

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA CV ZAV INFINITY KEDIRI

Tasa Dea Pangestuti*

Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
tasyadea19@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 24/6/2025

Tanggal Revisi : 2/7/2025

Tanggal Diterima : 7/7/2025

Abstract

This study aims to determine the influence of interpersonal communication and conflict management on employee productivity at CV ZAF Infinity Kediri. The research employs a quantitative method with a descriptive approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using SPSS version 25. The analysis techniques included Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, t-Test, F-Test, and the Coefficient of Determination (R^2). The results show that all instruments are valid and reliable. The t-Test results indicate that both interpersonal communication (X1) and conflict management (X2) significantly influence employee productivity partially. Furthermore, the F-Test confirms that both variables simultaneously have a significant effect on productivity. The novelty of this research lies in its specific focus on a local small-to-medium enterprise (SME), CV ZAF Infinity Kediri, which has not been extensively studied in previous research. Additionally, the integration of interpersonal communication and conflict management into a single analytical model offers a more comprehensive perspective on the factors affecting employee productivity in SME contexts. The findings are expected to provide practical insights for CV ZAF Infinity's management in designing more effective human resource strategies based on communication and conflict resolution.

Keywords: *Interpersonal Communication, Conflict Management, Employee Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap produktivitas karyawan pada CV ZAF Infinity Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25 dengan teknik analisis seperti Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R^2). Hasil menunjukkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Uji t menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal (X1) dan manajemen konflik (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Uji F juga menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan dari kedua variabel terhadap produktivitas. Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada penerapan analisis hubungan komunikasi interpersonal dan manajemen konflik dalam konteks perusahaan lokal sektor industri kecil-menengah (IKM) yang belum banyak diteliti, khususnya di wilayah Kediri. Selain itu, pendekatan integratif terhadap dua variabel tersebut memberikan kontribusi baru dalam memahami strategi peningkatan produktivitas karyawan berbasis komunikasi dan pengelolaan konflik. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi praktis bagi manajemen CV ZAF Infinity dalam merancang kebijakan SDM yang lebih efektif.

Kata Kunci: *Komunikasi Interpersonal, Manajemen Konflik, Produktivitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin pesat, terutama dalam sektor ritel yang terus berkembang dengan adanya perubahan pola konsumsi dan preferensi pasar. Sektor ritel menjadi salah satu pendorong utama perekonomian di banyak negara, termasuk Indonesia. Dalam beberapa dekade terakhir, industri ritel di Indonesia mengalami transformasi yang signifikan, baik dalam hal model bisnis, teknologi, hingga pola interaksi dengan konsumen. Perusahaan-perusahaan ritel kini berupaya untuk terus berinovasi dalam menyediakan produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan operasional perusahaan, termasuk di CV ZAV Infinity Kediri. Dalam dinamika kerja sehari-hari, komunikasi interpersonal yang efektif serta kemampuan dalam mengelola konflik menjadi dua aspek krusial yang memengaruhi produktivitas karyawan. Ketika komunikasi berjalan lancar dan konflik ditangani secara konstruktif, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, kolaboratif, dan termotivasi, sehingga berkontribusi langsung terhadap pencapaian target perusahaan [1].

Perusahaan-perusahaan ritel menghadapi berbagai tantangan di tengah perkembangan tersebut, salah satunya bagaimana menjaga kinerja dan produktivitas karyawan agar tetap optimal. Karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan

berbagai aspek yang dapat mendukung produktivitas karyawan, termasuk dalam hal komunikasi, hubungan interpersonal, dan pengelolaan konflik yang terjadi dalam lingkungan kerja [1].

Produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator utama yang digunakan untuk menilai kinerja perusahaan. Karyawan yang produktif akan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, baik dalam hal peningkatan penjualan, pelayanan pelanggan yang lebih baik, maupun pencapaian target-target bisnis lainnya. Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah komunikasi yang baik antar individu dalam organisasi, motivasi yang diperoleh karyawan, serta bagaimana perusahaan menangani masalah-masalah yang muncul di tempat kerja, seperti konflik internal [2].

Produktivitas karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan menggunakan berbagai sumber daya dalam waktu tertentu, yang mencakup kuantitas, kualitas, dan efisiensi [3]. Dalam konteks organisasi, produktivitas karyawan menjadi indikator penting untuk menilai keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Salah satu faktor yang mendorong terjadinya produktivitas kerja karyawan adalah komunikasi interpersonal [4].

Komunikasi interpersonal yang efektif di dalam perusahaan dapat berfungsi sebagai fondasi yang kuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis [5]. Komunikasi yang lancar antara atasan dan bawahan, antar sesama rekan kerja, maupun dengan pihak eksternal perusahaan sangat penting untuk menghindari miskomunikasi dan meningkatkan kolaborasi [6]. Dalam sebuah organisasi, apabila komunikasi interpersonal dapat berjalan dengan baik, maka masalah yang muncul dapat diselesaikan lebih cepat, dan karyawan pun akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Komunikasi interpersonal sebagai proses interaksi antara dua orang atau lebih, di mana mereka saling berbagi informasi, perasaan, dan pemikiran dengan tujuan untuk membangun hubungan yang lebih baik dan mencapai pemahaman bersama [7]. Namun, dalam kenyataannya berbagai masalah komunikasi sering kali muncul dalam organisasi. Miskomunikasi, ketidakjelasan instruksi, serta kurangnya transparansi dalam penyampaian informasi dapat menimbulkan ketegangan dan kebingungan di antara karyawan. Masalah komunikasi ini sering kali menjadi pemicu konflik yang dapat mengganggu produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh semua pihak dalam organisasi berjalan dengan baik dan terbuka.

Faktor pendukung untuk bisa menciptakan karyawan yang produktif yaitu dengan manajemen konflik yang baik di sebuah perusahaan. Konflik di tempat kerja adalah hal yang wajar dan hampir tidak mungkin dihindari, mengingat adanya perbedaan pendapat, nilai, dan tujuan di antara individu yang terlibat dalam suatu organisasi. Konflik dapat muncul antara karyawan dengan atasan, sesama karyawan, atau antara karyawan dan pihak eksternal perusahaan. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, manajemen konflik yang efektif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Manajemen konflik dalam organisasi tidak hanya melibatkan penyelesaian masalah yang ada, tetapi juga mengantisipasi potensi konflik yang dapat terjadi [8]. Salah satu cara untuk mengelola konflik dengan baik adalah dengan menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan transparan, di mana semua pihak dapat menyampaikan pendapat, kekhawatiran, dan solusi dengan cara yang konstruktif [9]. Selain itu, perusahaan juga perlu menyediakan pelatihan bagi karyawan dan manajer untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan konflik secara profesional dan efektif.

Menurut [10], seorang ahli di bidang manajemen konflik, menyebutkan bahwa manajemen konflik adalah proses untuk mengidentifikasi dan mengelola perbedaan antara individu atau kelompok dalam organisasi dengan cara yang konstruktif, guna menciptakan solusi yang memuaskan semua pihak tanpa merusak hubungan antar pihak yang terlibat. Ketika konflik di tempat kerja dikelola dengan baik, dampaknya bisa sangat positif. Konflik yang diselesaikan dengan cara yang sehat dapat meningkatkan pemahaman antara individu yang terlibat, memperbaiki hubungan kerja, serta mendorong terciptanya ide-ide baru yang lebih inovatif. Sebaliknya, jika konflik tidak ditangani dengan baik, hal itu dapat menyebabkan rasa frustrasi, menurunnya semangat kerja, bahkan mempengaruhi kesejahteraan mental karyawan.

Penelitian yang dilakukan pada CV ZAF Infinity Kediri, yang bergerak dalam industri ritel, menghadapi berbagai tantangan terkait komunikasi interpersonal dan manajemen konflik. Lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan di perusahaan menyebabkan komunikasi yang tidak efektif dan penanganan konflik yang buruk dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Penting untuk melakukan analisis terhadap kedua faktor ini untuk mengetahui bagaimana mereka mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Fenomena yang didapatkan saat melakukan observasi diantaranya terdapat masalah komunikasi di dalam organisasi yang menyebabkan kesalahpahaman antar karyawan, baik dalam hal pembagian tugas, ekspektasi pekerjaan, maupun hubungan interpersonal antar karyawan. Masalah-masalah ini dapat memperburuk hubungan kerja dan pada akhirnya berdampak pada produktivitas karyawan. Selain itu, konflik yang tidak dikelola dengan baik di CV ZAV Infinity juga turut berperan dalam penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang berujung pada turunnya produktivitas.

Meskipun komunikasi interpersonal dan manajemen konflik telah banyak diteliti dalam konteks organisasi, masih terdapat kekosongan dalam literatur yang secara spesifik mengkaji pengaruh kedua faktor tersebut terhadap produktivitas karyawan di industri ritel, khususnya pada perusahaan berskala menengah di daerah seperti Kediri. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada sektor manufaktur atau perusahaan besar yang memiliki struktur organisasi yang berbeda. Misalnya, penelitian oleh Munandar dan Nurmala (2022) menunjukkan bahwa konflik internal dan komunikasi memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Priskila Prima Makmur Citeureup-Bogor, namun konteksnya berbeda dengan industri ritel di Kediri. Salah satu penelitian terdahulu menyoroti pentingnya manajemen konflik dan komunikasi internal dalam meningkatkan kepuasan kerja di industri kreatif, namun tidak secara langsung mengaitkan dengan produktivitas karyawan [11]. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap produktivitas karyawan di CV ZAV Infinity Kediri.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap produktivitas karyawan pada CV ZAV Infinity Kediri. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih baik bagi perusahaan dalam merancang strategi komunikasi yang lebih efektif dan solusi manajerial untuk menangani konflik secara lebih baik. dari paparan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul yaitu **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Manajemen Konflik Terhadap Produktifitas Karyawan CV. ZAV Infinity Kediri”**.

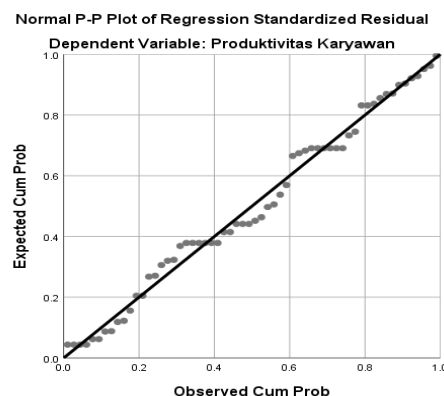
METODE

Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif, hal ini dikarenakan penelitian ini membutuhkan hasil statistik berupa output SPSS. Penelitian ini dilakukan pada CV ZF Infinity Kediri yang beralamatkan di Doko. Sampel dalam penelitian ini adalah mereka yang bekerja di V ZAF INFINITY Kediri sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah kuesioner dan observasi. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi R^2 .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal [12]. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan melihat pola penyebaran data pada scatterplot. Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian :



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil scatterplot pada gambar 4.1, titik-titik data menyebar secara acak, mengikuti garis

diagonal yang membagi bidang, dan tidak membentuk pola tertentu yang sistematis. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut karena salah satu syarat utama regresi linier berganda telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Jika dua atau lebih variabel bebas saling berkorelasi secara kuat, maka dapat menyebabkan distorsi terhadap hasil analisis regresi karena adanya redundansi informasi antar variabel. Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria yang digunakan adalah jika nilai tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel independen [13]. Berikut hasil uji multikolinieritas dalam penelitian :

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas maka berikut pemaparan setiap variabel dalam penelitian:

1) Komunikasi Interpersonal (X_1)

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,736 dan VIF sebesar 7,694. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 menunjukkan bahwa variabel ini tidak memiliki korelasi tinggi dengan variabel independen lainnya. Selain itu, nilai VIF yang masih berada di bawah angka 10 mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas yang membahayakan model regresi. Dengan demikian, variabel komunikasi interpersonal dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas, dan layak dimasukkan ke dalam model analisis regresi.

2) Manajemen Konflik (X_2)

Pada variabel Manajemen Konflik (X_2), diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,615 dan VIF sebesar 6,154. Nilai tolerance di atas 0,10 menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang terlalu tinggi antara variabel ini dengan variabel bebas lainnya. Begitu pula, nilai VIF yang masih jauh di bawah angka 10 memperkuat bahwa tidak terdapat multikolinieritas. Artinya, variabel manajemen konflik juga tidak menimbulkan masalah multikolinieritas dalam model dan dapat dianalisis lebih lanjut dengan regresi linier berganda.

Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yang merupakan salah satu prasyarat dalam analisis regresi linier. Hubungan linier ini penting agar hasil analisis regresi dapat menggambarkan keterkaitan antar variabel secara akurat. Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan menggunakan metode ANOVA (Analysis of Variance) dalam uji Linieritas. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) pada kolom Deviation from Linearity[14]. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel adalah linier.

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 2, seluruh variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja, serta antara manajemen konflik dan produktivitas kerja adalah linier, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linier berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual (error) pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang terbebas dari gejala heteroskedastisitas, artinya nilai residual memiliki varians yang konstan (homoskedastisitas). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode scatterplot, yaitu dengan memetakan nilai residual studentized terhadap nilai prediksi terstandarisasi (ZPRED) [15]. Kriteria penilaiannya adalah jika titik-titik data pada scatterplot tersebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, dan menyebar merata di atas dan di bawah sumbu horizontal, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil scatterplot yang ditampilkan pada gambar 2, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti garis lengkung, kipas, atau pola menyebar yang mencolok. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik secara bersama-sama

terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut merupakan persamaan dan aparan hasil analisis regresi linier berganda :

$$Y = 12,186 + 0,475 X_1 + 0,451 X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka berikut merupakan pemaparan hasilnya :

- 1) Konstanta sebesar 12,186 menunjukkan nilai produktivitas kerja karyawan saat variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan manajemen konflik (X_2) sama dengan nol.
- 2) Koefisien regresi untuk Komunikasi Interpersonal (X_1) sebesar 0,475, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada komunikasi interpersonal akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,475 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Koefisien regresi untuk Manajemen Konflik (X_2) sebesar 0,451, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada manajemen konflik akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,451 satuan, dengan variabel lainnya konstan.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini, uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan manajemen konflik (X_2) secara individual berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV ZAV Infinity Kediri. Berdasarkan hasil uji t pada, maka berikut merupakan paparan hasil setiap variabel :

Tabel 1. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X_1)	4,372	2,001	0,000	H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak
Manajemen Konflik (X_2)	3,228	2,001	0,002	H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak

Sumber : Data diolah, 2025

(1) Komunikasi Interpersonal (X_1)

Hasil uji t untuk variabel komunikasi interpersonal menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,372, lebih besar dibandingkan t tabel yaitu 2,001, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan di CV ZAV Infinity Kediri. Artinya, semakin baik komunikasi interpersonal di perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan cenderung meningkat. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_{a1}) diterima dan hipotesis nol (H_{01}) ditolak.

(2) Manajemen Konflik (X_2)

Variabel manajemen konflik memiliki nilai t hitung sebesar 3,228 lebih besar dari t tabel yang sebesar 2,001, dengan signifikansi 0,002 ($p < 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa manajemen konflik memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan di CV ZAV Infinity Kediri. Artinya, kemampuan perusahaan dalam mengelola konflik secara efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_{a2}) diterima dan hipotesis nol kedua (H_{02}) ditolak.

UJI F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi secara simultan atau bersama-sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan manajemen konflik (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV ZAV Infinity Kediri. Dengan kata lain, uji ini menunjukkan apakah model regresi yang digunakan layak dan dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen secara keseluruhan. Berikut merupakan paparan hasil uji F dalam penelitian:

Tabel 2. Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X ₁) dan Manajemen Konflik (X ₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)	72,654	2,77	0,000	Ha ₃ diterima dan H ₀₃ ditolak

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2, diperoleh nilai F hitung sebesar 72,654, yang jauh lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 2,77, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan, komunikasi interpersonal dan manajemen konflik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV ZAV Infinity Kediri. Dengan demikian, hipotesis ketiga (Ha₃) diterima dan hipotesis nol ketiga (H₀₃) ditolak. Artinya, kedua variabel tersebut secara kolektif memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa besar variasi atau perubahan pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model regresi. Dengan kata lain, nilai R² menunjukkan tingkat kemampuan model dalam menerangkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati angka 1, semakin baik model dalam menjelaskan variabilitas data pada variabel dependen. Sebaliknya, nilai R² yang mendekati 0 menunjukkan bahwa variabel independen kurang mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Berdasarkan hasil uji pada tabel 6, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,813 atau 81,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X₁) dan manajemen konflik (X₂) secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 81,3% variasi perubahan dalam produktivitas kerja karyawan di CV ZAV Infinity Kediri. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Intrapersonal Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV ZAF Infinity Kediri

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel komunikasi interpersonal menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,372, lebih besar dibandingkan t tabel yaitu 2,001, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan di CV ZAV Infinity Kediri. Artinya, semakin baik komunikasi interpersonal di perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan cenderung meningkat. Oleh karena itu, hipotesis pertama (Ha₁) diterima dan hipotesis nol (H₀₁) ditolak.

Komunikasi interpersonal yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di suatu organisasi. Komunikasi yang baik antar individu di dalam organisasi dapat memperlancar aliran informasi, memperkuat hubungan antar karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, karyawan akan lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka, merasa dihargai, serta termotivasi untuk bekerja lebih produktif. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, menurunkan moral kerja, dan memperburuk hubungan antar karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal yang efektif diyakini memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, karena dapat meningkatkan motivasi, kerjasama, dan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Firdyanto et al., (2024, hal.218-230), Ngandoh, (2023, hal.120-124), dan Citra et al., (2023, hal.239-248) yang menyatakan jika komunikasi interpersonal terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Dagang Sumber Agung.

Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV ZAF Infinity Kediri

Berdasarkan hasil uji t, diketahui jika variabel manajemen konflik memiliki nilai t hitung sebesar 3,228 lebih besar dari t tabel yang sebesar 2,001, dengan signifikansi 0,002 ($p < 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa manajemen konflik memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan di CV ZAV Infinity Kediri. Artinya, kemampuan perusahaan dalam mengelola konflik secara efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (Ha₂) diterima dan hipotesis nol kedua (H₀₂) ditolak.

Manajemen konflik yang efektif merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan ketegangan,

mengurangi moral kerja, serta merusak hubungan antar individu dalam tim, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja dan produktivitas. Sebaliknya, jika konflik dikelola dengan cara yang konstruktif, hal tersebut dapat menciptakan pemahaman yang lebih baik, meningkatkan kerjasama tim, dan memperbaiki kualitas keputusan yang diambil. Manajemen konflik yang baik memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dengan cepat, sehingga lingkungan kerja tetap kondusif dan karyawan dapat bekerja dengan fokus dan efisien. Oleh karena itu, manajemen konflik yang tepat dipandang sebagai salah satu kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan, karena dapat menciptakan atmosfer kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Odeini et al., (2023) yang menyatakan jika manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor BPKPB Kabupaten Nias Barat.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV ZAF Infinity Kediri

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 72,654, yang jauh lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 2,77, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan, komunikasi interpersonal dan manajemen konflik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV ZAV Infinity Kediri. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_{a3}) diterima dan hipotesis nol ketiga (H_{03}) ditolak. Artinya, kedua variabel tersebut secara kolektif memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Komunikasi interpersonal yang efektif dan manajemen konflik yang baik merupakan dua faktor yang saling terkait dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Komunikasi interpersonal yang terbuka dan jelas dapat meningkatkan pemahaman antar individu, memperkuat hubungan kerja, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Di sisi lain, konflik yang terjadi di tempat kerja, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan ketegangan, menurunkan moral, dan merusak hubungan antar karyawan, yang akhirnya mempengaruhi produktivitas. Namun, dengan adanya manajemen konflik yang tepat, konflik dapat diselesaikan secara konstruktif, yang memungkinkan organisasi untuk tetap berjalan dengan lancar dan menciptakan lingkungan yang lebih produktif. Kombinasi antara komunikasi interpersonal yang efektif dan manajemen konflik yang baik diyakini dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperbaiki kerjasama antar karyawan, sehingga berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Citra et al., (2023) dan Mansur et al., (2021) yang menyatakan jika komunikasi interpersonal dan manajemen konflik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan interpretasi temuan selama proses penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan manajemen konflik berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada CV ZAF Infinity Kediri. Secara parsial, komunikasi interpersonal terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, demikian pula dengan manajemen konflik yang juga menunjukkan pengaruh signifikan secara terpisah. Selain itu, kedua variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang berarti terhadap produktivitas, yang menunjukkan bahwa sinergi antara komunikasi yang efektif dan pengelolaan konflik yang baik dapat mendorong kinerja karyawan secara optimal. Kesimpulan ini menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan dan memberikan gambaran menyeluruh tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amalina F, Abdurahman AI. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Survey pada PT Sunwood Timber Industries , Cikupa , Kabupaten Tangerang). J Soc Sci Res Vol 2024;4:3040–50.
- [2] Mansur, Alam ARN, Sulvionita E. Pengaruh Pelatihan dan Manajemen Konflik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng. J Ilm METANSI (Manajemen dan Akuntansi) 2021;4.
- [3] Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2017.

- [4] Ngandoh AM. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kota Makasar. *J Appl Manag Bus Res* 2023;3:120–4.
- [5] Citra, Kumalasari F, Suwanto. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. *Profit J Manajemen, Bisnis dan Akunt* 2023;2:239–48. <https://doi.org/10.58192/profit.v2i4.1382>.
- [6] Prameswari H, Purnamasari ED, Yeni Y. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Rumah Sakit Ak Gani Palembang. *J Ekon Bisnis, Manaj dan Akunt* 2024;4:172–81. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3601>.
- [7] J.A DV. *Human Communication: The Basic Course*. McGraw: Hill Education; 2019.
- [8] Adawiah A, Mansur M, Sahrul S. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng. *J Ilm Metansi (Manajemen dan Akuntansi)* 2022;5:89–94. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.161>.
- [9] Wahyuni U, Hasaniyah A. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Jahit K ' -Onk (Rjk) Di Kabupaten Pamekasan). *J-MACC J Manag Account* 2019;2:27–41.
- [10] Thomas, K. W., & Kilmann RH. *Conflict and Conflict Management*. Chicago: Rand McNally; 2020.
- [11] Ansori MB, Karmila M, Barlian B. Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Nafaz Collection. *J Ris Manaj dan Akunt* 2023;3:193–205. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2242>.
- [12] Adianta AR. Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Toko Pakian Tanah Abang Jakarta Pusat. *J Ekon Manajemen, Akunt* 2021;2:30–67.
- [13] Adler, R. B., Rodman GR, DuPré A. *Essential Communication*. New York: Oxford University Press; 2019.
- [14] Firdyanto F, Baidlowi I, Poernomo AH. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Usaha Dagang Sumber Agung). *Transform J Econ Bus Manag* 2024;3:218–30. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i3.1995>.
- [15] Odeini BH, Zalukhu Y, Odeini BH. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah (Bpkpd) Kabupaten Nias Barat the Effect of Conflict Management on the Work Productivity of Employees of the Regional Revenue Financial Ma. *J EMBA* 2023;11:152–60.