**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CARGIL INDONESIA DI AMURANG**

*ANALISIS THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND ROLE CONFLICT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF PT. CARGIL INDONESIA IN AMURANG*

Oleh:

**Reymond Sangkay**

Jurusan Manajemen, STIE El-Fatah, Manado

Email :

[sangkay.rolangon@gmail.com](mailto:sangkay.rolangon@gmail.com)

**Abstrak:**  Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan konflik peran yang menjadi salah satu faktor yang diharapkan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja di PT. Cargil Indonesia Amurang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh secara langsung lingkungan kerja dan konflik peran terhadap produktivitas kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara langsung lingkungan kerja dan konflik peran terhadap produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Cargil Indonesia Amurang yang berjumlah 255 orang dengan sampel sejumlah 72orang menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data dokumentasi dan kuesioner, metode analisis yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik dan analisis jalur menggunakan SPSS 23.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan lingkungan kerja dan konflik peran terhadap produktivitas kerja. Simpulannya produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui lingkunga kerja yang baik dan tidak adanya konflik peran. Saran bagi PT. Cargil Indonesia Amurang hendaknya membenahi atau memperbaharui linkungan kerja dan konflik peran yang ada di PT. Cargil Indonesia Amurang.

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja, konflik peran, produktivitas kerja

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of the work environment and role conflict which is one of the factors expected to increase work productivity at PT. Cargil Indonesia Amurang. The formulation of the problem in this study is is there a direct influence of the work environment and role conflict on work productivity. The purpose of this study was to determine the direct effect of the work environment and role conflict on work productivity. The population in this study are employees who work at PT. Cargil Indonesia Amurang totaling 255 people with a sample of 72 people using the Slovin formula. The method of collecting documentation and questionnaire data, the method of analysis is the instrument test (validity and reliability test), descriptive percentage analysis, classic assumption test and path analysis using SPSS 23.0 for Windows. The results showed that there was a positive and significant influence of the work environment and role conflict on work productivity. In conclusion, work productivity can be increased through good work environment and the absence of role conflict. Suggestions for PT. Cargil Indonesia Amurang should fix or renew the work environment and role conflict in PT. Cargil Indonesia Amurang.*

## *Keywords: Work environment, role conflict, work productivity*

## PENDAHULUAN

**Latar Belakang**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang wajib dilakukan oleh manajemen dalam suatu perusahaan. Yang berperan penting dalam hal ini yaitu manusianya. Tanpa adanya unsur manusia dalam hal ini perusahaan tersebut tidak dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan olah perusahaan. Perusahaan selalu mengharapkan pegawai atau karyawannya dapat memberikan prestasi, dan juga kualitas kerja yang natinya akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi atau perusahaan. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan *(input)* yang bersama-sama dengan unsur lainnya, seperti: modal, bahan, mesin, dan metode/teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran *(output)* berupa barang dan jasa dalam mencapai tujuan tersebut. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Ada dua hal yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya adanya lingkungan kerja yang buruk dan konflik peran dalam melaksanakan tugas kerja. Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau berkelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain.

Dukungan perusahaan juga sangat dibutuhkan, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, menenangkan, menentramkan, dan betah kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.Jika ruangan kerja tidak nyaman,panas,sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerjakurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja dimana keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2006), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segikenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Terciptanya lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor – faktor perilaku di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat mencakup keterlibatan, produktivitas, moral dan tingkat kenyamanan. Lingkungan kerja yang baik memotivasi karyawan dan memproduksi hasil lebih baik. Dalam pelaksanaan fungsi – fungsi manajemen tentu saja melibatkan individu maupun kelompok yang berbeda satu sama lain. (Sudarmanto, 2009:150). Untuk mencapai kenyamanan lingkungan kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihanyangselalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara music dan tata ruang kantor yang nyaman.Pihak kepegawaian juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivistas merupakan hasil yang dapat dirasakan manfaatnya oleh perusahaan yang telah melakukan pengorbanan dalam bentuk gaji. Dengan kata lain bahwa karyawan tersebut sangat professional.

Tentunya perusahaan mengharapkan adanya professionalisme dari setiap karayawan, sehingga proses produksi dalam perusahaan berjalan dengan baik. Beberapa aspek yang berkaitan dengan profesionalisme diantaranya adalah kemampuan karyawan untuk meminimalisir terjadinya konflik peran di lingkungan kerja. Kemampuan tersebut berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitias Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatarbelakangi terjadinya suatu konflik, gejala yang mengemuka dalam suatu organisasi saat terjadi konflik dimana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi (Aldionita, 2014:414)

Pada dasarnya konflik bukanlah sesuatu hal yang buruk, konflik dapat berdampak positif dan dapat pula berdampak negatif. Dampak positif dari konflik antara lain: konflik dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasional, konflik dapat membuka masalah dan menyelesaikan masalah yang sebelumnya diabaikan, konflik dapat mendorong karyawan untuk lebih mengapresiasi karyawan lain sesuai dengan posisi masing-masing dan konflik dapat mendorong munculnya ide-ide baru untuk melakukan perubahan. Sekarang ini dampak negative dari konflik sangat mempengaruhi dunia pekerjaan bahkan ada yang mengakibatkan kematian.

Suatu organisasi baik itu organisasi besar maupun kecil akan tergugah oleh pentingnya arti perbaikan tingkat produktivitas kerja. Menurunnya pertumbuhan dalam tingkat pendapatan perkapita dan standar kehidupan, adanya tekanan-tekanan dari tingkat inflasi, persoalan-persoalan yang berkaitan dengan neraca pembayaran dan upaya pemeliharaan kekuatan nilai mata uang, semuanya ini telah menyebabkan timbulnya minat peningkatan produktivitas. Adanya penurunan keuntungan yang rendah. Pentingnya peningkatan produktivitas disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi akan dapat memperkuat perekonomian Negara yang selanjutnya akan menghasilkan perbaikan standar kehidupan dalam artian ketenagakerjaan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain. Produtivitas kerja juga merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya. Dan produktivitas kerja sebagai aksentuasi penerapan motif ekonomi yang banyak terletak pada faktor manusia pelaksana kegiatan organisasi itu sendiri yaitu para anggota, pegawai atau pelaksana, sehingga organisasi selalu berupaya agar pegawai selalu terlibat utuk mengembangkan dirinya dan memberikan produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Yuniarsih dan Suwanto (2009: 156) menyatakan bahwa “Produktivitas kerja merupakan hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”. Kemudian, Sedarmayanti (2009: 45) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Lingkungan kerja dan konflik peran dalam bekerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai dan tidak adanya konflik peran, tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang berpengaruh pada produktivitas kerja yang meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dan adanya konflik peran dalam bekerja, dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun (Listyorini, 2013).

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti tentang: “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Peran terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cargil Indonesia di Amurang.

## Tujuan Penelitian

## Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Cargil Indonesia di Amurang
2. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Peran terhadap Produktivitas Kerja PT. Cargil Indonesia di Amurang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Peran terhadap terhadap Produktivitas Kerja PT. Cargil Indonesia di Amurang

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut (Nitisemito, 2010: 183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempngaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan kepadanya, lingkungan kerja baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Oleh karena itu betapa sangat pentingnya lingkungan kerja dalam mennunjang aktivitas karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja

a. Suasana kerja, kondisi kerja yang dimaksud adalah menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang berada di dalamnya. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman dan aman, karena dengan suasana kerja yang seperti itu membuat karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Hubungan dengan rekan kerja, hubungan yang dimaksud dalam hal ini adalah hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja, fasilitas kerja yang dimaksud disini adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja. (Nitisemito, 2000)

**Konflik Peran**

Konflik adalah sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain, Kreitner dan Kinichi dalam Silaban (2012:2). Menurut Winardi (2007:384) konflik merupakan sebuah situasi dimana dua orang atau lebih menginkan tujuan - tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang di antara mereka.

Indikator Konflik Peran

indikator konflik kerja adalah sebagai berikut :

a. Kesalahan komunikasi, apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

b. Perbedaan tujuan, apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan - tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan - tujuan tersebut. Fitriana (2013:192)

c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi perbedaan dalan penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

d. Interdependensi aktivitas kerja, terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing - masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

e. Kesalahan dalam afeksi, apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

**Pengertian Produktivitas Kerja**

Melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Tentunya seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi (Sulistiani dan Rosidah, 2003: 34). Senada dengan itu, Yuniarsih dan Suwanto (2009: 156) menyatakan bahwa “Produktivitas kerja merupakan hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”. Kemudian, Sedarmayanti (2009: 45) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Berdasarkan beberapa pendapat pakar tersebut, maka produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan produk (barang atau jasa) yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan efisien. Melakukan pengukuran variabel produktivitas kerja, pada bagian ini akan dikutipkan pendapat pakar manajemen sumber daya manusia mengenai indikator produktivitas kerja diantaranya menurut Sedarmayanti (2009: 48) yang mengukur produktivitas dengan (1) efektivitas, dan (2) efisiensi, kemudian pendapat berbeda diungkapkan oleh Mangkunegara (2009: 79) yang mengemukakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat jumlah keluaran (output) yang dihasilkan oleh karyawan. Simamora (2006: 23) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diukur melalui hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Jadi, indikator produktivitas kerja yang digunakan peneliti dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Mangkunegara (2009: 81), yaitu dengan menggunakan pendekatan hasil atau jumlah output kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Indikator Produktivitas Kerja

1. Kuantitas kerja, yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja, yaitu suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketetapan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (Wulansari 2018)

## Model Penelitian

## Gambar 1. Model Penelitian

## *Sumber: Kajian Literatur, 2022*

## Hipotesis

H1: Diduga Lingkunga Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Cargil Indonesia di Amurang.

H2: Diduga Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Cargil Indonesia di Amurang.

H3: Diduga Lingkungan Kerja dan Konflik Peran berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Cargil Indonesia di Amurang.

## METODE PENELITIAN

**Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, diguakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2013).

**Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang ada di PT Cargil Indonesia Amurang, sesuai data tahun 2022 adalah 225 orang, Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *probability sampling*, dengan menggunakan rumus slovin maka ditemukan sampel pada penelitian ini adalah 72 responden.

**Metode Analisis**

Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis f dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

**Teknik Analisis Data**

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut Siregar (2017):

**Y = a+b1X1 + b2X2**

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Hasil Penelitian**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Tabel.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Item** | **Nilai r-hitung** | **nilai r- tabel** | **Keterangan** | ***Cornbach Alpha*** | **Ket** |
| **1.** | **Lingkungan Kerja** | X1.p1 | 0.213 | 0,192 | Valid | .895 | Reliable |
| X1.p2 | 0,195 | 0,192 | Valid |
| X1.p3 | 0,201 | 0,192 | Valid |
| X1.p4 | 0,283 | 0,192 | Valid |
| X1.p5 | 0,253 | 0,192 | Valid |
| X1.p6 | 0,198 | 0,192 | Valid |
| X1.p7 | 0,212 | 0,196 | Valid |
| X1.p8 | 0,214 | 0,192 | Valid |
| X1.p9 | 0,242 | 0,192 | Valid |
| X1.p10 | 0,238 | 0,192 | Valid |
| **2.** | **Konflik Peran** | X2.p1 | 0,242 | 0,192 | Valid | .882 | Reliable |
| X2.p2 | 0,222 | 0,192 | Valid |
| X2.p3 | 0,282 | 0,192 | Valid |
| X2.p4 | 0,212 | 0,192 | Valid |
| X2.p5 | 0,262 | 0,192 | Valid |
| X2.p6 | 0,194 | 0,192 | Valid |
| X2.p7 | 0,223 | 0,192 | Valid |
| X2.p8 | 0,197 | 0,192 | Valid |
| X2.p9 | 0,283 | 0,192 | Valid |
| X2.p10 | 0,233 | 0,192 | Valid |
| **3.** | **Produktivitas Kerja** | Y1.p1 | 0,201 | 0,192 | Valid | .897 | Reliable |
| Y1.p2 | 0,231 | 0,192 | Valid |
| Y1.p3 | 0,205 | 0,192 | Valid |
| Y1.p4 | 0,288 | 0,192 | Valid |
| Y1.p5 | 0,279 | 0,192 | Valid |
| Y1.p6 | 0,296 | 0,192 | Valid |
| Y1.p7 | 0,216 | 0,192 | Valid |
| Y1.p8 | 0,233 | 0,192 | Valid |
| Y1.p9 | 0,242 | 0,192 | Valid |
| Y1.p10 | 0,297 | 0,192 | Valid |

*Sumber: Sumber: Data Diolah, 2022*

Data pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas memberikan nilai yang baik pada setiap butir indikator masing-masing variabel. Hasil uji reliabilitas menunjukan reliabilitas antara semua variabel, 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat karena nilai alpha cornbach >0.6, yang artinya data konsisten dan dapat diterima.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Cara perhitungan normalitas data pada penelitian ini adalah dengan cara menghitung nilai *Skewness.* **Tabel 2. Hasil Uji Nilai *Sweknees***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | N | Std. Deviation | Skewness | | | Kurtosis | |
| Statistic | Statistic | Statistic | Std. Error | | Statistic | Std. Error |
| Lingkungan Kerja | 72 | 7.83743 | .104 | | .098 | -.898 | .194 |
| Konflik Peran | 72 | 7.91819 | .124 | | .098 | -.675 | .194 |
| Produktivitas Kerja | 72 | 8.43809 | .108 | | .098 | -.886 | .194 |
| Valid N (lstwise) | 72 |  |  | |  |  |  |

*Sumber: Sumber: Data Diolah, 2022*

Data yang mendekati distribusi nilai normal memiliki nilai Sweknees yang mendekati angka 0 sehingga memiliki kemiringan yang cenderung seimbang. Hasil out – put SPSS 23.0 terlihat Lingkungna Kerja sebesar 0,104, Konflik Peran sebesar 0,124 dan Produktivitas Kerja 0,108. Ketiga data memiliki nilai Sweknees (kecondongan) mendekati 0, maka masing – masing data memiliki kecenderungan berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

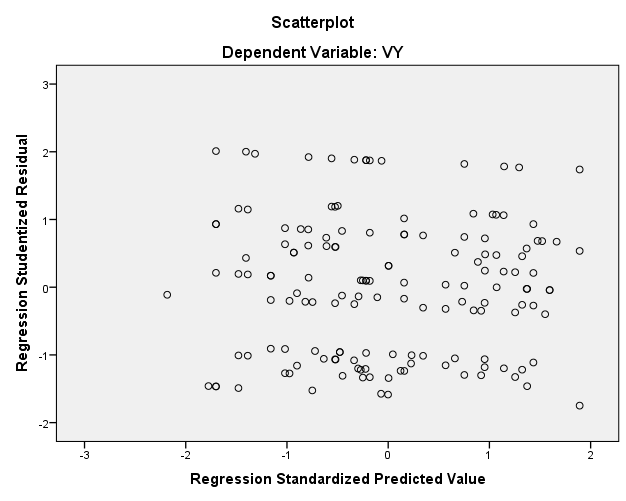
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Model** | | **Collinearity Statistics** | |
| **Tolerance** | **VIF** |
| 1 | (Constant) |  |  |
| VX1 | .911 | 1.003 |
| VX2 | .911 | 1.003 |

*Sumber: Sumber: Data Diolah, 2022*

Dari tabel 3 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi 0,911, hal ini menunjukkan nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 yaitu 1,003, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3. Normal Scatterplot**

*Sumber: Data Diolah, 2022*

Pada diagram pencar di atas menunjukkan pada model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas. Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar di segala arah, baik di atas maupun di bawah angka 0. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4. Hasil** **Analisis Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| **Model** | | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** | **T** | **Sig.** | **Collinearity Statistics** | |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** | **Tolerance** | **VIF** |
| 1 | (Constant) | 35.245 | 4.668 |  | 9.336 | .000 |  |  |
| VX1 | .083 | .086 | .074 | 1.891 | .016 | .911 | 1.003 |
| VX2 | .034 | .105 | .021 | 1.739 | .013 | .911 | 1.003 |
| a. Dependent Variable: VY | | | | | | | | |

*Sumber: Data Diolah, 2022*

Dari table diatas dapat ditentukan persamaan regresi sebagai berikut

**Produktivitas Kerja (Y)= 35.245 + 0.83X1 + 0.84X2+e**

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 35.245 artinya jika tidak ada variabel X1=Variabel Lingkungan Kerja dan variabel X2 = Variabel Konflik Peran maka Tingkat Produktivitas Kerja akan sebesar 35.245 poin.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja adalah 0,074 berarah positif, artinya setiap terjadi kenyamanan pada Lingkungan Kerja dan kemampuan sebesar 1 poin maka Produktivitas Kerja akan mengalami peningkatan dan variabel lainnya tetap*.*
3. Koefisien regresi variabel Konflik Peran adalah 0,021 berarah positif, artinya setiap penurunan pada Konflik Peran dan kemampuan sebesar 1 poin maka Produktivitas Kerja akan mengalami peningkatan dan variabel lainnya tetap.

**Uji Hipotesis**

**Uji T (Persial)**

**Tabel 5. Hasil Uji T**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** | **T** | **Sig.** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| 1 | (Constant) | 35.245 | 4.668 |  | 9.336 | .000 |
| VX1 | .083 | .086 | .074 | 1.891 | .016 |
| VX2 | .034 | .105 | .021 | 1.739 | .013 |

*Sumber: Data Diolah, 2022*

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja yang ada di PT. Cargil Indonesia Amurang dengan t hitung > t tabel sebesar 1.891 > 1,666, dengan sig. α = 0,05 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0.083 dan tingkat signifikansi 0.016. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja sangat penting untuk diperhatikan. Hasil pengujian Ha dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Cargil Indonesia Amurang. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak.
2. Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja yang ada di di PT. Cargil Indonesia Amurang dengan t hitung < t tabel sebesar 1.739 > 1,666, dengan sig. α = 0,05 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,034 dan tingkat signifikansi 0,013. Hal ini berarti bahwa Konflik Peran sangat penting untuk diperhatikan. Hasil pengujian Ha dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak.

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 5. Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| **Model** | | **Sum of Squares** | **df** | **Mean Square** | **F** | **Sig.** |
| 1 | Regression | 51.898 | 2 | 41.919 | 3.445 | .651b |
| Residual | 10598.195 | 138 | 80.749 |  |  |
| Total | 10699.993 | 140 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: VY | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), VX2, VX1 | | | | | | |

*Sumber: Data Diolah, 2022*

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai F = 3,445 dengan tingkat probability (0,000 < 0,05). Setelah mengetahui besarnya F hitung, maka akan dibandingkan dengan F tabel. Karena nilai F hitung 3,445 lebih besar dari nilai F tabel 3,130 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas, X1= Lingkungan Kerja dan X2 = Konflik Peran, berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat Y = Produktivitas Kerja atau Ha diterima dan Ho ditolak.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** | **Durbin-Watson** |
| 1 | .077a | .009 | .008 | 9.47070 | 1.977 |
| a. Predictors: (Constant), VX2 (Lingkungan Kerja), VX1 (Konflik Peran) | | | | | |
| b. Dependent Variable: VY (Produktivitas Kerja) | | | | | |

*Sumber: Data Diolah, 2022*

Tabel di atas dapat dijelaskan R2 = 7,70 atau 77% yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Peran terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 77% dan sisanya sebesar 23% dijelaskan variabel lainnya. Nilai *standar eror of the estimate* *(SEE)* sebesar 9,47070.

**Pembahasan**

**Pengaruh Lingkungan Kerja** **terhadap** **Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Cargil Indonesia Amurang**

Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Cargil Indonesia Amurang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja dengan nilai t hitung sebesar 1,891 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05 (0,015 < 0,05), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,083. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin nyaman Lingkungan Kerja, maka Produktivitas Kerja Karyawan semakin meningkat.

**Pengaruh Konflik Peran terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Cargil Indonesia Amurang.**

Hasil penelitian menunjukan bahwa Konflik Peranberpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Cargil Indonesia Amurang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t hitung sebesar 1,739 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 (0,013 < 0,05), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,034. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan tidak adanya Konflik Peran, maka Produktivitas Kerja Karyawan semakin meningkat.

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Peran terhadap** **Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Cargil Indonesia Amurang.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Konflik Peran mempangaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Cargil Indonesia Amurang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistic F hitung sebesar 3.430 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Konflik Peran secara simultan terhadap Produktivitas Kerja ”. Hasil uji determinan R2 pada penelitian ini diperoleh nilai determinan R2 sebesar 7,70 atau 77% yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Peran terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 77% dan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan kajian teoritik dan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa :

* Lingkungan Kerja dan Konflik Peran berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Cargil Indonesia Amurang.
* Hasil Uji-F didapatkan nilai F-hitung yaitu = 3,445. Apabila dibandingkan dengan F-tabel pada tingkat kepercayaan 90% dan α = 0,05 yaitu 3,130 maka F hitung = 3,445 > F tabel = 3,130 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Variabel X1 = Lingkungan Kerja dan Variabel X2 = Konflik Peran terhadap variabel Y = Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Cargil Indonesia Amurang. Koefisien Determinasi (KD) = (R2) = 7,70 x 100% = 77%.
* Dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Variabel X1 = lingkungan Kerja dan Variabel X2 =Konflik Peran terhadap variabel Y = Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Cargil Indonesia Amurang, sebesar 77% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Sebaiknya Pegawai dan Pimpinan di Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Cargil Indonesia Amurang, dapat memperhatikan lingkungan Kerja dan Konfik Peran Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Cargil Indonesia Amurang, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Produktivitas Kerja yang baik merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan, oleh karena itu dalam pelaksanaannya harus dipertimbangkan secara kredibel dan kompeten.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambah variabel pendukung misalnya faktor eksternal yang menyangkut Produktivitas Kerja atau faktor lainnya. Selain itu peningkatan kualitas instrumen juga dibutuhkan agar meminimalisir resiko bias data.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aldionita, Mella. (2014). Hubungan Konflik dengan Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan.* Vol 2 No 1. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3781>.

**Anoraga, Panji. 2005. *Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga,* Jakarta: Rineka Cipta.**

Augustine, Y., dan Kristaung, R. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi*. Cetakan – Pertama, PT. Dian Rakyat. Jakarta.

Fitriana, R. Y. (2013). Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek. Jurnal Cognicia. Vol 1 No 1. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia/article/view/1454>

Listyorini, Sari. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PJ. Muria Jaya Kudus. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol 2 No 4. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/3634>.

Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajeman Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia.* Ghalia Indonesia. Bogor.

Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Silaban. E. B. (2012). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan. <https://adoc.pub/pengaruh-konflik-terhadap-kinerja-karyawan-bernard-e-silaban.html>

Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sudarmanto.(2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2013). *“Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi”.* Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke – 3. ALFA BETA . Bandung.

Winardi. (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Kencana, Jakarta

Yuniarsih, T., dan Suwanto. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Sari. M.P.W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung Dengan Mempetimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan. *SKRIPSI*. Universitas Negeri Lampung <https://digilib.unila.ac.id/32036/>