

**PENGARUH KONFLIK KARYAWAN TERHADAP  
PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA  
BPRS AL WASHLIYAH MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S1)  
Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah*

Oleh :

**RAIHANIL JANNAH**

**NPM: 1301280024**



**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**RAIHANIL JANNAH, NPM. 1301280024. Pengaruh Konflik Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada BPRS Al Washliyah Medan , 2017. Skripsi. Fakultas Agama Islam Jurusan Bisnis dan Manajemen Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Masalah dari penelitian ini adalah bagaimana pengaruh konflik karyawan dengan produktifitas kerja karyawan di BPRS Al Washliyah Medan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik karyawan terhadap produktifitas kerja karyawan di BPRS Al Washliyah.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi dari penelitian ini adalah 13 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana, dengan analisis uji asumsi , uji normalitas dengan bantuan SPSS for windows versi 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat dilihat dengan Uji t nilai  $3.582 > 2.101$  dengan sig  $0,004 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,538 atau 53,8% menunjukkan sekitar 53.8% variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Konflik Karyawan (X). Sementara sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci : konflik karyawan dan produktifitas kerja karyawan**

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur hanya milik Allah, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW, yang telah menjadi suri teladan bagi kita semua.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Studi Strata 1 (S1) Program studi Bisnis dan Manajemen Syariah. Dengan melaksanakan penulisan skripsi ini, mahasiswa mendapatkan serangkaian kemampuan yang berkenaan dengan aktifitas nyata pada dunia kerja atau dunia usaha selain teori yang didapat di perkuliahan.

Penulis menyadari dalam penulisan Skripsi ini banyak mengalami hambatan, namun berkat usaha dan dukungan-dukungan sekeliling, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini walau masih jauh dari kesempurnaan.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Almarhum ayahanda Jamhur dan ibu Darnawilis yang telah memberikan moril maupun materil kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA Selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani, S.Pdi, MA selaku Wakil Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Bisnis Manajemen Syariah Sumatera Utara.
6. Ibu Dewi Maharani S.Pd, M.Si selaku sekretaris Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah.
7. Ibu Dr. Sri Sudiarti, MA selaku dosen pembimbing proposal pada Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
8. Seluruh staff Dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah banyak memberikan pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
9. Abangku Muhammad Rifki can dan Istri Erna Juliani, Abangku Ahmad Ruzil dan istri Linda, serta Keluarga yang sudah mendukung penulis dalam melaksanakan studi dan sudah memberikan semangat kepada penulis dalam melakukan penelitian.
10. Teman-teman seperjuangan yang telah membantu dan memberikan dukungan. Terutama stambuk '13 Bisnis dan Manajemen Syariah pagi.
11. Teristimewa buat saudariku Vera, Nova, Vidya, Shasya, Khaira yang telah membantu dan mendengarkan keluh kesah penulis selama dalam proses penulisan
12. Kepada saudaraku Muhammad Ansor yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam melakukan penelitian.
13. Sahabatku Yuni,Lira, dan Ayunda yang telah membantu dan memberi dukungan kepada penulis dalam melakukan penelitian.

Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa penulisan Proposal ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik, saran yang bersifat membangun dari pembaca. Dengan hati yang terbuka serta pemikiran yang ideal yang penulis terima. Akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk serta perlindungan

dari Allah SWT, semoga amal dan perbuatan baik tersebut mendapat imbalan yang baik pula disisi Allah SWT dan penyusunan proposal ini dapat berguna untuk multi lapisan dan fungsi sehingga dapat bermanfaat. Amin ya robbal'amin.

Medan,     Maret 2017

Penulis

**RAIHANIL JANNAH**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian .....	4
F. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>4</b>
A. Deskripsi Teori .....	5
1. Produktifitas Kerja Karyawan .....	5
a. Pengertian Produktifitas Kerja Karyawan .....	5
b. Aspek-aspek Produktifitas Kerja .....	5
c. Faktor yang mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan.....	7
d. Indikator Produktifitas Kerja Karyawan.....	8
2. Konflik .....	10
a. Pengertian Konflik .....	10
b. Penyebab terjadinya Konflik .....	12
c. Faktor yang mempengaruhi Konflik .....	13
d. Manfaat Konflik.....	13
e. Indikator Konflik.....	14

f. Konflik dalam pandangan Islam .....	15
B. Penelitian Terdahulu .....	16
C. Kerangka Konseptual.....	17
D. Hipotesis.....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>19</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	19
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	19
C. Defenisi Operasional.....	20
D. Populasi dan Sampel .....	22
E. Teknik Pengumpulan Data .....	22
F. Teknik Analisis Data.....	24
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>28</b>
A. Hasil Penelitian.....	28
1. Deskripsi Data.....	28
2. Kualitas Data .....	34
B. PEMBAHASAN.....	34
1. Analisis Data.....	34
2. Pengaruh Konflik Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.....	41
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>43</b>
A. Kesimpulan.....	43
B. Saran.....	43

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Table III-1 Waktu Penelitian.....	20
Tabel III-2 Indikator Produktifitas Kerja Karyawan .....	21
Tabel III-3 Indikator Manajemen Konflik .....	21
Tabel III-4 Skala Pengukuran Model Skala Likert.....	23
Tebel III-5 Matriks Pengembangan Instrumen .....	23
Tabel IV-1 Skla Likert .....	28
Tabel IV-2 Persentase Jenis Kelamin Responden .....	29
Tabel IV-3 Presentase Usia Responden .....	29
Tabel IV-4 Persentase Pendidikan Responden.....	30
Tabel IV-5 Skor Angket Untuk Variabel X (Konflik Karyawan) .....	31
Tabel IV-6 Skor Untuk Angket Variabel Y (Produktifitas Kerja Karyawan).. .....	32
Tabel IV-7 Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel X (Konflik Karyawan.... .....	35
Tabel IV-8 Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel Y (produktifitas Kerja Karyawan) .....	36
Tabel IV-9 Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y .....	36
Tabel IV-10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	39
Tabel IV-11 Hasil Uji Determinasi.....	40
Tabel IV-12 Hasil Uji t Hitung (t).....	41

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II-1 Kerangka Konseptual .....	17
Gambar IV-1 Hasil Uji Normalitas .....	37
Gambar IV-2 Hasil Uji Normalitas .....	38

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang masalah**

Tujuan utama suatu organisasi adalah tercapainya produktifitas kerja karyawan yang dapat menghasilkan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan. Produktifitas dapat tercapai apabila karyawan dan pimpinan dapat bekerjasama dan mempunyai satu visi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Produktifitas dapat menurun apabila dalam suatu organisasi terjadi suatu konflik yang merugikan dan tidak dapat diatasi. Kenaikan suatu produktifitas dapat tercapai apabila konflik yang ada dapat dikelola dengan baik dan dicarikan solusinya.

Karyawan sebagai makhluk sosial yang mempunyai sifat, keinginan, kepribadian dan minat serta tujuan yang berbeda-beda. Kondisi seperti ini selalu terjadi dalam kehidupan suatu organisasi. Karyawan dan pimpinan merupakan media untuk bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan organisasi, walaupun terdapat perbedaan kepentingan inilah yang sering menimbulkan terjadinya ketidakcocokan antara dua atau lebih karyawan karena masing-masing karyawan mempunyai pola pikir yang berbeda dalam menjalankan pekerjaannya.

Setiap organisasi mempunyai sasaran yang dirumuskan dalam bentuk visi, misi, dan tujuan, yang dirancang berdasar pada berbagai faktor untuk kemajuan organisasi bersangkutan, termasuk didalamnya penentuan kebijakan, strategi, prosedur, metode serta aturan-aturan. Dalam penerapannya, sasaran tersebut dapat diinterpretasikan secara berbeda baik antara masing-masing individu, maupun antara individu dengan organisasi. Hal ini menjadi salah satu faktor pemicu konflik dalam organisasi.

Perbedaan belakang karyawan dan beban kerja yang berlebihan mengakibatkan perbedaan interpretasi sasaran serta harapan. Perbedaan harapan mengakibatkan juga adanya kemenduaan peranan. Situasi demikian perlu dikelola dengan baik.

Tinggi rendahnya produktifitas dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari sikap, disiplin karyawan sampai pada manajemen dan teknologi. Akan tetapi dari berbagai jenis faktor produksi, tenaga kerja memegang peranan utama. Dengan kata lain, produktifitas kerja terkait erat dengan sumber daya manusia (SDM). Perencanaan strategis tentang sumber daya manusia harus memperhatikan faktor lain yaitu potensi, pendidikan, kapasitas dan sistem sehingga dapat bersinergi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan sumber tersebut dimulai sejak awal yaitu perekrutan, seleksi, sampai pada akhir yaitu pemberhentian<sup>1</sup>.

Konflik merupakan wujud dari interaksi individu, atau antar kelompok, yang tujuannya berbeda bahkan bellawanan sehingga orang lain tidak sejalan dengan tujuan tersebut dan dianggap sebagai penghambat terhadap pencapaian tujuan. Konflik yang terjadi akan menimbulkan dua akibat, yaitu konflik yang menguntungkan dan konflik yang merugikan. Konflik yang menguntungkan jika dengan adanya konflik mampu menggerakkan segenap faktor-faktor produksi dalam organisasi tersebut, dalam hal ini berdampak pada etos kerja karyawan ke arah peningkatan produktivitas kerja, sedangkan dampak negatif dari adanya konflik adalah banyak tenaga yang dicurahkan untuk hal-hal yang di luar rencana, misalnya cara kerja asal-asalan, meningkatnya rasa individualitas dalam kelompok meningkatnya kebencian terhadap kelompok lain.

Konflik tidak hanya harus dikelola untuk memperkecil dampak negatif dan memperbesar unsur positif, tetapi harus di tumbuhkan. Menurut para

---

<sup>1</sup>Roosalina, Lotje, *et al.* "Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Produktifitas Kerja di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan" dalam Jurnal Vol 3 No 3, h.720

pendukungnya bila dikelola dan dikembangkan dengan baik, konflik membawa manfaat besar bagi orang yang bersangkutan dan bagi lembaga tempat kerjanya<sup>2</sup>.

Konflik ditempat kerja, pemberian kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stress yang berkepanjangan, yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental.

Konflik adalah suatu kompetisi yang terjadi dalam suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dan berkonflik untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan<sup>3</sup>.

Penulis melakukan pengamatan pada BPRSyariah Al Washliyah Medan, penulis mengamati adanya konflik yang terjadi antara karyawan karena perbedaan pendapat yang diterima oleh masing-masing karyawan. Apabila konflik ini dibiarkan tanpa dicarikan solusinya, maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan di BPR Syariah Al Washliyah Medan. Konflik ini terjadi apabila dikelola dengan dapat menciptakan inovasi dan kreatifitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini tentunya akan meningkatkan produktivitas karyawan di BPR Syariah Al Washliyah Medan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Konflik Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada BPR Syariah Al Washliyah Medan“.

---

<sup>2</sup>Agus M. Hardjana *Konflik di Tempat Kerja, Yogyakarta: KANISIUS, 1994, hlm 38*

<sup>3</sup> Aglis Andhita Hatmawan, “Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stress Pegawai PT. PLN (Persero) “ Jurnal Vol 4 No 1, h.92

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya semangat kerja karyawan
2. Karyawan tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan mengingat luasnya permasalahan yang ada maka penulis membatasi permasalahan hanya pada Pengaruh Konflik Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang bekerja di BPRS Al Washliyah Medan.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah masalah pokok yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah bagaimana pengaruh konflik karyawan terhadap produktivitas kerja di BPR Syariah Al Washliyah Medan?

## **E. Tujuan Penelitian**

Dalam suatu penelitian tentunya adanya tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik karyawan terhadap produktivitas kerja pada BPR Syariah Al Washliyah Medan.

## **F. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Sebagai bahan acuan, dan masukan untuk mengetahui apa saja masalah-masalah yang ada di perusahaan tersebut, secara ilmiah sebagai pengetahuan.

## 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan, mengoreksi, membenahi di perusahaan itu sendiri, agar mampu mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Produktivitas Kerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Malayu Hasibuan mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja. Teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.<sup>1</sup> Produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan tersebut<sup>2</sup>.

Menurut Abdul Hamid, produktivitas kerja adalah bentuk peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba perusahaan, yang dapat diwujudkan melalui pengoptimalan kinerja yang tercermin pada besarnya produksi, kualitas produksi, efektivitas dan efisiensi serta merealisasikan kepuasan kerja karyawan pada tingkat optimal<sup>3</sup>.

###### **b. Aspek-aspek produktivitas kerja**

Sulistiyani dan Rosidah mengungkapkan produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas. Berikut faktor-faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi. Berikut aspek-aspek produktivitas kerja menurut Sulistiyani dan Rosidah adalah sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Malayu Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996). hlm 126

<sup>2</sup> Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 82

<sup>3</sup> Abdul Hamid Mursi, *Manajemen Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju 2004), hlm.24

1. *Knowledge* atau pengetahuan atau keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktifitas. Ada beberapa substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelenjensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.
2. *Skill* atau keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaana. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang.
3. *Abilities* atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai. Karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula. Melalui kemampuan yang memadai, maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknis.
4. Sangat erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.
5. Dengan demikian perilaku manusia adalah *behaviors* juga ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga

dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud<sup>4</sup>.

Menurut Sedarmayanti mengemukakan aspek-aspek produktivitas kerja, terdiri atas:

1) Efektivitas

Seberapa baik (besar) dihasilkan keluaran dan masukan sumber daya yang ada, dengan kata lain seberapa efektif sumber daya yang ada digunakan untuk menghasilkan keluaran yang optimal. Efektivitas berfokus pada keluaran.

2) Efisiensi

Seberapa hemat masukan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan keluaran yang ditentukan. Efisiensi berfokus pada masukan. Hasil yang diperoleh (*output*) dapat berupa barang, jasa, dan kepuasan. Sedangkan sumber kerja yang digunakan (*input*) dapat berupa tenaga, mesin, bahan, tempat kerja, perlengkapan, tanah dan gedung<sup>5</sup>.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Menurut Sukarna, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Kapabilitas atau kemandirian untuk bekerja
2. Lingkungan kerja yang baik
3. Insentif (gaji)
4. Motivasi
5. Kedisiplinan
6. Pendidikan dan pengalaman kerja
7. Kebiasaan
8. Fasilitas kerja
9. Sistem manajemen<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Jurnal EMBA, Vol.3 No.3 Sept.2015, hal. 721

<sup>5</sup> Sedarmayanti, *Mengembangkan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), hlm. 24

<sup>6</sup> Sukarna, *Kepemimpinan Dalam Administrasi*, (Bandung: Mandar Maju, 1993), hlm.30

Sedangkan menurut Ravianto, faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, antara lain:

1. Pendidikan, baik formal maupun informal, akan mendorong karyawan bertindak produktif.
2. Lingkungan dan iklim kerja, lingkungan kerja yang baik bagi kenyamanan bekerja.
3. Keterampilan dalam bekerja dan memakai fasilitas kerja dengan baik<sup>7</sup>.

**d. Indikator Produktivitas kerja Karyawan**

Produktifitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktifitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sutrisno ada beberapa indikator yang mempengaruhi produktifitas kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Berikut penjelasan indikator tersebut

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

---

<sup>7</sup> J. Ravianto, *Produktivitas Dan Pengukuran*, (Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, 1986), hlm.2.

## 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

## 3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

## 4. Pengembangan diri

senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

## 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendirinya.

## 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan

aspek peoduktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan<sup>8</sup>.

## 2. Konflik

### a. Pengertian Konflik

Konflik itu sendiri bersumber dari pekerjaan. Hal ini biasanya disebabkan adanya perbedaan kepentingan antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya (*conflict of interest*). Semakin tinggi dan penting jabatan kita maka *conflict of interest* ini akan semakin terlihat. Ada juga konflik yang timbul karena sikap iri, sirik, dengki, gosip, fitnah, rasa tidak senang terhadap gaya busana seseorang, gaya berbicara, bisa juga karena kurang lancarnya komunikasi antar pihak yang satu dengan pihak yang lainnya, besarnya perbedaan gaji dan fasilitas antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Dalam interaksi antar individu, kelompok, dan organisasi tidak tertutup kemungkinan terjadi perbedaan kepentingan dan pandangan yang berujung pada timbulnya konflik. Pandangan orang tentang konflik cukup beragam, ada yang memandang sebagai sesuatu yang tidak baik, tetapi ada pula yang memandang bahwa konflik diperlukan sebagai kebutuhan.

Menurut Robbin dan Judge dalam buku Wibowo, konflik merupakan suatu proses yang dimulai ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah dipengaruhi secara negatif, tentang sesuatu yang diketahui pihak pertama.<sup>9</sup>

Menurut McShane dan Von Glinow dalam buku Wibowo, memberikan defenisi konflik sebagai sesuatu proses dimana satu pihak merasa bahwa kepentingannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lain.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Kencana Prenada Media Group), 2013

<sup>9</sup> Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta : Rajawali, 2016) hal. 257

<sup>10</sup> *Ibid.*, h 257

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam buku Wibowo, memberikan definisi konflik sebagai sesuatu proses dimana satu pihak merasa bahwa kepentingannya telah ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lain. Menurut mereka konflik dapat bersifat positif atau negatif tergantung pada sifat intensitasnya. Namun, organisasi dapat menderita dari terlalu sedikitnya konflik<sup>11</sup>.

Konflik merupakan masalah yang serius dalam organisasi, yang mungkin tidak menimbulkan kematian suatu firma seperti terjadi pada Shea dan Gould, tetapi pasti dapat merugikan kinerja suatu organisasi maupun mendorong kerugian bagi banyak karyawan yang baik.

Secara umum konflik itu terdiri atas tiga komponen, yaitu :

1. *Interest* (kepentingan), yakni sesuatu yang memotivasi orang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi ini tidak hanya dari bagian keinginan pribadi seseorang, tetapi juga dari peran dan statusnya.
2. *Emotion* (emosi), yang sering diwujudkan melalui perasaan yang menyertai sebagian besar interaksi manusia seperti marah, kebencian, takut, penolakan.
3. *Values* (nilai), yakni komponen konflik yang paling susah dipecahkan karena nilai merupakan hal yang tidak bisa diraba dan dinyatakan secara nyata. Nilai berada pada kedalaman akar pemikiran dan perasaan tentang benar dan salah, baik dan buruk yang mengarahkan dan memelihara perilaku manusia<sup>12</sup>.

Konflik adalah relasi-relasi psikologis yang antagonis, berkaitan dengan tujuan-tujuan yang tidak bisa disesuaikan, interes-interes eksklusif yang tidak bisa dipertemukan, sikap-sikap emosional yang bermusuhan, dan struktur-struktur nilai yang berbeda.

---

<sup>11</sup> Ibid., h 257

<sup>12</sup> Veitihzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Rajawali, 2013) hal.273

Fingk menyebutkan bahwa konflik merupakan interaksi yang antagonis, mencakup tingkah laku lahirnya yang tampak jelas, mulai dari bentuk-bentuk perlawanan halus, terkontrol, tersembunyi, tidak langsung, sampai pada bentuk perlawanan terbuka.

Ada tiga sudut pandang terhadap terhadap konflik yang terjadi dalam organisasi, yaitu : *aliran tradisional, aliran behavioral, dan aliran interaksi*. Ketiga pandangan itu berturut-turut dijelaskan sebagai berikut. *Pertama*, aliran tradisional menyatakan bahwa konflik dipandang sebagai sesuatu yang jelek, tidak menguntungkan, dan selalu menimbulkan kerugian dalam organisasi. *Kedua*, aliran behavioral memandang konflik sebagai sesuatu yang alamiah, wajar terjadinya dalam organisasi, karena tanpa dicipta, konflik mesti terjadi dalam organisasi. *Ketiga*, aliran interaksi yang memandang konflik dalam suatu organisasi seharusnya diciptakan (dirangsang)<sup>13</sup>.

Selain hal diatas, defenisi konflik dalam batasan pengaruhnya terhadap organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Konflik Fungsional (*functional conflict*) adalah konfrontasi antar kelompok yang dapat meningkatkan dan menguntungkan kinerja organisasi.
2. Konflik Disfungsional (*dysfunctional conflict*) adalah setiap konfrontasi atau interaksi antar kelompok yang membahayakan organisasi atau menghambat organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

#### **b. Penyebab Terjadinya Konflik**

1. Ketergantungan kerja

Ketergantungan kerja (*work interdependence*) terjadi ketika dua atau lebih kelompok organisasi harus saling bergantung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka.

2. Perbedaan sasaran

---

<sup>13</sup> Hendiyat Soetopo, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : PT REMAJA ROSDAKARYA, 2010) Hal.265

Kelompok-kelompok yang berinteraksi akan selalu melihat tujuan-tujuan kelompok sebagai tujuan yang saling melengkapi satu sama lain, dan karenanya berperilaku dalam cara-cara yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan tersebut.

### 3. Perbedaan persepsi

Perbedaan tujuan dapat muncul bersamaan dengan perbedaan persepsi mengenai kenyataan, dan ketidaksetujuan atas apa yang dianggap sebagai penyebab suatu kejadian dapat menciptakan sebuah konflik<sup>14</sup>.

Jadi dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak menyangkut persepsi terhadap ketidaksesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku diantara pihak-pihak atau lebih yang mengalami dan merasakan bahwa orang lain sebagai pengganggu yang potensial terhadap pencapaian tujuan.

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik

Menurut Agus M. Harjana, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi konflik, antara lain :

1. Hubungan antara orang-orang yang ada dalam konflik , sebelum konflik terjadi.
2. Watak orang terlibat, dan keseimbangan kekuasaan antar mereka.
3. Resiko yang dihadapi oleh orang yang terlibat bila bertemu untuk mengelola konflik yang mereka alami.
4. Hakikat konflik
5. Masalah yang menjadi inti konflik dan pemahaman bersama tentang isi dan pentingnya masalah.
6. Modus atau cara mengelola
7. Perkiraan berhasil tidaknya pengelolaan konflik<sup>15</sup>.

### d. Manfaat manajemen konflik

Adapun manfaat dari Manajemen Konflik, antara lain:

1. Mencegah gangguan kepada anggota organisasi untuk memfokuskan diri pada visi, misi dan tujuan organisasi.

<sup>14</sup> John M. Ivancevich, *et al*, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta : Erlangga, 2006) hal. 43

<sup>15</sup> Agus M. Harjana, *Konflik Di Tempat Kerja*, (Yogyakarta : Kanisius) hal. 45

2. Memahami orang lain dan menghormati keberagaman.
3. Meningkatkan kreatifitas.
4. Meningkatkan keputusan melalui pertimbangan berdasarkan pemikiran berbagai informasi dan sudut pandang.
5. Menciptakan prosedur dan mekanisme penyelesaian konflik<sup>16</sup>.

#### e. Indikator Manajemen Konflik

Di bawah ini merupakan beberapa indikator dari manajemen konflik adalah :

##### 1. Keterbatasan Sumber Daya

Dalam setiap organisasi atau perusahaan mempunyai keterbatasan sumber-sumber yang diperlukan. Misalnya dalam sebuah perusahaan biasanya memiliki keterbatasan berupa fasilitas kerja, jabatan, bahan baku, informasi dan sumber-sumber daya yang penting lainnya.

##### 2. Struktur Organisasi

Salah satu terjadinya konflik dalam organisasi adalah pembagian tugas dalam birokrasi organisasi spesialisasi tenaga kerja pelaksanaanya.

##### 3. Komunikasi

Komunikasi yang tidak baik sering kali menimbulkan konflik dalam organisasi. Faktor komunikasi yang menyebabkan konflik, misalnya informasi yang tidak tersedia dengan bebas, dan penggunaan bahasa yang tidak dimengerti oleh pihak-pihak yang melakukan komunikasi. Sebagai contoh, gaya berbicara atau budaya komunikasi suatu kelompok masyarakat tertentu sering kali bisa menyinggung perasaan orang yang tidak memahaminya.

##### 4. Perbedaan Individu

Setiap individu adalah individu yang unik. Setiap orang memiliki pendirian dan perasaan yang berbeda-beda satu dengan yang lain<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup>Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2009) hlm.24

<sup>17</sup> Sofi Wulandari Istomo, "Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta", (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013) h.18

## 5. Konflik Menurut Pandangan Islam

Menurut Islam, konflik merupakan fenomena alami, bisa terjadi kapan saja dan tidak bisa dihindari. Konflik sudah ada dalam diri manusia ketika pertama kali manusia diciptakan. Tuhan menciptakan manusia saling berbeda satu sama lain dan dalam diri manusia diciptakan adanya sifat untuk melakukan konflik. Dalam surat Al Hujarat ayat 13, Allah berfirman:

يٰۤاَيُّهَا النَّاسُ اِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَّاُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوْبًا وَّقَبَاۤىِٕلَ لِتَعَارَفُوْۤا اِنَّ اَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللّٰهِ اَتْقٰىكُمْ اِنَّ اللّٰهَ عَلِيْمٌ خَبِيْرٌ ﴿١٣﴾

*“Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertaqwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”<sup>18</sup>.*

Menurut islam, jika seorang muslim menghadapi konflik, pertama untuk menyelesaikannya adalah mengumpulkan informasi mengenai konflik yang sedang terjadi. Pihak yang terlibat konflik tidak boleh menduga bahwa ia telah mengetahui semua aspek dari konflik. Dalam surat Al Israa ayat 36, Allah berfirman:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ اِنَّ السَّمْعَ وَّالْبَصَرَ وَّالْفُؤَادَ كُلُّ اُولٰٓئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُوْلًا ﴿٣٦﴾

<sup>18</sup>Departemen Agama RI Al-Hikmah, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro), h. 517

“dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya”<sup>19</sup>.

Pihak yang terlibat konflik harus mengumpulkan informasi mengenai apa sesungguhnya yang terjadi. Pengumpulan informasi dilakukan melalui panca indera.

Kedua belah pihak kemudian berusaha mengadakan *islah*. *Islah* merupakan proses penyelesaian konflik yang dilakukan oleh pihak yang terlibat konflik itu sendiri. Pihak yang terlibat konflik melakukan musyawarah, negosiasi, bertukar informasi, saling mendengarkan penjelasan, serta melakukan sikap member dan mengambil (*give and take*), untuk menciptakan *win and win solution* yang memuaskan<sup>20</sup>.

## B. Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul	Hasil
1	Sekar Pratiwi Utami	<i>Pengaruh manajemen konflik terhadap produktifitas kerja karyawan</i>	Penelitian ini menunjukkan variabel Manajemen konflik berpengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) jaringan muamalat center indonesia <sup>21</sup> .
2	Slamet Nurmawanto	<i>Pengaruh insentif terhadap produktifitas kerja di kantor</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

<sup>19</sup>Ibid., h. 285

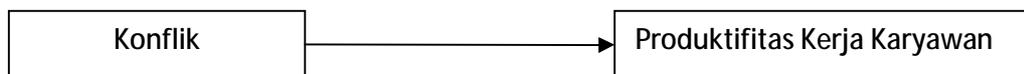
<sup>20</sup>Wirawan, *Konflik dan Manejemen Konflik*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), hlm.27

<sup>21</sup> Sekar Pratiwi Utami, “*pengaruh manajemen konflik terhadap produktifitas kerja karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil jaringan muamalat center Indonesia*” (skripsi, Program sarjana UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta) 2013, h.84

		<i>(refresentatif office) PT.Asuransi Takaful keluarga Cipulir</i>	produktifitas kerja pada (refresentatif office) PT.Asuransi Takaful Keluarga Cipulir <sup>22</sup> .
3	Subechi Maulana M	<i>Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)</i>	Ada pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi konflik maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karywan <sup>23</sup> .

### C. Kerangka Konseptual

Agar hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini terlihat jelas, dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar II-1**  
**Kerangka Konseptual**

Adanya hubungan negatif antara konflik karyawan terhadap produktifits kerja karyawan.

<sup>22</sup> Slamet Nurmawanto, "Pengaruh insentif terhadap produktifitas kerja di kantor (Represetatif Office) PT Asuransi Takaful Keluarga Cipulir" (Skripsi, Program Sarjana UIN Syarif Hidayatullah, 2014), h.45

<sup>23</sup> Subechi Maulana M, "Pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang) Universitas Negeri Semarang, 2015,h. 96

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

H0 : tidak ada pengaruh konflik terhadap produktifitas kerja karyawan

H1 : Ada pengaruh konflik terhadap produktifitas kerja karyawan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numerik*. Biasanya analisis data kuantitatif dalam pengukuran datanya menggunakan statistik-statistik yang beragam banyaknya, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial, statistik parametrik maupun statistik non parametrik.<sup>1</sup>

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BPRS Al Washliyah, jl. Gunung Krakatau NO. 28 MEDAN.

##### 2. Penelitian proposal ini dilaksanakan mulai November 2016 s/d Maret 2017. Untuk lebih detail pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat dari table berikut ini :

---

<sup>1</sup>Azuar Juliandi, *et al. Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, (Medan:Umsu Press,2014) hlm.85

**Table III-1**  
**Waktu Penelitian**

NO	Kegiatan	Bulan																			
		Desember 2016				Januari 2016				Februari 2016				Maret 2016				April 2016			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3	Bimbingan Proposal									■	■	■	■								
4	Seminar Proposal													■	■						
5	Pengumpulan Data															■					
6	Analisis Data															■					
7	Bimbingan Skripsi																■				
8	Sidang Meja Hijau																	■	■		

### C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah:

#### 1. Produktifitas Kerja Karyawan

Produktifitas kerja karyawan adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini dari pada hari kemarin.

**Tabel III-2**  
**Indikator Produktifitas Kerja Karyawan**

NO	Indikator
1	Kemampuan
2	Meningkatkan hasil yang di capai
3	Semangat kerja
4	Pengembangan diri
5	Mutu
6	efisiensi <sup>2</sup>

## 2. Konflik

Konflik adalah cara yang dapat digunakan dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga untuk menghadapi perselisihan antara dua orang atau lebih supaya menemukan titik terang atas permasalahan tersebut.

**Tabel III-3**  
**Indikator Manajemen Konflik**

NO	Indikator
1	Keterbatasan sumber daya
2	Struktur organisasi
3	Komunikasi yang tidak baik
4	Perbedaan individu

3

<sup>2</sup> Sutrisno Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, (Jakarta : Kencana, 2009), h.104.

<sup>3</sup> Sofi Wulandari Istomo, "Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta", (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013) h.18

#### **D. Populasi dan Sampel**

Langkah selanjutnya setelah menentukan jenis dan sumber data adalah sebelum menentukan populasi dan sampel akan dikemukakan pengertian-pengertian mengenai populasi dan sampel terlebih dahulu. Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan<sup>4</sup>. Adapun populasi dalam penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan di BPRS Al Washliyah Medan yang berjumlah 13 orang.

Sementara sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi<sup>5</sup>. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih adalah sampling jenuh, teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan pada BPRS Al Washliyah Medan.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah proses lanjutan dilakukan dalam usaha mendapatkan data yang benar-benar kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa jenis, diantaranya adalah :

- 1. Angket** merupakan suatu pernyataan yang dibuat melalui beberapa indikator dimana pernyataan tersebut akan diisi oleh karyawan yang ada di perusahaan. Menurut Sugiyono, angket adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun jawaban dari pernyataan yang diberikan menggunakan skala likert dengan opsi jawaban sebanyak 5 opsi dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden yaitu karyawan BPRS Al Washliyah Medan yang telah dijadikan sampel dalam penelitian. Adapun konstruk dan skala likert dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

---

<sup>4</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif.Kualitatif dan R&D. Alfabeta. (Bandung : 2012) h.115

<sup>5</sup> Ibid., h. 116

**Tabel III-4**  
**Skala Pengukuran Model Skala Likert**

<b>NO</b>	<b>Notasi</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

**Tabel III-5**  
**Matriks Pengembangan Instrumen**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Angka</b>
Produktifitas Kerja Karyawan	Kemampuan	2
	Meningkatkan hasil yang dicapai	2
	Semangat kerja	2
	Penegmbangan diri	1
	Mutu	1
	Efisiensi	2
Konflik	Keterbatasan sumber daya	1
	Struktur organisasi	1
	Komunikasi	3
	Perbedaan individu	5

- Studi Dokumentasi**, merupakan dokumen yang ada di perusahaan hal yang dilakukan untuk memperoleh data yang terkait dengan karyawan dan sejarah singkat pada BPRS Al Washliyah Medan. Dalam hal ini penulis memperoleh data yang terkait dari pihak bagian Sumber Daya Manusia (SDM) BPRS Al

Washliyah Medan untuk mengetahui beberapa fenomena yang terjadi terhadap perusahaan.

## F. Teknik Anlisa Data

analisa data yang dilakukan dengan cara yaitu analisis Kuantitatif. Analisis data yang dilakukan terhadap data antara lain : Uji Kualitas Data yang dilakukan dengan cara validitas dan releabilitas, uji normalitas data, uji regresi sederhana, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji determinan.

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya<sup>6</sup>. uji validitas item atau butir akan digunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji realisasinya dengan skor total variabel tersebut. Rumus yang digunakan untuk uji validitas menurut Saifuddin berdasarkan Rumus Koefisien Product Moment Pearson, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2) - (\sum X^2)} \cdot \sqrt{(N \sum Y^2) - (\sum Y^2)}}$$

Keterangan :

- rx<sub>y</sub> : Koefisien korelasi *Product Moment*
- X : Nilai dari item (pertanyaan)
- Y : Nilai dari total item
- N : Banyaknya responden atau sample penelitian

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer preogram SPSS (*Statistical Package Sosial Science*). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data makan akan dibandingkan nilai r hitung (*Corrected Item Total Corelation*) dengan nilai r tabel. Kriteria penilaian uji validitas, adalah :

---

<sup>6</sup> Saifuddin Azwar, Metode Penelitian (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2013), h. 5

- a) Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
  - b) Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.
- b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah<sup>7</sup>.

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas angket adalah dengan menggunakan rumus *Koefisien Cronbach Alpha*<sup>8</sup>. yaitu :

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

Dimana :

$\alpha$  = koefisien Cronbach Alpha

$k$  = jumlah item valid

$r$  = rerata korelasi antar item

1 = konstanta

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan pada penelitian ini akan menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha*. nilai Cronbach Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi b

Ahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha  $\geq 0.6$ <sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Ibid., h 4

<sup>8</sup> Ibid., h. 35

<sup>9</sup> Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi 5 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h.140

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk apakah dalam model regresi, dependen variabel dan independen variabel keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal<sup>10</sup>.

Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik, *normal P-P Plot*. Adapun pengambilan keputusan berdasarkan kepada :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 3. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah positif atau negatif. Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$P_k = a - B_{kk} + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Konflik Karyawan

X = Variabel produktifitas Kerja Karyawan

A = Konstanta (nilai Y apabila X =0 )

---

<sup>10</sup> Ibid.,h.153

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan artinya berarti atau berpengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Determinasi

Uji  $R^2$  atau uji determinasi merupakan ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan kata yang sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2=0$ ), artinya variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara 0 dan 1.

##### b. Uji Parsial t hitung (Uji t)

Penentuan penerimaan hipotesis dengan uji t dapat dilakukan dengan tabel t. Nilai t hitung hasil regresi dibandingkan dengan nilai t pada tabel. Jika t hitung  $>$  t tabel maka akan berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, dan sebaliknya jika  $\leq$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial. Hal tersebut juga berlaku untuk F hitung. Misalnya jumlah untuk sampel 13 maka nilai t tabel untuk signifikan 5% adalah dengan melihat nilai t dengan *degree of freedom* untuk pengujian satu arah sebesar  $13-2=11$

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel Konflik Karyawan (X) dan 10 item pernyataan untuk variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 13 orang karyawan BPRS Al Washliyah Medan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut:

**Tabel IV-1**  
**Skala Likert**

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Konflik Karyawan (X) dan Produktifitas Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

Data penelitian ini, penulis menggunakan data dalam bentuk angket. Menggunakan 13 karyawan sebagai responden dengan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebesar 61.53% dan minoritas laki-laki sebesar 38.46%. Usia responden mayoritas 21-30 tahun sebesar 69.23%, usia 31-40 tahun

sebesar 30.76%. Dan tingkat pendidikan responden SMA 38.46% , D3 7.69% dan S1 53.84%.

#### a. Deskripsi Data Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut:

##### 1) Jenis kelamin responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 13 responden, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV-2**  
**Presentase Jenis Kelamin Responden**

JenisKelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
V Lakilaki	5	38.5	38.5	38.5
a Perempuan	8	61.5	61.5	100.0
li Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 5 orang (38.5%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang (61.5%). Maka responden perempuan lebih banyak dari responden Lakilaki.

##### 2) Usia Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia responden dari 13 responden, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV-3**  
**Presentase Usia Responden**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	9	69.2	69.2	69.2
	31-40 tahun	4	30.8	30.8	100.0
Total		13	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Data diatas menunjukkan bahwa Usia responden, frekuensi responden berusia 21-30 tahun sebesar 69.2%, usia 31-40 tahun sebesar 30.8%.

### 3) Pendidikan Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 13 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-4**  
**Presentase Pendidikan Responden**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	1	7.7	7.7	7.7
	SMA	5	38.5	38.5	46.2
	S1	7	53.8	53.8	100.0
Total		13	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Data diatas menunjukkan pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan SMA sebanyak 5 orang atau 38.5%, responden yang berpendidikan D3 1 orang atau 7.7%, responden yang berpendidikan S1 7 orang atau 53.8%.

### b. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Deskripsi hasil analisis persentase jawaban responden tentang variabel KonflikKaryawan (X).

**Tabel IV-5**  
**Skor Angket Untuk Variabel X (KonflikKaryawan)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	38.46	8	61.53	0	0	0	0	0	0	13	100
2	4	30.76	9	69.23	0	0	0	0	0	0	13	100
3	5	38.46	8	61.53	0	0	0	0	0	0	13	100
4	3	23.07	10	76.92	0	0	0	0	0	0	13	100
5	3	23.07	10	76.92	0	0	0	0	0	0	13	100
6	3	23.07	10	76.92	0	0	0	0	0	0	13	100
7	5	38.46	8	61.53	0	0	0	0	0	0	13	100
8	4	30.76	7	53.84	2	15.38	0	0	0	0	13	100
9	3	23.07	10	76.92	0	0	0	0	0	0	13	100
10	3	23.07	10	76.92	0	0	0	0	0	0	13	100

Berdasarkan tabel IV-5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya akan menyelesaikan permasalahan dengan rekan kerj asesuai dengan musyawarah bersama, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (38.46%) dan setuju sebanyak 8 orang (61.53%).
- 2) Jawaban responden tentang saya bersaing dengan rekan kerja dalam mencapai target, responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (30.76%) setuju sebanyak 9 orang (69.23%).
- 3) Jawaban responden tentang saya mengalami kesalahpahaman dengan rekan kerja dalam berkomunikasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (38.46%), setuju sebanyak 8 orang (61.53%).

- 4) Jawaban responden tentang saya menjalin pola komunikasi yang sehat sejak awal berhubungan dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (23.07%), dan setuju sebanyak 10 orang (76.92%).
- 5) Jawaban responden tentang saya mengalami kesalahpahaman dengan rekan kerja dalam berkomunikasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (23.07%) dan setuju sebanyak 10 orang (76.92%).
- 6) Jawaban responden tentang saya akan bermusyawarah dengan rekan kerja ketika terjadi perbedaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (23.07%) dan setuju sebanyak 10 orang (76.92%).
- 7) Jawaban responden tentang saya tidak suka berdebat dengan rekan kerja mengenai ketidaksepakatan saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (38.46%) dan setuju sebanyak 8 orang (61.53%).
- 8) Jawaban responden tentang jika ada masalah biasanya saya sharing dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (30.76%) setuju sebanyak 7 orang (53.84%) dan kurang setuju sebanyak 2 orang (15.38%).
- 9) Jawaban responden tentang saya tidak suka bertukar pendapat dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju 3 orang (23.07%), setuju sebanyak 10 orang (76.92%).
- 10) Jawaban responden tentang jika terjadi masalah dengan rekan kerja, saya akan bertemu untuk mengungkapkan pendapat masing-masing dengan didampingi rekan kerja yang lain, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (23.07%), dan setuju sebanyak 10 orang (76.92%).

2. Deskripsi hasil analisis persentase jawaban responden tentang Produktifitas Kerja Karyawan (Y).

**Tabel IV-6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y (Produktifitas Kerja Karyawan)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	23.07	10	76.92	0	0	0	0	0	0	13	100
2	3	23.07	10	76.92	0	0	0	0	0	0	13	100
3	4	30.76	7	53.84	2	15.38	0	0	0	0	13	100
4	3	23.07	10	76.92	0	0	0	0	0	0	13	100
5	4	30.76	9	69.23	0	0	0	0	0	0	13	100
6	5	38.46	8	61.53	0	0	0	0	0	0	13	100
7	3	23.07	10	76.92	0	0	0	0	0	0	13	100
8	4	30.76	9	69.23	0	0	0	0	0	0	13	100
9	3	23.07	10	76.92	0	0	0	0	0	0	13	100
10	4	30.76	7	53.84	2	15.380	0	0	0	0	13	100

Berdasarkan tabel IV-6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Jika ada pekerjaan yang dirasa sulit saya akan mengerjakannya secara bersama-sama, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (23.07%), dan setuju sebanyak 10 orang (76.92%).
- 2) Jawaban responden tentang Saya berusaha mengerjakan pekerjaan saya sendiri dengan semaksimal mungkin, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (23.07%), dan setuju sebanyak 10 orang (76.92%).
- 3) Jawaban responden tentang Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (30.76%), setuju sebanyak 7 orang (53.84%) dan kurang setuju sebanyak 2 orang (15.38%).
- 4) Jawaban responden tentang Saya mendahulukan pekerjaan dibandingkan kegiatan lainnya, reponden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (23.07%), setuju sebanyak 10 orang (76.92%).

- 5) Jawaban responden tentang Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan dengan tidak mengulur waktu, responden menjawab sangat setuju 4 orang (30.76%), dan setuju sebanyak 9 orang (69.23%).
- 6) Jawaban responden tentang Saya berusaha mencoba hal-hal yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (38.46%), dan setuju sebanyak 8 orang (61.53%).
- 7) Jawaban responden tentang Saya berupaya meningkatkan hasil kerja dan semangat kerja dari hari kehari, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (23.07%), dan setuju sebanyak 10 orang (76.92%).
- 8) Jawaban responden tentang Saya akan menerima dan bertanggung jawab atas kesalahan yang saya perbuat, responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (30.76%), dan setuju sebanyak 9 orang (69.23%).
- 9) Jawaban responden tentang Saya segera menyelesaikan pekerjaan agar cepat selesai, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (23.07%), dan setuju sebanyak 10 orang (76.92%).
- 10) Jawaban responden tentang Saya akan berusaha jujur, apabila saya melakukan kesalahan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (30.76%), setuju sebanyak 7 orang (53.84%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (15.38%)

## **2. Kualitas Data**

Masing-masing pernyataan dari setiap variabel adalah Valid. Maka instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel adalah instrument yang tepat atau benar.

Dan dari hasil uji reabilitas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interprestasi reliabel diatas 0,60 ini menunjukkan bahwa data tersebut memiliki reliabel yang baik.

## B. Pembahasan

### 1. Analisis Data

#### a. Uji Kualitas Data

##### 1) Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas instrument adalah program Komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 16.0. dari 10 daftar pernyataan (angket) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan uji korelasi *pearson product moment*. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data tersebut valid / tidak valid.

Pengujian validitas tiap instrument dengan cara mengkolerasikan tiap butir pernyataan tersebut, syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid / tidak valid dengan membandingkan Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 10 butir pernyataan untuk variabel Konflik Karyawan (X), dan 10 butir pernyataan untuk variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y)

**Tabel IV-7**

#### **Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel X (KonflikKaryawan)**

No. Butir	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,941	0,552	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,736	0,552	0,004 < 0,05	Valid
Item 3	0,941	0,552	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,886	0,552	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,886	0,552	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,886	0,552	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,941	0,552	0,000 < 0,05	Valid

Item 8	0,729	0,552	0,005 < 0,05	Valid
Item 9	0,886	0,552	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,886	0,552	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Dari semua butir pernyataan untuk variabel konflik karyawan ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

**Tabel IV-8**

**Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel Y (Produktifitas kerja Karyawan)**

No. Butir	r <sup>2</sup> Hitung	r <sup>2</sup> Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,681	0,552	0,010 < 0,05	Valid
Item 2	0,681	0,552	0,010 < 0,05	Valid
Item 3	0,767	0,552	0,002 < 0,05	Valid
Item 4	0,731	0,552	0,005 < 0,05	Valid
Item 5	0,829	0,552	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,810	0,552	0,001 < 0,05	Valid
Item 7	0,731	0,552	0,005 < 0,05	Valid
Item 8	0,829	0,552	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,681	0,552	0,010 < 0,05	Valid
Item 10	0,767	0,552	0,002 < 0,05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Dari semua butir pernyataan untuk variabel Produktifitas Kerja Karyawan ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach

Alpha  $\geq$  0.6, maka penelitian tersebut dianggap reliabel. Hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
KonflikKaryawan (X)	0,960	Reliabel
ProduktifitasKerjaKaryawan (Y)	0,909	Reliabel

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati 1 ( $\geq$ 0.6), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

#### **b. Uji Asumsi Klasik**

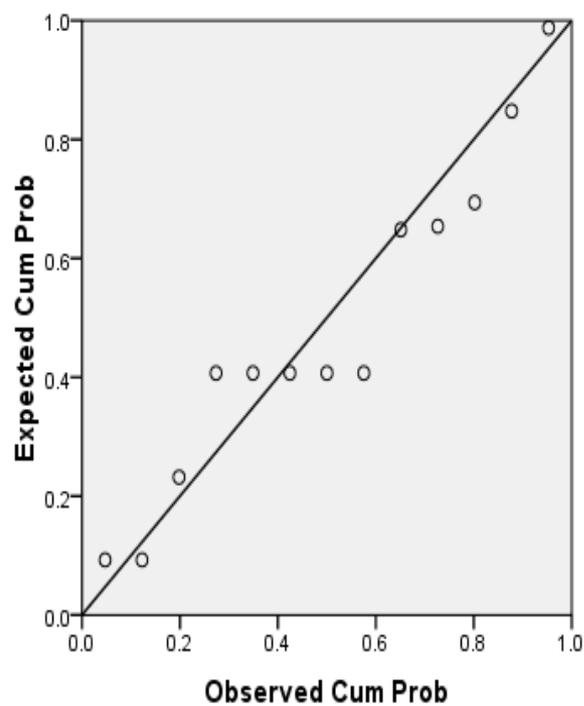
##### **1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel dependen dengan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar IV-1**  
**Hasil Uji Normalitas**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

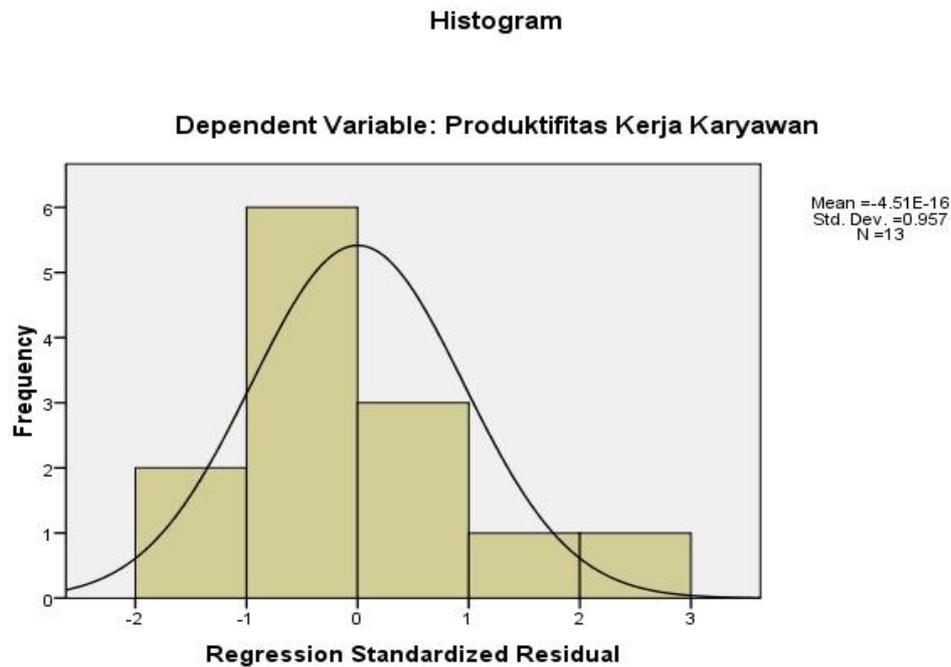
**Dependent Variable: Produktifitas Kerja Karyawan**



Sumber: Diolah SPSS 16.0

Gambar diatas mengemukakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah ditemukan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

**Gambar IV-2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Diolah SPSS 16.0

Berdasarkan pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

### c. Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Konflik Karyawan terhadap variabel Produktifitas Kerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.246	7.912		1.800	.099
	Konflik Karyawan	.660	.184	.734	3.582	.004

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian data diatas didapat hasil sebagai berikut:

$$a = 14,246$$

$$bX = 0,660$$

Maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$= 14,246 + 0,660X$$

Keterangan :

Y = Variabel Produktifitas Kerja Karyawan

a = Konstanta

bX = Variabel Konflik Karyawan

Berdasarkan persamaan diatas dianalisis pengaruh dari variabel independent (Konflik Karyawan) terhadap variabel dependent (Produktifitas Kerja Karyawan). Ditarik kesimpulan bahwa Konflik Karyawan berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan sebesar 0,660.

#### d. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Determinasi (Uji R)

Mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Konflik Karyawan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel IV-11**  
**Hasil Uji Determinasi (R)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 <sup>a</sup>	.538	.496	2.69605

a. Predictors: (Constant), KonflikKaryawan

b. Dependent Variable: ProduktifitasKerjaKaryawan

Sumber : Diolah SPSS 16.0

Nilai R Square diatas diketahui 0,538 atau 53.8% menunjukkan sekitar 53.8% variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Konflik Karyawan (X). Sementara sisanya sebesar 46.2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini

##### 2. Uji Parsial t hitung (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien (rxy) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$  (tidak ada pengaruh signifikan Konflik Karyawan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan)

$H_0 : \beta \neq 0$  (ada pengaruh signifikan Konflik Karyawan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan)

**Tabel IV-12**  
**Hasil Uji t Hitung (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.246	7.912		1.800	.099
	KonflikKaryawan	.660	.184	.734	3.582	.004

a. Dependent Variable: ProduktifitasKerjaKaryawan

Sumber : Diolah SPSS 16.0

Hasil pengujian data diatas terlihat bahwa nilai sig, probability  $0,004 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3.582 > 2.201 t_{tabel}$ , maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya adalah Konflik Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.

Hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Lebih rinci hasil analisis dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

## **2. Pengaruh Konflik Karyawan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X (Konflik Karyawan) terhadap Y (Produktifitas Kerja Karyawan), hal ini dilihat dari nilai sig, probability  $0,004 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3.582 > 2.201 t_{tabel}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Konflik Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada taraf  $0,05$ . Konflik Karyawan yang ada di Perusahaan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penulis tentang pengaruh Konflik Karyawan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada BPRS Al Washliyah Medan yang dilaksanakan dengan cara memberikan angket kepada 13 orang responden dapat dilihat dengan Uji t nilai  $3.582 > 2.201$  dengan  $sig\ 0,004 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,538 atau 53,8% menunjukkan sekitar 53,8% variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Konflik Karyawan (X). Sementara sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Maka penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini variabel Konflik Karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,538 atau 53,8% terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada BPRS Al Washliyah Medan.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Baik tidaknya produktifitas kerja karyawan salah satunya ditentukan oleh kondisi karyawan itu sendiri pada waktu dihadapkan tugas yang harus dikerjakan yaitu, perasaan yang diinginkan oleh karyawan yang didukung lingkungan kerja yang kondusif (bersifat mendukung). Manajemen konflik memang bukan satu-satunya factor penentu baik buruknya produktifitas kerja karyawan, tetapi dengan kelolanya konflik setidaknya dapat membantu terciptanya lingkungan kerja yang kondusif
2. Diharapkan pada karyawan dapat menjaga silaturahmi antar karyawan. Karena hal ini yang dapat mencegah terjadinya konflik atau masalah yang tidak diinginkan
3. Penelitian ini perlu dilanjutkan dengan penelitian yang lebih komprehensif, terutama terkait dengan penyempurnaan pembuatan angket yang lebih simple dan mudah dipahami. Hal ini untuk menghindari kejenuhan responden dalam mengisi angket.

## DAFTAR PUSTAKA

Al- Quran Al- Karim

Azwar, Sqifuddi. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013

Departemen Agama RI Al-Hikmah, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bandung: Diponegoro, 2008

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi 5*, Semarang: Badan Penerbit Universitas di Ponegoro, 2013

Hasibuan, Malayu. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996

Hardjana, Agus. *Konflik di Tempat Kerja*, Kanisius, 1994

Ivancevich, John, et al. *Prilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2006

Juliandi, Azuar, et al. *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press, 2014

Mathis, Robert, Jeckson, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Mursi, Adul Hamid. *Manajemen Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju, 2004

Ravianto. *Produktifitas dan Pengukuran*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktifitas, 1986

Rivai, Veithizal dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raajawali, 2013

Roosalina, Lotje, et al. “Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Produktifitas Kerja di mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan” dalam Jurnal Vol 3 No 3

Sedarmayanti. *Mengembangkan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju, 2004

Sukarna. *Kepemimpinan dan Administrasi*. Bandung: Mandar Maju, 2004

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013

Soetopo, Hendiyat. *Prilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana, 2009

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, Kualitatif dan R dan D* Alfabeta. Bandung: Alfabeta, 2012

Wibowo. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali, 2016

Wirawan. *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humainika, 2009