

Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Karya Pala Kediri

Ipo Monica^{1*}, Baju Pramutoko², Angga Permana Mahaputra³

¹⁻³ Universitas Islam Kediri, Indonesia

Alamat: Jalan Sersan Suharmaji Nomor 38 Manisrenggo Kota Kediri, Jawa Timur

*Korespondensi penulis: ipomonica75@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work facilities, competence, and work conflict on employee productivity at UD Karya Pala Kediri, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative approach with a causal associative design. The population consisted of 36 employees, all of whom were included as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using validity, reliability, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results indicate that work facilities, competence, and work conflict have a positive and significant effect on work productivity, both partially and simultaneously, with a coefficient of determination (R^2) value of 0.862. This means that 86.2% of the variation in work productivity is explained by these three variables, while the remaining 13.8% is influenced by other factors outside the research model. The findings highlight that improving employee productivity can be achieved through adequate work facilities, continuous competence development, and constructive conflict management within the workplace.*

Keywords: *Work Facilities, Competence, Work Conflict, Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, kompetensi, dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Karya Pala Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 karyawan, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik *sampling jenuh*. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja, kompetensi, dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,862. Artinya, 86,2% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 13,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas karyawan dapat dicapai melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, serta pengelolaan konflik yang konstruktif dalam lingkungan kerja.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Kompetensi, Konflik Kerja, Produktivitas Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tingginya tingkat produktivitas menunjukkan efektivitas dan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Dalam konteks usaha kecil dan menengah (UKM), produktivitas karyawan menjadi faktor penentu daya saing dan keberlanjutan bisnis. Menurut Eksan (2020), produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil nyata yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan dalam proses produksi. Dengan kata lain, semakin tinggi produktivitas kerja, semakin besar pula kontribusi tenaga kerja terhadap pencapaian

tujuan perusahaan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas karyawan yang stabil akibat faktor internal organisasi.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja adalah ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, mulai dari peralatan, lingkungan kerja, hingga sistem pendukung lainnya. Menurut Kurnia et al. (2019), fasilitas kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kenyamanan, tetapi juga mampu mengurangi beban fisik dan psikologis karyawan dalam bekerja. Temuan terbaru oleh Sabila et al. (2023) menegaskan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan produktivitas karena dapat mempercepat proses kerja serta meminimalkan konflik antarpegawai. Dalam konteks UD Karya Pala Kediri, ketersediaan fasilitas kerja yang belum optimal diduga menjadi salah satu faktor yang menghambat peningkatan produktivitas karyawan.

Selain fasilitas kerja, kompetensi karyawan juga memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas. Kompetensi mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Aisyah dan Dania (2021) menjelaskan bahwa kompetensi karyawan merupakan modal utama dalam mencapai keunggulan kompetitif karena berhubungan langsung dengan kualitas hasil kerja. Perusahaan yang mampu mengembangkan kompetensi sumber daya manusianya akan lebih adaptif terhadap perubahan dan memiliki produktivitas yang berkelanjutan. Penelitian Rohmat (2020) juga membuktikan bahwa peningkatan kompetensi teknis dan interpersonal mampu mendorong produktivitas karyawan secara signifikan. Namun, masih banyak organisasi yang belum memiliki sistem pelatihan berkelanjutan untuk menjaga relevansi kompetensi karyawan dengan kebutuhan industri.

Di sisi lain, faktor konflik kerja juga tidak dapat diabaikan karena berpotensi memengaruhi kinerja dan produktivitas tenaga kerja. Konflik dalam organisasi dapat muncul akibat perbedaan kepentingan, gaya komunikasi, atau ketidaksesuaian peran antarindividu. Menurut Sutrisno (2020), konflik yang tidak dikelola dengan baik akan mengganggu hubungan kerja dan menurunkan semangat karyawan. Namun, konflik juga dapat bersifat fungsional apabila diarahkan untuk memperbaiki kinerja dan mendorong inovasi. Lestari (2024) menemukan bahwa konflik kerja yang dikelola secara konstruktif dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas, terutama jika organisasi memiliki

mekanisme penyelesaian yang jelas. Dalam konteks UD Karya Pala Kediri, dinamika hubungan antarpegawai menjadi salah satu tantangan dalam menjaga stabilitas kerja dan kolaborasi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa fasilitas kerja, kompetensi, dan konflik kerja memiliki hubungan dengan produktivitas karyawan. Namun, penelitian sebelumnya sebagian besar dilakukan pada sektor perbankan, pendidikan, atau perusahaan besar yang memiliki sistem manajemen sumber daya manusia lebih mapan (Nurmaya & Inta, 2022; Adelvi et al., 2025). Sementara itu, penelitian mengenai hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks UKM, khususnya pada perusahaan manufaktur makanan seperti UD Karya Pala Kediri, masih terbatas. Padahal, sektor ini menghadapi tantangan unik seperti keterbatasan modal, fasilitas kerja sederhana, dan keterampilan tenaga kerja yang beragam. Oleh karena itu, penting untuk meneliti kembali hubungan antara fasilitas kerja, kompetensi, dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan dalam konteks usaha lokal.

Dari paparan tersebut, terlihat adanya *research gap* berupa kurangnya kajian empiris yang komprehensif mengenai pengaruh simultan antara fasilitas kerja, kompetensi, dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan pada sektor UKM. Sebagian penelitian terdahulu hanya meneliti dua variabel atau menggunakan pendekatan deskriptif sederhana tanpa menguji hubungan kausal secara statistik. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengintegrasikan ketiga faktor tersebut ke dalam satu model analisis regresi untuk menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan secara lebih mendalam. Penelitian ini juga memperluas konteks penerapan teori manajemen sumber daya manusia pada perusahaan kecil yang berorientasi produksi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, kompetensi, dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan UD Karya Pala Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Melalui pendekatan kuantitatif dengan model regresi linier berganda, penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan besarnya kontribusi masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperjelas hubungan teoritis antara aspek fasilitas, kompetensi, dan konflik kerja dengan kinerja produktivitas di lingkungan organisasi kecil menengah.

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia,

khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja di sektor UKM. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi manajemen UD Karya Pala Kediri dalam merumuskan kebijakan peningkatan produktivitas melalui pengelolaan fasilitas kerja yang efektif, pengembangan kompetensi karyawan, dan strategi penyelesaian konflik yang adaptif. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi nyata baik bagi akademisi maupun praktisi dalam upaya meningkatkan daya saing perusahaan melalui optimalisasi sumber daya manusia.

2. KAJIAN TEORITIS

Landasan Teori

Fasilitas kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas di tempat kerja. Fasilitas tidak hanya berfungsi sebagai sarana fisik, tetapi juga mencerminkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Menurut Kurnia et al. (2019), fasilitas kerja adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang digunakan untuk mendukung aktivitas kerja agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Ketika fasilitas yang disediakan sesuai kebutuhan karyawan, maka beban kerja fisik maupun psikologis dapat berkurang sehingga produktivitas meningkat. Dalam konteks teori lingkungan kerja (*Work Environment Theory*), fasilitas kerja yang nyaman, aman, dan lengkap berperan sebagai stimulus eksternal yang mendorong perilaku positif dan peningkatan kinerja individu (Herzberg, 1966 dalam Sabila et al., 2023).

Selain aspek fasilitas, kompetensi karyawan menjadi dimensi penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia. Kompetensi dapat diartikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu. Aisyah dan Dania (2021) menjelaskan bahwa kompetensi karyawan mencakup kemampuan konseptual, teknis, dan interpersonal yang membentuk perilaku kerja produktif. Berdasarkan *Human Capital Theory*, kompetensi merupakan bentuk investasi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan nilai tambah organisasi melalui peningkatan produktivitas (Becker, 1993; Rohmat, 2020).

Konflik kerja merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam setiap organisasi, karena muncul dari perbedaan kepentingan, persepsi, atau tujuan antarindividu dan kelompok. Menurut Sutrisno (2020), konflik kerja adalah

pertentangan yang timbul akibat ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan di lingkungan kerja. Dalam perspektif *Conflict Theory* (Coser, 1956), konflik tidak selalu bersifat negatif, tetapi dapat menjadi mekanisme adaptif yang mendorong inovasi dan perbaikan sistem organisasi apabila dikelola secara konstruktif. Penelitian Lestari (2024) menunjukkan bahwa konflik kerja yang difasilitasi dengan komunikasi terbuka justru dapat meningkatkan kolaborasi dan produktivitas karena karyawan terdorong untuk menyelesaikan masalah bersama.

Produktivitas kerja merupakan ukuran sejauh mana individu atau kelompok mampu menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Menurut Sabila et al. (2023), produktivitas dapat dipahami sebagai rasio antara hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan selama proses kerja. Sementara Eksan (2020) menekankan bahwa produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas hasil, tetapi juga kualitas dan efisiensi waktu. Dalam perspektif *Performance Theory* (Campbell, 1990), produktivitas kerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan peluang (opportunity). Ketiga faktor tersebut berinteraksi secara simultan untuk menentukan tingkat performa individu dalam organisasi.

Hubungan antara fasilitas kerja dan produktivitas dapat dijelaskan melalui teori dua faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan seperti fasilitas, keamanan, dan kondisi kerja merupakan *hygiene factors* yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja (Herzberg, 1966). Kurnia et al. (2019) dan Adelvi et al. (2025) menemukan bahwa fasilitas kerja yang baik mampu mempercepat proses kerja dan meningkatkan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, dan menghambat produktivitas. Dalam konteks UKM seperti UD Karya Pala Kediri, keterbatasan fasilitas menjadi tantangan nyata dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan.

Hubungan kompetensi dengan produktivitas dapat dijelaskan melalui *Human Capital Theory* yang menyatakan bahwa peningkatan kemampuan individu akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Becker, 1993). Aisyah dan Danianta (2021) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas karena karyawan yang kompeten mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Rohmat (2020) dan Syarif et al. (2024) yang menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi berkelanjutan dapat memperkuat

kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan sistem kerja. Dengan demikian, investasi pada peningkatan kompetensi bukan sekadar meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperbaiki perilaku kerja yang produktif.

Sementara itu, hubungan antara konflik kerja dan produktivitas dijelaskan melalui pendekatan *Functional Conflict Theory*. Menurut Coser (1956), konflik dapat bersifat fungsional jika diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, karena dapat mendorong evaluasi ulang kebijakan dan memperbaiki komunikasi antarpegawai. Penelitian Nurmaya dan Inta (2022) menunjukkan bahwa konflik yang tidak dikelola dengan baik menyebabkan stres kerja dan menurunkan produktivitas, sedangkan konflik yang ditangani secara terbuka dan adil justru menciptakan dinamika positif. Lestari (2024) juga menegaskan bahwa konflik yang terkontrol dapat meningkatkan inovasi karena mendorong karyawan untuk berpikir kritis terhadap proses kerja yang ada.

Beberapa penelitian terdahulu telah menguji hubungan antara fasilitas kerja, kompetensi, dan konflik kerja terhadap produktivitas. Misalnya, penelitian Sabila et al. (2023) menunjukkan bahwa fasilitas dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai puskesmas. Penelitian Adelvi et al. (2025) pada sektor pariwisata menemukan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas fisik berkontribusi besar terhadap produktivitas melalui peningkatan kenyamanan kerja. Sementara itu, penelitian Rohmat (2020) dan Aisyah & Danianta (2021) memperkuat bukti bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karena mencerminkan kualitas sumber daya manusia. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor publik dan layanan, bukan pada perusahaan manufaktur berskala kecil seperti UD Karya Pala Kediri.

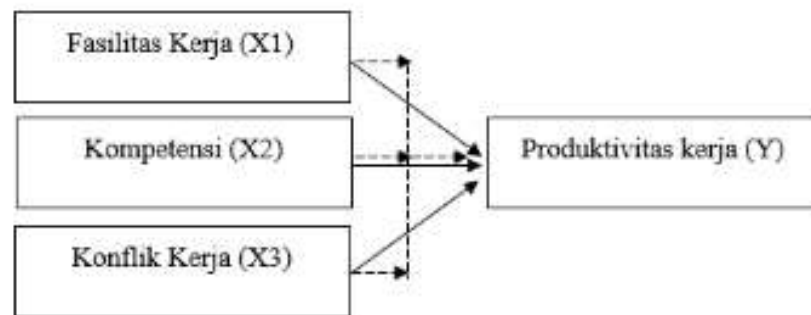
Beberapa studi juga menyoroti aspek konflik kerja sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas. Menurut Lestari (2024), konflik kerja dapat memperkuat hubungan tersebut apabila dikelola secara positif. Temuan serupa disampaikan oleh Nurmaya dan Inta (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja dan konflik interpersonal memiliki efek signifikan terhadap penurunan produktivitas bila tidak ditangani dengan sistem komunikasi terbuka. Meski demikian, penelitian terkait integrasi ketiga variabel (fasilitas, kompetensi, dan konflik kerja) secara simultan masih terbatas, terutama dalam konteks perusahaan kecil menengah yang memiliki karakteristik berbeda dengan organisasi besar.

Dengan demikian, kajian teoritis ini menegaskan bahwa fasilitas kerja, kompetensi, dan konflik kerja merupakan determinan penting produktivitas kerja

karyawan yang saling berkaitan dan berinteraksi. Model konseptual yang diajukan dalam penelitian ini didasarkan pada pemikiran bahwa fasilitas kerja dan kompetensi berperan sebagai faktor pendorong produktivitas, sementara konflik kerja berpotensi menjadi faktor penghambat atau bahkan penguat tergantung pada pengelolaannya. Berdasarkan sintesis teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan bahwa fasilitas kerja, kompetensi, dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kerangka Teoritik

Guna memperjelas konsep dalam penelitian maka peneliti membuat kerangka teoritik sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Teoritik

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Karya Pala Kediri
- H2 : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Karya Pala Kediri
- H3: Diduga konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Karya Pala Kediri
- H4: Diduga fasilitas kerja, kompetensi dan konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Karya Pala Kediri

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas, yaitu fasilitas kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan konflik kerja (X_3), terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu

menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur melalui analisis statistik. Desain asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perubahan pada variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Karya Pala Kediri yang berjumlah 36 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau census sampling, yaitu teknik penentuan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden (Sugiyono, 2020). Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian.

Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel dan telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud, dengan kriteria valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2021). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana nilai $> 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi yang baik (Sekaran & Bougie, 2020). Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan linearitas, guna memastikan kelayakan model regresi yang digunakan. Analisis data dilakukan menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur pengaruh parsial dan gabungan antarvariabel (Ghozali, 2021). Hasil analisis kemudian diinterpretasikan secara deskriptif dengan mengaitkan temuan empiris dan teori yang relevan, sehingga menghasilkan kesimpulan yang bersifat ilmiah dan aplikatif bagi peningkatan produktivitas kerja di lingkungan UD Karya Pala Kediri.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil pengujian intrumen penelitian, seluruh item pernyataan pada variabel fasilitas kerja, kompetensi, konflik kerja dan produktivitas kerja karyawan dinyatakan valid karena nilai signifikansi sebesar 0,000 sampai dengan 0,037 dimana keseluruhan nilai signifikansi tersebut < 0.05 . Selain itu, pada uji reliabilitas juga dinyatakan reliabel karena seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* variabel $> 0,60$, yaitu antara 0,618 samapi dengan 0,699. Dengan demikian,

kuersioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan layak dalam mengukur variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-SmirnovTest

Variabel	Asym.Sig (2-tailed)	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1), Kompetensi (X2), Konflik Kerja (X3)	0,190	Normal

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pada tabel hasil uji normalitas variabel memperoleh hasil variabel fasilitas kerja, kompetensi dan konflik kerja sebesar 0,190 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	.175	3.301	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi (X2)	.124	8.587	Tidak terjadi multikolinearitas
Konflik Kerja (X3)	.136	7.352	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji diatas, dapat dilihat bahwa model regresi antar variabel *dependent* tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas pada variabel memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10.

Uji Linearitas

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Defiation from Linearity	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0.225	Linier
Kompetensi (X2)	0.105	Linier
Konflik Kerja (X3)	0.308	Linier

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, dijelaskan bahwa variabel memiliki hubungan yang linier terhadap konflik kerja (Y) dengan masing-masing nilai sig. *Deviation from Linearity* lebih besar dari $> 0,05$.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	.485	2.850	.004	H1 diterima
Kompetensi (X2)	.553	2.559	.015	H2 diterima
Konflik Kerja (X3)	.224	2.223	.003	H3 diterima
Konstanta (a)		-0,484		
Nilai Koefisien Determinan (R ²)		0,862		
Fhitung		66,845		
Signifikansi F		0,000		
Y		Produktivitas kerja		

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -0,484 + 0,485X_1 + 0,553X_2 + 0,224X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar (-0,484) artinya bila fasilitas kerja (X₁) dan kompetensi (X₂), konflik kerja (X₃) Terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar (-0,484).
2. Koefisien regresi fasilitas kerja (X₁) sebesar 0,485 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel fasilitas kerja (X₁) bertambah satu satuan maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,485 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi kompetensi (X₂) sebesar 0,553 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel kompetensi (X₂) bertambah satu satuan maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,553 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Koefisien regresi konflik kerja (X₃) sebesar 0,224 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel konflik kerja (X₃) bertambah satu satuan maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,224 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji t (Uji Parsial)

H1: Diduga fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Karya Pala Kediri

Berdasarkan pada tabel 4, diketahui bahwa dalam uji t (uji parsial) nilai probabilitas untuk Fasilitas Kerja (X_1) nilai sig 0,004 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut disimpulkan bahwa H_1 diterima artinya, secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan UD Karya Pala Kediri. Temuan ini mengindikasikan bahwa, semakin baik fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan temuan Sabila et al., (2023) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2 : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Karya Pala Kediri

Berdasarkan pada tabel 4, diketahui bahwa nilai probabilitas untuk Kompetensi (X_2) nilai sig 0,015 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa H_2 diterima artinya Kompetensi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, dapat meningkatkan produktivitas mereka. Temuan ini sejalan dengan temuan oleh Rohmat, (2020) yang juga menyatakan apabila kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan karena mampu mendorong keterampilan mereka.

H3: Diduga konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Karya Pala Kediri

Berdasarkan pada tabel 4, diketahui apabila nilai probabilitas untuk Konflik Kerja (X_3) nilai sig 0,003 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik Kerja (X_3) terhadap Produktivitas kerja (Y). Artinya H_3 diterima, secara parsial konflik kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas, sedangkan penyelesaian konflik yang tepat dapat berdampak positif terhadap produktivitas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, (2024) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

H4: Diduga fasilitas kerja, kompetensi dan konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Karya Pala Kediri

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4, menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H4 diterima. Artinya, bahwa Fasilitas Kerja (X_1) Kompetensi (X_2) dan Konflik Kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4, diperoleh nilai R Square sebesar 0,862. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_1) kompetensi (X_2) dan konflik kerja (X_3) mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 86,2% dan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja, kompetensi, dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Karya Pala Kediri. Hal ini berarti bahwa peningkatan produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana fisik yang memadai, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia dan kemampuan perusahaan dalam mengelola dinamika hubungan antarpegawai. Fasilitas kerja yang nyaman dan sesuai kebutuhan mampu menciptakan efisiensi dan mengurangi hambatan kerja, sementara kompetensi yang tinggi memperkuat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efektif. Konflik kerja yang dikelola secara konstruktif dapat menjadi sarana pembelajaran dan inovasi yang memperkuat kinerja tim. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut menjelaskan sebagian besar variasi produktivitas kerja, yang mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang seimbang antara aspek fisik, kompetensi, dan sosial menjadi kunci utama keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor usaha kecil menengah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan fasilitas kerja sesuai kebutuhan operasional agar karyawan dapat bekerja dalam kondisi yang aman, nyaman, dan produktif. Manajemen perlu menyusun program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, baik dalam bentuk pelatihan teknis maupun soft skills, guna menjaga relevansi kemampuan karyawan terhadap tuntutan pekerjaan. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat sistem komunikasi internal dan mekanisme penyelesaian konflik agar setiap perbedaan pendapat dapat dikelola secara positif dan tidak mengganggu kinerja. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek kajian pada sektor atau wilayah berbeda serta menambahkan variabel lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adelvi, D., Pramutoko, B., & Ayuanti, R. N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik, komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan wisata Kampung Lele. *Journal Islam Business and Entrepreneurship*, 4(1), 1–11.
- Aisyah, A. N., & Danianta. (2021). Pengaruh pengalaman dan kompetensi terhadap produktivitas kerja. *Management: Journal of Accounting and Business*, 5(2), 86–99.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 687–732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Coser, L. A. (1956). *The functions of social conflict*. New York, NY: The Free Press.
- Eksan, F. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(1), 8–20.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak faktor motivasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BUMN di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Lestari, D. (2024). Pengaruh konflik kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan PT PLN UP 3 Surakarta. *Advances in Social Humanities Research*, 2(3), 398–406.
- Nurmaya, E., & Inta, S. T. (2022). Konflik dan stres karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 9(3), 73–81.

- Rohmat, S. (2020). Pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. *Journal of Reflection*, 3(2), 201–210.
- Sabila, A. V., Munir, M., & Mahaputra, A. P. (2023). Disiplin kerja, fasilitas kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja UPTD Pegawai Puskesmas Wates. *Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 117–131.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarif, R., Prakoso, I., & Anindya, M. (2024). Employee competence and organizational productivity: The mediating role of learning culture in SMEs. *Journal of Management Research and Practice*, 8(1), 54–68.