko grosir dan retail, sehingga menghambat pencapaian target penjualan sales dan memengaruhi insentif mereka. Beban kerja yang berlebihan juga menyebabkan jam kerja karyawan sering bertambah melebihi waktu kerja normal.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan konflik terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas komunikasi, mengelola konflik secara konstruktif, dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh komunikasi dan konflik terhadap produktivitas kerja karyawan serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Sugiyono dalam Waluya B.S (2024), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang 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.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari:

- **Variabel independen (X1):** Komunikasi, yaitu proses penyampaian informasi antara pimpinan dan karyawan maupun antar karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.
- **Variabel independen (X2):** Konflik, yaitu perbedaan pendapat atau pertentangan yang muncul dalam lingkungan kerja karyawan.
- **Variabel dependen (Y):** Produktivitas kerja karyawan, yaitu hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai target perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih, sedangkan sampel diambil dengan teknik sampling yang sesuai untuk penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner tertutup dengan skala Likert yang disebarikan kepada responden. Kuisioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel untuk memperoleh data yang akurat dan relevan.

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan bantuan program statistik untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan konflik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan menarik kesimpulan yang bermanfaat bagi perusahaan.

## HASIL DAN DISKUSI

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 1**

#### *Coefficients<sup>a</sup>*

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      | T     |
| 1     | (Constant) | 14.621                      | 8.091      |                           | 1.807 |
|       | Komunika   | .423                        | .166       | .373                      | 2.550 |
|       | si         |                             |            |                           |       |
|       | Konflik    | .249                        | .096       | .378                      | 2.583 |

*a. Dependent Variabel: produktivitas kerja*

*Sumber : Data diolah SPSS 26*

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan melalui rumus sebagai berikut :

Melihat Tabel 1 diatas dan berdasarkan rumusan masalah regresi diatas maka dapat diartikan sebagai berikut :

$$Y = 14,621 + 0,423 + 0,249 + e$$

1. Nilai konstantan sebesar 14,621 menyatakan bahwa Ketika variabel Komunikasi dan Konflik tidak berubah maka Produktivitas Kerja sebesar 14,621.
2. Variabel Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,423 satu satuan artinya jika variabel Komunikasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satuan (% atau poin), maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,423 satuan. Hal ini menyatakan bahwa jika Komunikasi semakin baik, maka akan meningkat.
3. Variabel Konflik ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,249 artinya jika variabel Konflik ( $X_2$ ) mengalami kenaikan satuan (% atau poin), maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,249. Hal ini menyatakan bahwa jika Konflik semakin baik, maka akan meningkat

## Hasil Uji T

**Tabel 2**

### *Coefficients<sup>a</sup>*

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 14.621                      | 8.091      |                           | 1.807 | .080 |
|       | Komunikasi | .423                        | .166       | .373                      | 2.550 | .016 |
|       | Konflik    | .249                        | .096       | .378                      | 2.583 | .014 |

**a. Dependent Variable: produktivitas kerja**

Sumber : Data diolah SPSS 26

Uji T merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individual variabel-variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

1. Variabel Komunikasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan tabel 2 di atas bahwa variabel Komunikasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) dimana t hitung  $2,550 > 2,032$  t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,016.
2. Variabel Konflik ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan tabel 2 di atas bahwa variabel Konflik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) dimana t hitung  $2,583 > 2,035$  t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,014.



### Hasil Uji Simultan (F)

**Tabel 3**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |          |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----------|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum<br>Squares | of<br>Df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 178.443        | 2        | 89.221      | 6.959 | .003 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 423.113        | 33       | 12.822      |       |                   |
|                    | Total      | 601.556        | 35       |             |       |                   |

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), konflik, komunikasi

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 3 diatas berpengaruh apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$ . Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $6,959 > 4,14$  dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan Konflik ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Pinus Merah Abadi.

### PEMBAHASAN

**Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian dari data-data yang telah disajikan diatas, maka dilakukan pembahasan penelitian, sebagai berikut:**

**Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y),** hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih. Nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0,423, artinya setiap kenaikan komunikasi sebesar satu satuan (%) akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,423 satuan. Berdasarkan uji t, diperoleh thitung sebesar 2,550 > ttabel 2,032 dengan nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$ . Temuan ini mendukung penelitian Fahreza dalam Meliani (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau gagasan dari komunikator kepada komunikan melalui media tertentu untuk menciptakan pemahaman yang sama, sehingga dapat memengaruhi dan mengubah perilaku komunikan sesuai dengan tujuan komunikator.

**Pengaruh Konflik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)** Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa konflik (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil uji regresi, nilai koefisien konflik sebesar 0,249, artinya setiap kenaikan konflik sebesar satu satuan (%) akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,249 satuan. Uji t menunjukkan thitung sebesar 2,583 > ttabel 2,032 dengan nilai signifikansi  $0,014 < 0,05$ . Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik dan produktivitas kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Morena dalam Taqwa M.A (2021) yang menyatakan bahwa konflik merupakan kondisi yang timbul akibat perselisihan atau ketidaksetujuan antar individu atau kelompok, yang dapat berdampak positif maupun negatif bagi organisasi tergantung pada cara pengelolaannya.

**Pengaruh Komunikasi (X1) dan Konflik (X2) secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y),** berdasarkan uji F, diperoleh f hitung sebesar 6,959 > ftabel 3 dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Artinya, komunikasi dan konflik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,254, yang berarti 25,4% variasi produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dan konflik, sedangkan sisanya sebesar 74,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hulu (2022) yang menyatakan bahwa produktivitas mencerminkan penggunaan insentif dan sumber daya organisasi secara efisien dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Prabumulih, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan konflik memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Komunikasi yang baik terbukti meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas. Selain itu, konflik yang ada di perusahaan juga berpengaruh positif apabila dikelola dengan baik, karena dapat memunculkan ide-ide baru dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Secara bersama-sama, komunikasi dan konflik memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meskipun terdapat faktor lain di luar penelitian ini yang juga memengaruhi produktivitas mereka.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV BUDI UTAMA
- Harahap, M. A. . (2023). (B. Ismaya (ed.); Cetakan pe). CV Saba Jaya Publisher. *METODOLOGI PENELITIAN (Teori dan Praktik)*
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Iskandar,W (2019) . Kemampuan guru dalam berkomunikasi terhadap peningkatan minat belajar siswa di SD SDIT UMi DARUSSALAM BANDAR SETIA. *Jurnal Pendidikan Dasar* vol. 3, no. 2, 2019 <http://journal.iaincurup.ac.id/index.php/JPD>
- Juwita, R., Taqiyuddin, M., Syarifah, S., Sunata, I., Chairiyah, U., Hapsari, D. C., Lusianawati, H., Pratiwi, E. A., & Hamidah, E. (2024). *TEORI-TEORI Komunikasi*.
- Maidiana, M. (2021). Penelitian Survey. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 20–29. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.23>
- Meliani, M (2022. Pengaruh Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT sat Nusapersada Tbk . *jurnal ilmiah manajemen sumber daya/manusia*. <https://doi.org/32493>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Sudarmanto Eko, dkk, (2021). *Manajemen Konflik*. Cetakan Pertama. Makasar : Yayasan Kita Menulis.
- Taqwa, M. A. (2017). *PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Dinas Pendidikan Pemerintah Kabupaten Pangkep) MUH. AMIN TAQWA*. x.
- Utomo, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Konflik Di Tempat Kerja Di PT Sejahtera Berkat Bersama.<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8739%>
- Waluya, B. S., Evasari, A. D., Sutapa, H., Manajemen, P., Ekonomi, F., Kadiri, U. I., Jl, A., Suharmaji, S., Kota, K., Kediri, K., & Timur, J. (2024). *Pengaruh Komunikasi , Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri ( Studi Kasus Di UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri )*. 2(2), 249–262.



- Wardana, A. K., Aulia, M. F. R., & Suharyat, Y. (2024). Manajemen Konflik. In *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 1).  
<https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1856>
- Zaenal,M. (2020). Teori-Teori Komunikasi: *jurnal Manajemn Dakwah Komunikasi ekonomi dakwah UIN sunan gedung Djati Bandung* [Https:// http://md.uinsgd.ac.id](https://md.uinsgd.ac.id)