

**PENGARUH *WORK CONFLICT* DAN *INTERPERSONAL COMMUNICATION*  
TERHADAP *WORK PRODUCTIVITY* PADA KARYAWAN  
DI HOTEL THE JAYAKARTA LOMBOK**

**Yovita Feby Pritaningrum, Mukmin Suryatni, Sulaimiah**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mataram  
E-mail: [febypritaningrum@gmail.com](mailto:febypritaningrum@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul pengaruh *work conflict* dan *interpersonal communication* terhadap *work productivity* pada karyawan di Hotel The Jayakarta Lombok. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work conflict* dan *interpersonal communication* terhadap *work productivity* karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey. Populasi dalam penelitian adalah 116 karyawan dan responden dalam penelitian ini adalah 51 karyawan Hotel The Jayakarta Lombok. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi 16. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) *Work conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *work productivity*. (2) *interpersonal communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work productivity*.

**Kata kunci :** *work conflict, interpersonal communication, work productivity*

**ABSTRACT**

*This study is entitled the effect of work conflict and interpersonal communication on work productivity among employees at The Jayakarta Lombok Hotel. Aims to determine the effect of work conflict and interpersonal communication on employee work productivity. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The data collection method used is a survey method. The population in the study were 116 employees and the respondents in this study were 51 employees of Hotel The Jayakarta Lombok. The analytical tool used is Multiple Linear Regression using SPSS version 16. The results of the analysis show that: (1) Work conflict has a negative and significant effect on work productivity. (2) interpersonal communication has a positive and significant effect on work productivity.*

**Keywords:** *work conflict, interpersonal communication, work productivity*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Meskipun suatu negara memiliki sumber daya alam yang melimpah, namun suatu negara tidak dapat maju tanpa didukung atau ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Begitu banyak ahli yang menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam sebuah organisasi atau lembaga. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu diingat oleh semua tingkatan manajemen. Meskipun teknologi saat ini sudah maju, faktor manusia tetap memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Menurut Rahman (2020) dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam sebuah perusahaan salah satunya adalah staf atau karyawan yang bekerja disana. Komunikasi adalah kunci terpenting ketika bekerja di sebuah perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang produktif, komunikasi adalah jematuan untuk pelaksanaan aktivitas karyawan yang efektif dan menghindari konflik, untuk hasil yang produktif bagi karyawan, tentu saja aktivitas karyawan diperhitungkan, karena tidak cukup bahwa hasil kerja yang buruk, kualitas yang buruk, dan tujuan yang tidak dapat dicapai pada akhirnya memengaruhi produktivitas karyawan. Menciptakan produktivitas kerja bagi karyawan bukanlah hal yang mudah, karena produktivitas kerja terjadi ketika variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja, seperti komunikasi dan konflik kerja mendukung karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya.

Menurut Wibowo (2007:111) Produktivitas mengukur fungsionalitas sistem operasi dan merupakan ukuran efisiensi dan daya saing perusahaan atau departemen. Indikator produktivitas kerja adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketetapan waktu, semangat kerja, dan disiplin kerja. Dari hasil wawancara salah satu manajer HRD fenomena yang terjadi di Hotel The Jayakarta Lombok dalam indikator tersebut yaitu semangat kerja dikarenakan karyawan menempati posisi pekerjaan yang sama selama bertahun-tahun sehingga mudah

bosan dan pada akhirnya produktivitas karyawan di Hotel The Jayakarta Lombok menurun.

Menurut Fahmi (2012:256) konflik adalah pengertian lain dari melihat situasi dan ruang, yang kemudian diterapkan sebagai tindakan yang menimbulkan konflik dengan pihak tertentu. Indikator konflik kerja adalah koordinasi kerja yang tidak dilakukan, ketergantungan dalam melaksanakan tugas, perbedaan dalam orientasi kerja, tugas yang tidak jelas, perbedaan dalam memahami tujuan organisasi, perbedaan persepsi, sistem kompetensi insentif (*reward*), dan strategi pemotifasian yang tidak tepat. Dari hasil wawancara salah satu manajer HRD fenomena yang terjadi di Hotel The Jayakarta Lombok dalam indikator tersebut yaitu koordinasi kerja antar karyawan atau atasan dan bawahan yang kurang kompak dan menyebabkan terjadinya konflik dalam bekerja.

Menurut Kellerman dan Peter (2007:15) menegaskan bahwa komunikasi antar manusia adalah komunikasi yang memiliki karakteristik, yaitu komunikasi yang terjadi dari satu orang ke orang lain, komunikasi berlangsung tatap muka, dan isi dari komunikasi mencerminkan sifat pribadi masing-masing individu serta hubungan dan peran sosial mereka. Indikator dari *interpersonal communication* yaitu keterbukaan berempati, sikap dukungan, & rasa positif. Dari hasil wawancara salah satu manajer HRD fenomena yang terjadi di Hotel The Jayakarta

Lombok dalam indikator tersebut yaitu kurangnya sikap berempati antar karyawan yang menyebabkan terhambatnya komunikasi interpersonal di Hotel The Jayakarta Lombok.

The Hotel Jayakarta Lombok merupakan salah satu hotel yang didirikan di Jalan Raya Senggigi, Desa Meninting, Kecamatan Batu Layar, kabupaten Lombok Barat, Provinsi Nusa Tenggara Barat yang diresmikan pada tanggal 8 Januari 1993 oleh Bapak Wakil Presiden Soedarmono S.H. Hotel The Jayakarta Lombok memiliki berbagai macam fasilitas bagi para tamu yang harus di kelola secara maksimal Hotel The Jayakarta Lombok memiliki sepuluh *departemens* dalam mendukung berjalannya operasional. Setiap departemen memiliki karyawan untuk menjalankan tugas di masing masing departement. karyawan-karyawan tersebut dituntut mampu berkomunikasi

dengan baik satu sama lain. Namun, terkadang dalam menjalankan tugasnya sering terjadi kurangnya koordinasi yang menyebabkan konflik antar karyawan selain itu kurangnya berempati antar karyawan yang menyebabkan komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi terhambat.

## Perumusan Masalah

Sebagaimana layaknya suatu perusahaan memiliki masalah-masalah internal, masalah internal yang terjadi di dalam Hotel The Jayakarta Lombok ini yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang. Kurangnya sikap berempati dan koordinasi kerja menjadi salah satu permasalahan yang menyebabkan komunikasi interpersonal berkurang dan menyebabkan terjadinya konflik antar karyawan atau atasan dan bawahan.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Work Productivity*

Menurut Wibowo (2007:100) Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil suatu dari suatu organisasi dengan masukan yang dibutuhkan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi *output* dengan *input*. Menurut Wibowo (2007:111) produktivitas adalah ukuran berfungsinya sistem operasi dan ukuran efisiensi dan daya saing perusahaan atau departemen.

Menurut Sedarmayanti (2007:81), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja atau *work productivity* antara lain:

1. Sikap dan mental meliputi:
  - Motivasi Kerja, pada umumnya orang yang memiliki motivasi kerja tinggi mampu bekerja dengan rajin dan giat sehingga menghasilkan hasil kerja yang tinggi
  - Disiplin kerja, orang dengan disiplin kerja yang tinggi bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja
  - Etika kerja, pada umumnya orang yang beretika baik tercermin dari prestasi kerjanya sehari-hari melalui kerjasama, kehadiran, semangat, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas.

2. Pendidikan, orang yang berpendidikan tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama apresiasi akan pentingnya produktivitas.

3. Keterampilan, jika karyawan lebih berkualitas dalam beberapa aspek, mereka dapat bekerja lebih baik dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

4. Manajemen Kepemimpinan, mengacu pada sistem yang diatur oleh pimpinan atau manajer untuk mengelola atau mengendalikan bawahannya.

5. Tingkat penghasilan, tingkat pendapatan karyawan yang tinggi menyebabkan konsentrasi kerja dan semangat kerja yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

6. Gizi dan Kesehatan, ketika karyawan dapat memenuhi kebutuhan nutrisinya dan memiliki fisik yang sehat, maka mereka akan lebih kuat dalam bekerja dan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

7. Jaminan Sosial, jaminan sosial yang diberikan organisasi kepada karyawannya dirancang untuk meningkatkan komitmen dan semangat kerja.

8. Lingkungan dan Iklim Kerja, lingkungan dan iklim kerja merupakan hal yang baik yang mendingir karyawan untuk menikmati pekerjaannya dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk bekerja lebih baik dengan fokus pada peningkatan produktivitas. Konflik kerja dan komunikasi antarpribadi merupakan bagian dari lingkungan dan iklim kerja dimana jika mereka memiliki konflik dan komunikasi yang buruk maka produktivitas kerjanya akan menurun.

9. Sarana dan Prasarana, mutu sarana produksi mempengaruhi pertumbuhan produktivitas kerja karena dengan mutu sarana produksi yang lebih tinggi memungkinkan orang untuk bekerja dengan semangat.

10. Teknologi, etika teknologi yang digunakan lebih akurat, maka produktivitas tenaga kerja berjalan dengan lebih mudah dan efisien.

11. Kesempatan berprestasi, ketika ada peluang untuk mencapai sesuatu, muncul keinginan psikologis untuk meningkatkan kemungkinan peningkatan.

Menurut Dharma (2013) dalam Pasaribu & Ansori (2021) indikator produktivitas kerja meliputi :

- a. **Kuantitas Pekerjaan**, kualitas mengacu pada peningkatan hasil kerja jika baik dapat meningkatkan kualitas produk. Sumber daya manusia mendukung karyawan dapat

- menyusun organisasi sesuai dengan harapan perusahaan.
- b. **Kuantitas Pekerjaan**, kuantitas menyangkut hasil dan tujuan yang dicapai sesuai dengan rencana organisasi. Membandingkan jumlah pegawai dapat diseimbangkan dengan kualitas pekerjaannya sehingga dikatakan pekerja produktif sesuai hasil kerjanya.
- c. **Ketetapan Waktu**, beberapa budaya lain melihat waktu secara berbeda. Mereka fokus pada masa lalu, seperti mengikuti tradisi dan menjaga kelestarian prakteknya. Sumber daya harus digunakan dengan benar dan melaksanakan setiap tanggung jawabnya.
- d. **Semangat Kerja**, semangat kerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas karyawan, jika organisasi bekerja dengan semangat, senang, dan ramah dengan rekan kerja maka dapat mendukung produktivitas yang tinggi.
- e. **Disiplin Kerja**, ketika tenaga kerja memiliki disiplin kerja, maka sangat besar pengaruhnya bagi karyawan dan perusahaan, sehingga tugas, jadwal kerja, dan kebijakan perusahaan dapat dijalankan sesuai dengan harapan masing-masing perusahaan.

### Work Conflict

Menurut Fahmi (2012:265), konflik adalah perbedaan persepsi dalam memandang suatu situasi atau kondisi yang selanjutnya diwujudkan dalam bentuk tindakan yang menimbulkan pertentangan atau konflik dengan pihak-pihak tertentu. Menurut Mangkunegara (2001:155), Konflik adalah pertentangan yang timbul antara apa yang diharapkan dari diri sendiri, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2001:156), Indikator-indikator yang melatarbelakangi munculnya konflik sebagai berikut:

- a. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan Kerjasama yang tidak terjadi antar unit dalam pelaksanaan tugas tersebut, sehingga tidak dapat melaksanakan, mendukung, dan melengkapi tugas yang ada
- b. Ketergantungan dalam melaksanakan tugas Ketergantungan dalam kinerja tugas adalah hubungan antara anggota tim yang harus berbagi materi, informasi dan saran untuk mencapai hasil atau kinerja.

- c. Perbedaan dalam orientasi kerja Perbedaan orientasi kerja adalah karyawan dikenalkan dengan hal-hal yang berbeda, mulai dari rekan kerja, tanggung jawab, dan tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan *job description*.
- d. Tugas yang tidak jelas Tugas yang tidak jelas dapat mengakibatkan karyawan tumpang tindih dalam menyelesaikan tugasnya karena tugas yang diberikan tidak jelas.
- e. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi Setiap individu organisasi memiliki pemahaman sendiri tentang tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak akan tercapai jika orang tersebut tidak memahami tujuan organisasi.
- f. Perbedaan persepsi Persepsi adalah proses menafsirkan informasi yang diterima. Perbedaan respon terhadap tindakan adalah wajar karena orang memiliki persepsi yang berbeda dengan orang lain.
- g. Sistem kompetensi insentif (*Reward*) Insentif adalah alat untuk meningkatkan performa karyawan maupun perusahaan.
- h. Strategi pemotifasian yang tidak tepat Motivasi adalah rangsangan psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang salah adalah salah satu hambatan untuk bertindak.

### Interpersonal Communication

Menurut Wilson (2012:365), komunikasi merupakan tugas yang digunakan berulang kali dalam kehidupan sehari-hari, dimana orang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain sebagai penerima pesan. Menurut Wilson (2012:366), Komunikasi antarpribadi atau *interpersonal communication* adalah komunikasi yang dilakukan oleh antar individu dalam komunitas tertentu dengan digunakannya bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Josep A.De Vito dalam Makmuri, Gimmin, & Wilson (2019) indikator untuk mengukur *interpersonal communication*:

- a. Keterbukaan, berinteraksi dengan orang lain yang saling terbuka dan keinginan kita untuk menjawab dengan sangat jujur apa yang dikatakan lawan bicara kita.

- b. Berempati, mengalami sesuatu yang orang lain rasakan juga.
- c. Sikap dukungan, sikap yang mendukung hubungan komunikasi antarpribadi yang efektif dilingkungan kerja manapun.
- d. Rasa positif, komunikasi antarpribadi terjadi ketika masing-masing individu memiliki sikap perasaan yang baik dalam berbagai situasi komunikasi.

Berdasarkan hal tersebut diatas, informasi dalam survei dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.

**Sampel dan Teknik Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah *sampling purposive*. Menurut Ferdinand (2016) *purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan pribadi peneliti bahwa mereka dapat mewakili populasi. Penentuan jumlah responden yang akan dibagikan kuesioner dengan menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan hal tersebut maka ditentukan sampel pada penelitian ini adalah karyawan hotel The Jayakarta Lombok yang aktif bekerja sejumlah 54 karyawan, namun berdasarkan pertimbangan peneliti jumlah sampel menjadi 51 karyawan yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh peneliti.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Menurut (Sugiyono,2012) dalam (Lucia, Kawet, & Trang, 2015), Jenis Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif kausal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari *work conflict* dan *interpersonal communication* terhadap *work productivity* karyawan Hotel The Jayakarta Lombok.

**Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Hotel The Jayakarta Lombok yang berlokasi di JL. Raya Senggigi No.4, Senteluk, Kec. Batu Layar, Kabupaten Lombok Barat, Nusa Tenggara Barat.

**Populasi Penelitian**

Menurut (Aribiwi, Lubis, & Sabrina, 2020), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil suatu kesimpulan. Populasi atau subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel The Jayakarta Lombok, dimana menurut informasi yang diperoleh jumlah karyawan pada Hotel The Jayakarta Lombok adalah sebanyak 116 orang dibulan Januari-Desember 2022.

**Metode Pengumpulan Data**

Menurut (Arifin, 2020), Metode survei digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk penelitian ini. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan peneliti) tetapi peneliti melakukan perlakuan terhadap pengumpulan data tersebut misalnya dengan menyebar kuesioner, tes, wawancara terstruktur, dan lain-lain (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

**Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1. Teknik angket
- 2. Teknik wawancara
- 3. Teknik observasi
- 4. Teknik dokumentasi

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Fitriyah, Irsalina, & Herlandy (2021), Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Dimana regresi linier berganda menjadi analisis diantara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, ..., Xn) dengan dependen (Y) untuk melihat tingkat hubungan antara keduanya secara linear. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi keadaan variabel dependen (produktivitas tenaga kerja). Dengan variabel bebas (*work conflict* dan *interpersonal communication*) sebagai indikator.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X1 = Kompetensi
- X2 = Desain Pekerjaan
- α = Konstanta
- β1 = Koefisien regresi untuk X1
- β2 = Koefisien regresi untuk X2

e = Error

### Hasil Uji F

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel di atas dapat dirumuskan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.847 - 0,340 + 0,280 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

**1. Nilai konstanta ( $\alpha$ )**

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 3.847. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel *work conflict*, *interpersonal communication*, dan *work productivity*. Maka besarnya nilai peningkatan *work conflict* kerja pada Hotel The Jayakarta Mataram sebesar 3.847

**2. Nilai Koefisien beta 1 (1) = 0,667**

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel *Work Conflict* (X1) negatif sebesar 0,340 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel *work conflict* akan berkurang *work productivity* pada Hotel The Jayakarta Lombok sebesar -0,340 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika *work conflict* diterapkan, maka *work productivity* di Hotel The Jayakarta Lombok akan semakin rendah.

**3. Nilai koefisien beta 2 (2) = 0,280**

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda positif sebesar 0,280 yang berarti bahwa setiap peningkatan suatu variabel *interpersonal communication* akan meningkatkan *work productivity* pada Hotel The Jayakarta Lombok sebesar 0,280 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika *interpersonal communication* baik maka *work productivity* di Hotel The Jayakarta Lombok akan semakin tinggi.

**Tabel 2 Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.480	2	1.240	24.988	.000a
Residual	2.382	48	.050		
Total	4.862	50			

a. Predictors: (Constant),  
Interpersonal Communication,  
Work Conflict

b. Dependent Variable:  
Work Productivity  
sumber data diolah  
SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat Uji F diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  24.988 dengan tingkat signifikan kurang dari 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05 dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau  $\alpha=5\%$ . Berdasarkan perhitungan diatas diketahui  $F_{hitung}$  24.988 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,19 sehingga diambil keputusan  $H_0$  diterima artinya penelitian pengaruh *work conflict* dan *interpersonal communication* terhadap *work productivity* pada Hotel The Jayakarta Lombok dinyatakan layak dan hasil ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis. Berdasarkan diatas dapat dilihat bahwa nilai df pembilang (N1) adalah 3 dan df penyebut (N2) adalah 48. Nilai df juga terhitung dengan rumus  $df = \text{pembilang (N1)} = k-1$  atau  $3-1 = 2$  dan  $df \text{ penyebut (N2)} = n - k$  atau  $51-3 = 48$ . Hal ini menyatakan bahwa  $F_{tabel}$  terdapat dalam kolom 3 pada df pembilang dan kolom 48 pada df penyebut yaitu sebesar 3,19. Melihat nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  pada penelitian ini. Maka dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  memiliki nilai lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $24.988 > 3,19$ . Hal ini menyatakan bahwa variabel *work conflict* dan *interpersonal communication* berpengaruh secara simultan terhadap *work productivity* pada Hotel The Jayakarta Lombok.

### Hasil Uji t

**Tabel 3 Hasil Uji t**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.
Work conflict (X1)	-3.738	1,676	0,000
Interpersonal Communication (X2)	4.404		0,000

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Nilai thitung dari variabel *work conflict* (X1) sebesar -3,738 dengan signifikansi 0,000, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (-3.738 > 1.676) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara *work conflict* terhadap *work productivity* Hotel The Jayakarta Lombok.
2. Nilai thitung dari variabel *interpersonal communication* (X2) sebesar (4.404) dengan signifikansi (0,000), karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4.404 > 1,676) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara *interpersonal communication* terhadap *work productivity* (Y) pada Hotel The Jayakarta Lombok.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi(R<sup>2</sup>)  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.714a	.510	.490

a. Predictors: (constant), Interpersonal Communication, Work Conflict

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,510 ditransormasikan menjadi koefisien determinasi sebesar (51%). Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah (51%) sisanya (49%) dijelaskan atau dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian seperti yang berkaitan dengan *work productivity*.

### Pembahasan

1. Pengaruh Work Conflict terhadap Work Productivity

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) yaitu *work Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work Productivity* pada Hotel The Jayakarta Lombok dengan konstanta 3,847 artinya diterima jika *work conflict* semakin rendah maka *work productivitas* akan semakin meningkat. Sebaliknya jika *work conflict* rendah maka *work productivity* semakin tinggi. Dengan demikian, karena Ha tidak diterima, yakni *Work conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *work productivity* pada Hotel The Jayakarta Lombok. Dilihat dari tabel 4.13 bahwa nilai thitung dari variabel *work conflict* (X1) sebesar -3,738 dengan signifikansi 0,000, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (-3,738 > 1,676) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara *work conflict* terhadap *interpersonal communication* (Y) pada Hotel The Jayakarta Lombok. Sesuai dengan teori dari Sedarmayanti (2007:81) yang mengemukakan bahwa salah satu factor yang mempengaruhi Worp productivity ialah Lingkungan

dan Iklim Kerja merupakan hal yang baik yang mendorong karyawan untuk menikmati pekerjaan dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk bekerja lebih baik dengan focus pada peningkatan produktivitas. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermin Nainggolan & Feni Intira (2019) menunjukkan hasil bahwa hasil dari penelitian ini pengujian hipotesis pertama (H1) diterima bahwa secara bersamaan budaya organisasi, pengembangan kecerdasan emosional, dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Borneo Citra Persada Mandiri di Balikpapan.

2. Pengaruh Interpersonal Communication terhadap Work Productivity

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) yaitu *Interpersonal communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work productivity* di Hotel The Jayakarta Lombok dengan



konstanta 3,847 artinya jika *interpersonal communication* semakin tinggi, maka *work productivity* akan semakin baik pula. Sebaliknya jika *interpersonal communication* semakin rendah, maka *work productivity* turun maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *interpersonal communication* terhadap *work productivity*. Dengan demikian  $H_a$  diterima, yang menyatakan *interpersonal communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work productivity*. Dilihat dari tabel 4.13 bahwa Nilai thitung dari variabel *interpersonal communication* (X2) sebesar 4,404 dengan signifikansi 0,000, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,404 > 1,676$ ) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara *work conflict* terhadap *interpersonal communication* (Y) di Hotel The Jayakarta Lombok. Sesuai dengan teori dari Sedarmayanti (2007:81) yang mengemukakan bahwa salah satu factor yang mempengaruhi *Work productivity* ialah Lingkungan dan Iklim Kerja merupakan hal yang baik yang mendorong karyawan untuk menikmati pekerjaan dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk bekerja lebih baik dengan focus pada peningkatan produktivitas. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alni Wildayani Pratiwi, La Tarifu, & La Iba (2020) Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa penelitian yang peneliti lakukan membuktikan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dan benar secara efektif dan efisien dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Koran Harian Kendari Pos.

## Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan tentang pengaruh *work conflict* dan *interpersonal communication* terhadap *work productivity* karyawan Hotel The Jayakarta Lombok, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *interpersonal*

*communication* pada karyawan di Hotel The Jayakarta Lombok.

Artinya jika *work conflict* karyawan lebih rendah, maka *work productivity* akan semakin baik. Sebaliknya jika *work conflict* karyawan tinggi maka semakin rendah *work productivity*nya. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari variabel *work conflict* (X1) terhadap *work productivity* (Y). dengan demikian, karena  $H_a$  diterima, yakni *work conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work productivity* pada karyawan Hotel The Jayakarta Lombok.

2. *Interpersonal communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work productivity* karyawan pada Hotel the Jayakarta Lombok.

Artinya jika *interpersonal communication* pada karyawan semakin tinggi, maka *work productivity* pada karyawan juga semakin tinggi. Sebaliknya jika *interpersonal communication* pada karyawan rendah maka *work productivity* pada karyawan semakin rendah juga. Dengan demikian  $H_a$  diterima, yang menyatakan *interpersonal communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work productivity* karyawan pada Hotel The Jayakarta Lombok. Artinya upaya-upaya *interpersonal communication* terhadap *work productivity* yang mendapat penilaian positif akan menjadi faktor pendorong akan semakin tingginya kepuasan kerja kerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. Z. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jurnal Al-Hikmah. Vol 1(1), 1-5.
- Fitriyah. Z., Irsalina.S., Herlandy. A.R., & Widodo.E. (2021). *Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap IPM Menggunakan Regresi Linear Berganda*. Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika dan statistika. Vol 2(3),282-291.
- Mangkunegara.A.A.A.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Peusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Rahman.Y.A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Pendidikan Islam, Vol 4(2),1-23.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung. Penerbit Bandar Maju.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Wibowo. (2007), *Manajemen Kinerja*. Edisi 3 Cetakan ke 5. Jakarta: Rajagrafindo persada.
- Wibowo. (2016). “*Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*”. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada