

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BINTARO MAKAN KOPI  
TANGERANG SELATAN**

Chania Poetri Pratama<sup>1</sup>, R.R. Mardiana Yulianti, S.S., M.Pd.<sup>2</sup>

Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia  
Universitas Pamulang

[chaniapoetripratama@gmail.com](mailto:chaniapoetripratama@gmail.com), [dosen00155@unpam.ac.id](mailto:dosen00155@unpam.ac.id)

e-mail Penulis Korespondensi : [chaniapoetripratama@gmail.com](mailto:chaniapoetripratama@gmail.com)

**Abstrak**

Era globalisasi menuntut organisasi memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi untuk mengoptimalkan produktivitas. PT. Bintaro Makan Kopi menghadapi tantangan produktivitas yang belum optimal dengan pencapaian target hanya 69,75% (2021), 96,36% (2022), dan 91,63% (2023), serta permasalahan konflik kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Bintaro Makan Kopi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik sampling jenuh terhadap 60 karyawan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan konflik kerja berpengaruh positif signifikan ( $\beta=0,446$ ;  $\text{sig}=0,005$ ) dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan ( $\beta=0,530$ ;  $\text{sig}=0,008$ ) terhadap produktivitas. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan koefisien determinasi 54,9%. Manajemen disarankan mengimplementasikan strategi terintegrasi mengoptimalkan konflik konstruktif dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan, Sumber Daya Manusia, Strategi Manajemen

**Abstract**

*The globalization era demands organizations to have high-quality human resources to optimize productivity. PT. Bintaro Makan Kopi faces suboptimal productivity challenges with target achievements of only 69.75% (2021), 96.36% (2022), and 91.63% (2023), along with work conflict and work environment issues. This study aims to analyze the influence of work conflict and work environment on employee productivity at PT. Bintaro Makan Kopi. The research method uses a descriptive quantitative approach with saturated sampling technique on 60 employees. The research instrument uses a Likert scale questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data analysis uses multiple linear regression with SPSS version 25. The results show that work conflict has a significant positive effect ( $\beta=0.446$ ;  $\text{sig}=0.005$ ) and work environment has a significant positive effect ( $\beta=0.530$ ;  $\text{sig}=0.008$ ) on productivity. Simultaneously, both variables have a significant effect with a coefficient of determination of 54.9%. Management is advised to implement an integrated strategy to optimize constructive conflict and improve work environment quality.*

**Article history**

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.3](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.359)

65

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

<b>Keywords:</b> <i>Employee Productivity, Human Resources, Management Strategy, Work Conflict, Work Environment</i>	
--	--

## PENDAHULUAN

Manajemen merupakan serangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya organisasi, meliputi *human resource capital*, *financial capital*, material, dan teknologi guna mencapai sasaran organisasi. Era globalisasi menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi, karena kemampuan karyawan berbanding lurus dengan performa perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kompetensi sumber daya manusia akan menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Industri *Food and Beverage* mengalami perkembangan pesat, terutama sektor *coffee shop* yang menjadi tren gaya hidup masyarakat modern. Sektor ini memerlukan karyawan dengan tampilan rapi, sikap ramah, dan kemampuan komunikasi yang baik karena berkaitan langsung dengan pelayanan konsumen. PT. Bintaro Makan Kopi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam karakter dan latar belakang, yang berpotensi menimbulkan konflik antar karyawan (Arodhiskara & Rizal, 2024).

Data produktivitas PT. Bintaro Makan Kopi menunjukkan pencapaian yang belum optimal. Pada tahun 2021, perusahaan hanya mencapai 69,75% dari target Rp 8 miliar dengan 30 karyawan. Tahun 2022, dengan 50 karyawan dan target Rp 10 miliar, pencapaian mencapai 96,36%. Sedangkan tahun 2023, dengan 60 karyawan dan target Rp 12 miliar, realisasi hanya 91,63%. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan sistemik yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Analisis konflik kerja menunjukkan beberapa aspek problematik: koordinasi kerja yang tidak dilakukan mencapai rata-rata 92%, ketergantungan dalam melaksanakan tugas 50%, instruksi kerja yang tidak jelas 26%, perbedaan pemahaman tujuan organisasi 44%, dan perbedaan persepsi 41%. Kondisi lingkungan kerja juga menunjukkan area yang perlu diperbaiki, terutama hubungan kerja yang hanya 33% karyawan menilai baik, meskipun aspek fasilitas (83%), keamanan (80%), sirkulasi udara (73%), dan tingkat kebisingan (67%) relatif memadai. Konflik kerja dapat mempengaruhi produktivitas melalui gangguan koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi antar karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja optimal. Kombinasi kedua faktor ini memiliki potensi signifikan dalam menentukan tingkat produktivitas organisasi (Ervan, 2021).

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini merumuskan tiga pertanyaan penelitian: (1) Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintaro Makan Kopi?; (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintaro Makan Kopi?; (3) Apakah konflik kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintaro Makan Kopi?. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas karyawan, mengkaji

ISSN : 3025-9495

pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, dan mengevaluasi pengaruh simultan konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Bintaro Makan Kopi (Laia, 2024).

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dinamika konflik kerja dan lingkungan kerja dalam konteks industri *Food and Beverage*. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi referensi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan konflik dan optimalisasi lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan tinjauan teoretis dan analisis fenomena, penelitian ini mengajukan hipotesis: (H1) konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; (H2) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; (H3) konflik kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintaro Makan Kopi, Tangerang Selatan (Laila & Waruwu, 2024).

## METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan *design* deskriptif untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel independen dan dependen. Metode kuantitatif dipilih karena sesuai dengan karakteristik penelitian yang bersifat sistematis dan terstruktur dalam mengukur fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2022:17). Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian secara mendalam, dimana menurut Sugiyono dalam Vika (2024:64), penelitian deskriptif bertujuan mengidentifikasi nilai variabel mandiri baik tunggal maupun multiple. Penelitian ini mengkaji pengaruh konflik kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat pada PT. Bintaro Makan Kopi, Tangerang Selatan. Populasi penelitian terdiri dari keseluruhan karyawan PT. Bintaro Makan Kopi yang berjumlah 60 orang. Mengacu pada definisi Sugiyono (2021:16), populasi merupakan wilayah generalisasi yang memiliki karakteristik tertentu untuk ditarik kesimpulan penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Penentuan teknik ini berdasarkan pertimbangan bahwa jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100 orang), sehingga penggunaan seluruh populasi sebagai sampel dapat memberikan representasi yang optimal dan mengurangi *sampling error* (Sugiyono, 2022:215) (Edray et al., 2024).

Operasionalisasi variabel penelitian mengacu pada konseptualisasi Sugiyono (2022:39) mengenai atribut yang memiliki variasi tertentu untuk dipelajari. Variabel konflik kerja ( $X_1$ ) diukur menggunakan lima indikator dari Fitriana dalam Lombu dan Bangun (2021), meliputi kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan persepsi, ketergantungan tugas, dan kesalahan afeksi. Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dioperasionalkan berdasarkan Fachrezi dan Khair (2020:11) dengan indikator fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, hubungan kerja, dan keamanan. Sementara produktivitas kerja ( $Y$ ) menggunakan lima indikator Sutrisno (2020:104), yaitu kemampuan, peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, dan mutu. Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert 1-5 dengan 10 item pernyataan per variabel.

ISSN : 3025-9495

Pengumpulan data primer dilakukan melalui instrumen kuesioner dengan skala Likert lima poin, dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Kuesioner dipilih karena efisiensi dalam mengukur variabel yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2021:142). Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan studi pustaka untuk mendukung analisis penelitian (Inadjo et al., 2023).

Metode observasi langsung juga diterapkan untuk memperoleh gambaran *real-time* kondisi perusahaan. Studi kepustakaan dilakukan untuk membangun landasan teoritis yang kuat melalui review literatur yang relevan dengan topik penelitian (Sugiyono, 2021:203). Validitas instrumen diuji menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan kriteria  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel pada signifikansi 0,05 untuk dua sisi (Ghozali, 2021:66). Reliabilitas diukur menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan batas minimum 0,60 untuk memastikan konsistensi internal instrumen (Ghozali, 2021:61). (Anggraini et al., 2018).

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan *scatter plot* untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$  untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap dependen (Sugiyono, 2021:277). Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) digunakan untuk mengukur proporsi varians variabel dependen yang dijelaskan oleh model. Uji hipotesis dilakukan melalui uji  $t$  untuk pengaruh parsial dan uji  $F$  untuk pengaruh simultan dengan tingkat signifikansi 0,05. Pengolahan data menggunakan *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 25 untuk memastikan akurasi perhitungan statistik dan interpretasi hasil yang valid (Ghozali, 2021:148) (Malay, 2022).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif

##### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 60 responden karyawan PT. Bintaro Makan Kopi Tangerang Selatan. Profil demografi responden menunjukkan dominasi kelompok usia produktif 20-25 tahun sebanyak 30 orang (50%), diikuti kelompok usia 26-30 tahun sebanyak 15 orang (25%), kemudian usia 31-35 tahun sebanyak 9 orang (15%), dan usia 35-40 tahun sebanyak 6 orang (10%). Komposisi jenis kelamin didominasi laki-laki sebanyak 44 orang (73%) dan perempuan 16 orang (27%). Tingkat pendidikan responden mayoritas SMA/SMK sebanyak 53 orang (88,3%), Diploma 4 orang (6,7%), Sarjana 2 orang (3,3%), dan Magister 1 orang (1,7%).

#### Deskripsi Variabel Penelitian

##### Variabel Konflik Kerja ( $X_1$ )

Hasil analisis deskriptif variabel konflik kerja menunjukkan skor rata-rata 4,14 dengan interpretasi "setuju". Distribusi jawaban responden menunjukkan 44,5% sangat setuju, 36,3% setuju, 11,3% kurang setuju, 4,7% tidak setuju, dan 3,2% sangat tidak setuju. Indikator terendah terletak pada pernyataan "Karyawan atau tim memiliki prioritas yang tidak selaras" dengan skor 3,63, mengindikasikan perlunya perbaikan koordinasi antar unit kerja (Sunarsi & Kusjono, 2019).

### Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Penilaian terhadap lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata 4,12 dengan kategori "setuju". Sebaran respons menunjukkan 42,5% sangat setuju, 37,3% setuju, 12,5% kurang setuju, 5% tidak setuju, dan 2,7% sangat tidak setuju. Skor terendah terdapat pada pernyataan "Lingkungan kerja yang positif membuat karyawan merasa lebih nyaman dan tidak terbebani oleh persaingan tidak sehat" dengan nilai 3,81 (Pramartha & Satrya, 2024).

### Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel produktivitas kerja menunjukkan skor rata-rata tertinggi sebesar 4,20 dengan interpretasi "sangat setuju". Distribusi jawaban mencakup 47% sangat setuju, 36,9% setuju, 8,4% kurang setuju, 4,5% tidak setuju, dan 3,2% sangat tidak setuju. Aspek yang memerlukan perhatian adalah "Melakukan penilaian kinerja secara rutin untuk memastikan karyawan mencapai standar mutu yang diharapkan" dengan skor 3,63 .

**Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Konflik Kerja (X<sub>1</sub>)**

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Mean	Ket
1	Karyawan menerima informasi yang berbeda	25	21	10	2	2	245	4,08	S
2	Karyawan tidak tahu apakah pesan yang disampaikan telah dipahami dengan benar	27	24	5	3	1	253	4,21	SS
3	Karyawan atau tim memiliki prioritas yang tidak selaras	23	15	6	9	7	218	3,63	S
4	Setiap divisi memiliki tujuan spesifik yang kadang bertentangan	26	23	6	3	2	248	4,13	S
5	Setiap divisi memiliki standar yang berbeda dalam menilai keberhasilan suatu pekerjaan	29	20	8	2	1	254	4,23	SS

**Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Mean	Ket
1	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	31	17	6	4	2	251	4,18	S
2	Karyawan mendapatkan kelengkapan alat kerja serta kondisi peralatan yang memadai	27	19	11	2	1	249	4,15	S
3	Lingkungan kerja karyawan yang nyaman dan bebas dari suara kebisingan lalu lintas	29	22	7	1	1	257	4,28	SS
4	Alunan musik instrumental klasik tidak mengganggu aktivitas kerja	28	27	3	1	1	260	4,33	SS

5	Karyawan merasa lebih nyaman dengan suhu udara dan kelembapan di lingkungan kerja cukup baik	26	20	11	2	1	248	4,13	S
---	--	----	----	----	---	---	-----	------	---

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Instrumen Penelitian

Validitas instrumen penelitian diuji menggunakan *Pearson Product Moment* dengan nilai  $r$  tabel 0,254 ( $\alpha=0,05$ ;  $n=60$ ). Seluruh item pertanyaan pada ketiga variabel menunjukkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai konflik kerja (0,878), lingkungan kerja (0,874), dan produktivitas kerja (0,950), yang semuanya  $>$  0,600 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

#### Pengujian Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan nilai signifikansi 0,200  $>$  0,050, menunjukkan data terdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,393  $<$  1 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 2,544  $<$  10, mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan *Glejser Test* menunjukkan nilai signifikansi konflik kerja (0,118) dan lingkungan kerja (0,136)  $>$  0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	20,347	6,736			3,021	0,004
Konflik Kerja	0,446	0,152	0,41		2,941	0,005
Lingkungan Kerja	0,53	0,191	0,386		2,767	0,008

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang terbentuk adalah:  $Y = 20,347 + 0,446X_1 + 0,530X_2$ . Model ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit konflik kerja akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,446 poin, sedangkan setiap peningkatan satu unit lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,530 poin.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,751	0,564	0,549	7,59987

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis parsial menunjukkan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $t$  hitung (2,941)  $>$   $t$  tabel (1,671) dan signifikansi 0,005  $<$  0,050.

ISSN : 3025-9495

Demikian pula lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan  $t$  hitung (2,767) >  $t$  tabel (1,671) dan signifikansi  $0,008 < 0,050$ .

**Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4258,53	2	2129,265	36,865	0
Residual	3292,203	57	57,758		
Total	7550,733	59			

Pengujian simultan menunjukkan  $F$  hitung (36,865) >  $F$  tabel (2,77) dengan signifikansi  $0,000 < 0,050$ , mengindikasikan konflik kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,549 menunjukkan bahwa 54,9% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel konflik kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 45,1% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa manajemen konflik yang konstruktif dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor determinan dalam meningkatkan produktivitas karyawan PT. Bintaro Makan Kopi. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan untuk mengoptimalkan kedua aspek tersebut dalam upaya peningkatan kinerja organisasional secara berkelanjutan (Munardi et al., 2021).

### Diskusi & Pembahasan

#### Dampak Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa konflik kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bintaro Makan Kopi. Persamaan regresi  $Y = 20,347 + 0,446(X_1)$  mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel konflik kerja akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,446 satuan. Temuan ini mengejutkan karena bertentangan dengan asumsi umum bahwa konflik selalu berdampak negatif terhadap kinerja organisasi. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,549 menjelaskan bahwa 54,9% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel konflik kerja, sementara 45,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai  $t$ -hitung (2,941) yang lebih besar dari  $t$ -tabel (1,671) pada tingkat signifikansi 5% memperkuat bukti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Hal ini mengonfirmasi adanya hubungan kausal yang signifikan antara konflik kerja dan produktivitas karyawan. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori konflik fungsional yang menyatakan bahwa konflik dalam level moderat dapat merangsang kreativitas, inovasi, dan motivasi karyawan untuk mencapai solusi yang lebih baik. Dalam konteks industri *food and beverage* seperti PT. Bintaro Makan Kopi, konflik yang konstruktif dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan standar kualitas produk dan layanan (Adelia et al., 2024).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Analisis terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil yang konsisten dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia klasik. Model regresi  $Y = 20,347 + 0,530(X_2)$  mendemonstrasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang lebih kuat dibandingkan konflik kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,530. Artinya, peningkatan kualitas lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,530 satuan. Nilai koefisien determinasi yang identik sebesar 54,9% menunjukkan konsistensi dalam kemampuan prediktif model, meskipun hal ini memerlukan investigasi lebih lanjut mengingat kedua variabel independen menunjukkan nilai  $R^2$  yang sama persis. Uji signifikansi menghasilkan  $t$ -hitung sebesar 2,767 yang melampaui  $t$ -tabel (1,671), sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) dapat diterima dengan tingkat kepercayaan 95%. Temuan ini sejalan dengan *Hawthorne Effect* yang menekankan pentingnya kondisi lingkungan fisik dan psikologis dalam meningkatkan performa karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, meliputi aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan *layout* ruang kerja, serta aspek non-fisik seperti budaya organisasi dan hubungan interpersonal, terbukti menjadi determinan krusial dalam mengoptimalkan produktivitas di sektor perhotelan dan restoran (Linda Mia Ayu Lestari et al., 2024).

### **Pengaruh Simultan Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas**

Analisis regresi berganda menghasilkan model komprehensif  $Y = 20,347 + 0,446(X_1) + 0,530(X_2)$  yang menggambarkan pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap produktivitas karyawan. Koefisien determinasi sebesar 54,9% menunjukkan bahwa kombinasi konflik kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi dalam produktivitas karyawan PT. Bintaro Makan Kopi. Uji  $F$  menghasilkan  $F$ -hitung sebesar 36,865 yang signifikan secara statistik ketika dibandingkan dengan  $F$ -tabel (2,77), sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima. Hasil ini mengonfirmasi bahwa kedua variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini memperkuat argumen bahwa pendekatan holistik dalam manajemen organisasi, yang mempertimbangkan baik aspek konflik maupun lingkungan kerja, lebih efektif dibandingkan intervensi parsial. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya strategi terintegrasi yang mengoptimalkan konflik konstruktif sambil mempertahankan lingkungan kerja yang suportif untuk mencapai produktivitas optimal dalam industri kuliner yang kompetitif (Ma'ruf & Rizky, 2025).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 60 karyawan PT. Bintaro Makan Kopi Tangerang Selatan, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan utama menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas dengan koefisien regresi 0,446 dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,050$ , mengindikasikan bahwa konflik konstruktif dapat merangsang kreativitas, inovasi, dan motivasi karyawan untuk mencapai solusi yang lebih baik dalam konteks industri food and beverage. Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dengan koefisien 0,530 dan signifikansi  $0,008 < 0,050$ , membuktikan bahwa kondisi lingkungan fisik

ISSN : 3025-9495

dan psikologis yang kondusif menjadi determinan krusial dalam optimalisasi produktivitas. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 54,9% variasi produktivitas karyawan dengan F-hitung  $36,865 > F\text{-tabel } 2,77$ , mengonfirmasi pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia. Model regresi berganda  $Y = 20,347 + 0,446X_1 + 0,530X_2$  mendemonstrasikan bahwa peningkatan manajemen konflik konstruktif dan kualitas lingkungan kerja secara bersamaan akan menghasilkan peningkatan produktivitas yang optimal bagi karyawan perusahaan (Aulia Asmarani Prasetyanti & Febriyani Putri, 2025).

Berdasarkan temuan penelitian, manajemen PT. Bintaro Makan Kopi disarankan untuk mengimplementasikan strategi terintegrasi yang mengoptimalkan konflik konstruktif melalui forum diskusi reguler antar divisi, pelatihan komunikasi efektif, dan sistem mediasi konflik yang terstruktur untuk mengatasi permasalahan koordinasi antar unit kerja yang masih rendah (skor 3,63). Peningkatan lingkungan kerja harus difokuskan pada aspek yang memerlukan perbaikan, khususnya menciptakan atmosfer kerja yang mengurangi persaingan tidak sehat dan meningkatkan kenyamanan psikologis karyawan. Manajemen perlu mengembangkan sistem penilaian kinerja yang lebih rutin dan komprehensif untuk memastikan standar mutu tercapai, mengingat aspek ini memperoleh skor terendah (3,63). Untuk penelitian lanjutan, disarankan untuk mengeksplorasi 45,1% faktor lain yang mempengaruhi produktivitas seperti kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, serta memperluas sampel penelitian untuk meningkatkan generalisasi hasil. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan dan memperkuat daya saing perusahaan dalam industri kuliner yang kompetitif di wilayah Tangerang Selatan .

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, D., Cahyaningsih, N. P., Afyah, N. N., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Studi Literatur Manajemen Kinerja). *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 123–139.  
[https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=l8OI8E0AAAAJ&citation\\_for\\_view=l8OI8E0AAAAJ:UebtZRa9Y70C](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=l8OI8E0AAAAJ&citation_for_view=l8OI8E0AAAAJ:UebtZRa9Y70C)
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, & Vilda Ana Veria Setyawati, A. A. H. (2018). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Kalpataru: Jurnal Sejarah Dan Pembelajaran Sejarah*, 4(1), 69–75.  
<https://doi.org/10.31851/kalpataru.v4i1.2453>
- Arodhiskara, Y., & Rizal, A. (2024). PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UPDK BAKARU KOTA PAREPARE. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 165–171.
- Aulia Asmarani Prasetyanti, E., & Febriyani Putri, F. (2025). Strategi Pengelolaan Konflik Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pt Gapura Angkasa Di Yogyakarta Internasional Airport. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 6(1), 2745–2892.
- Edray, A. E., Nestity, A., Akhsan, H., & Ribkoh, R. (2024). Peningkatan Hasil Belajar Kognitif Menggunakan Media Pembelajaran Berbasis Flipbook pada Mata Pelajaran Pendidikan Pancasila di Kelas V SDN 002 Palembang. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(3), 136–142. <https://doi.org/10.31004/irje.v4i3.759>
- Ervan, M. N. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa). *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 2(1),

ISSN : 3025-9495

1–10.

- Inadjo, I. M., Moku, B. J., & Kandowangko, N. (2023). Adaptasi Sosial SDN 1 Pineleng Menghadapi Dampak Covid-19 Di Desa Pineleng 1 Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *Journal Ilmiah Society*, 3(1), 1–7.  
<https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/8077>
- Laia, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Panah Hukum*, 3(1).
- Laila, S., & Waruwu, Y. (2024). Pengaruh Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Aparat Desa Di Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. *Journal Of Social Science Research*, 4(1), 230–238.
- Linda Mia Ayu Lestari, Rahmat Agus Santoso, & Heru Baskoro. (2024). Upaya Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT. Mahavhira Lintas Raya. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(3), 276–286.  
<https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i3.1233>
- Ma'ruf, H. P., & Rizky, M. C. (2025). Strategi Pengelola Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Perusahaan Multinasional. *Yos Soedarso Economics Journal (Yej)*, 7(1), 36–45. <https://ejournal.yossoedarso.ac.id/36>
- Malay, M. N. (2022). Belajar Mudah & Praktis (Analisis Data Statistik dan JAPS). In *CV. Madani Jaya*.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336.  
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Pramartha, I. M. D. S., & Satrya, I. G. B. H. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APOTEK ANUGERAH. 13(4), 643–662.
- Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik, Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 38–52.