
PENGARUH PELATIHAN DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.BOSOWA BERLIAN MOTOR CABANG SOPPENG

Mansur¹, Andi Rahma Nur Alam², Evi Sulvionita³

Manajemen

Universitas Lamappapoleonro

e-mail :mansur@stie.ypls.ac.id¹, a.rahma_nuralam@yahoo.com², evi56.lamapol@gmail.com³

ABSTRAK

Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng diketahui dari tahun ketahun terjadi fluktuasi peningkatan dan penurunan antara target dan realisasi dari sisi pelatihan dan produktivitas kerja karyawan. Selain itu seringkali terjadi perbedaan pendapat antar karyawan sehingga iklim organisasi kurang kurang kondusif. Fluktuasi peningkatan dan penurunan ini dapat menjadi indikasi bahwa produktivitas kerja karyawan selama ini tidak stabil. Berdasarkan Uji T, maka dapat disimpulkan bahwa pada taraf signifikan 0,05 diperoleh hasil t hitung $3,667 > t$ tabel $2,67$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng.

Kata Kunci : Manajemen Konflik, Produktivitas, Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The training carried out can be aimed at both old employees and new employees. Training is the process of teaching new or existing employees the basic skills they need to perform their jobs. Meanwhile, old employees also need to learn and be trained with the aim of improving poor performance, learning new knowledge and technology and skills, as well as adapting to new organizational developments and organizational policies. With training in a company or organization, it is possible to increase work productivity, which is also because employees already have sufficient capital or ability to achieve company or organizational goals. At PT. Bosowa Berlian Motor Soppeng Branch is known from year to year fluctuations increase and decrease between targets and realization in terms of training and employee productivity. In addition, there are often differences of opinion between employees so that the organizational climate is less conducive. This fluctuation of increase and decrease can be an indication that employee productivity has been unstable. Based on the T-test, it can be concluded that at a significant level of 0.05, the results of t -count $3.667 > t$ -table 2.67 mean H_0 is rejected and H_a is accepted. With this it can be concluded that there is a positive and significant influence between training on employee productivity at PT. Bosowa Berlian Motor Soppeng Branch..

Keywords: Conflict Management, Productivity, Employee Work.

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan Produktivitas Kerja sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi (Flipo,1996). Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Selanjutnya dalam suatu perusahaan keberadaan konflik tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain konflik selalu hadir. Untuk itu perlu adanya manajemen konflik dalam perusahaan. Konflik merupakan proses interaksi antara dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih yang bertentangan dalam berpendapat dan tujuannya. Setiap karyawan memiliki kreativitas/pola berfikir, aktivitas serta sifat/karakter yang berbeda-beda satu dengan yang lain, sehingga tidak menutup kemungkinan dalam aktivitas atau dalam bekerja dapat ditemukan persaingan atau bentrokan yang menimbulkan masalah bagi yang bersangkutan maupun bagi perusahaan, jika masalah tersebut dibiarkan akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam perusahaan tersebut.

Konflik dalam organisasi sebagai suatu hal yang negatif, menjerumus pada perpecahan organisasi, karena itu harus dihilangkan karena menghambat Produktivitas optimal. Perselisihan dianggap sebagai indikasi adanya sesuatu yang salah dengan organisasi, dan itu berarti aturan-aturan organisasi tidak dijalankan. Sehingga dalam manajemen perusahaan diperlukan tenaga kerja yang mampu menangani berbagai masalah yang timbul. Pernyataan ini mengarah pada tindakan yang efektif dan efisien yang akan diambil oleh seseorang pemimpin untuk menyelesaikan konflik yang disebut dengan manajemen konflik.

Manajemen konflik merupakan proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkan untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. Manajemen konflik adalah cara yang dapat digunakan dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga untuk menghadapi perselisihan antara dua orang atau lebih atau dua kelompok atau lebih supaya menemukan titik terang atas permasalahan tersebut.

Seperti yang penyusun amati di lokasi penelitian, yaitu Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng diketahui dari tahun ketahun terjadi fluktuasi peningkatan dan penurunan antara target dan realisasi dari sisi pelatihan dan produktivitas kerja karyawan. Selain itu seringkali terjadi perbedaan pendapat antar karyawan sehingga iklim organisasi kurang kurang kondusif. Fluktuasi peningkatan dan penurunan ini dapat menjadi indikasi bahwa produktivitas kerja karyawan selama ini tidak stabil. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng, Untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Konflik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng, Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Manajemen Konflik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Dessler (1997), mengatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Nitisemito (1996), pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan kegiatan dari perusahaan yang bersangkutan. Gomes (2002), mengatakan pelatihan adalah setiap usaha untuk

memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya, dengan demikian latihan yang dimaksud adalah dalam pengertian yang luas, sehingga tidak terbatas (Sarwoto: 1999).

2. Manajemen Konflik

Manajemen adalah suatu sikap atau proses untuk mengatur atau mengawasi kerja seseorang dalam organisasi. Karena manajemen merupakan proses penting yang menggerakkan organisasi. Tanpa adanya manajemen yang efektif tidak ada usaha yang berhasil cukup lama. Konflik merupakan proses interaksi antara dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih yang bertentangan dalam berpendapat dan tujuannya. Menurut Wirawan (2010:5) konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola pikir dan interaksi yang menghasilkan keluaran konflik. Jadi Manajemen konflik adalah cara yang dapat digunakan dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga untuk menghadapi perselisihan antara dua orang atau lebih atau dua kelompok atau lebih supaya menemukan titik terang atas permasalahan tersebut. Sedangkan menurut Wirawan (2010:129) manajemen konflik merupakan proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkan untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. Ade Florent (2010) manajemen konflik merupakan cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menstimulasi konflik, mengurangi konflik dan menyelesaikan konflik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan produktivitas organisasi.

3. Produktivitas

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) (Simanjuntak, 1998).

Pendapat Handoko (2003), "Produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produksi". Menurut Swasta dan Sukotjo (2003), "Produktivitas adalah sebuah konsepsi yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut".

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Suatu kebenaran ilmiah, diperlukan adanya metode penelitian yang sesuai dengan makna yang terkandung dalam tujuan penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian yang dipakai ini termasuk jenis penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan), yaitu suatu jenis penelitian yang menyoroti pengaruh dari variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Singarimbun (1989) bahwa penelitian pengujian hipotesis atau *explanatory research* (penelitian penjelasan) adalah suatu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

2. Operasional

Pelatihan (X1), adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan kegiatan dari perusahaan yang bersangkutan. Manajemen Konflik (X2), adalah cara yang dapat digunakan dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga

untuk menghadapi perselisihan antara dua orang atau lebih atau dua kelompok atau lebih supaya menemukan titik terang atas permasalahan tersebut. Produktivitas Kerja adalah gejala dari prestasi karyawan, dimana jika karyawan tersebut produktif, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut berprestasi.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Dajan (1996), "Populasi adalah populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng sebanyak 50 karyawan tidak termasuk pimpinan dan kepala bagian.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng sebanyak 50 karyawan. Selanjutnya teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana sampel diambil berdasarkan populasi yang ada secara menyeluruh. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 Responden.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa macam antara lain:

1) Kuisisioner.

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penggunaan kuisisioner ini adalah untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden.

2) Wawancara

Adalah pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan nara sumber guna mendapatkan informasi yang tidak dapat dijaring dengan kuisisioner.

3) Studi pustaka

Merupakan metode pengumpulan data sekunder yang bersumber pada literatur, majalah, internet, dan hasil penelitian sebelumnya yang diperoleh dari perpustakaan, serta berkaitan dengan masalah penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Analisis ini dilakukan dengan menjelaskan bagaimana pengaruh pelatihan dan Manajemen konflik terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada CV PT.Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng. Hal ini dilakukan melalui pendekatan teori dan juga berdasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden. Analisis ini diharapkan dapat mendukung hasil dari analisis kuantitatif.

Adalah analisis data berdasarkan hasil perhitungan statistik (SPSS). Pada dasarnya data penelitian ini adalah data kualitatif, namun agar dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, maka data kualitatif tersebut dikuantitatifkan, sehingga hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberi gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari kenyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Diperoleh sebanyak 50 kuisioner yang memenuhi syarat dan kriteria dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Pertanyaan pada kuisioner sebagian besar bersifat tertutup, yaitu responden memilih jawaban yang telah tersedia pada setiap pertanyaan. karyawan yang bekerja di PT.Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng adalah laki-laki, yaitu sebanyak 37 orang atau 74% dari total responden. Jenis kelamin tersebut sudah merata dari dua jenis kelamin. Alasan lain PT.Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng merekrut mayoritas laki-laki, karena pihak laki-laki dalam bekerja lebih berani menerima tantangan dan lebih ulet, bahkan karyawan perempuan hanya fokus pada tenaga administrasi saja. Dikarenakan PT.Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng

bergerak dalam bidang atomotif dan jelas atomotif akan lebih membutuhkan karyawan laki-laki lebih banyak.

karyawan yang bekerja di PT.Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng berusia berkisar antara 31 hingga 35 tahun, yaitu sebanyak 21 orang atau 42% dari total responden. Alasan PT.Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng merekrut mayoritas yang berusia sekitar 31 hingga 35 tahun, karena masih tergolong usia produktif. Alasan lain dikarenakan PT.Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng bergerak dalam bidang atomotif dan jelas atomotif akan lebih membutuhkan karyawan yang usianya tergolong relatif muda, karena tenaganya juga sangat mendukung dalam bekerja.

karyawan yang bekerja di PT.Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng mayoritas berlatar belakang pendidikan Sarjana (S-1), yaitu sebanyak 21 orang atau 42%. Alasan PT.Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng merekrut mayoritas Sarjana (S-1), karena dari sisi intelektual, emosional dan kreatifitas (kinerja) tidak diragukan lagi, yakni sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi). Alasan lain adalah karyawan yang lulusan sarjana diharapkan nantinya dapat mengembangkan eksistensi perusahaan.

karyawan yang bekerja di PT.Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng mayoritas memiliki masa kerja 1–15 tahun, yaitu sebanyak 21 orang atau 43%. Berarti karyawan yang bekerja di PT.Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng selama ini memiliki loyalitas tinggi pada perusahaan. Hal ini terbukti dari masa kerja yang relatif lama.

karyawan yang bekerja di PT.Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng sudah menikah, yaitu sebanyak 26 orang atau 52%. Dengan banyaknya karyawan yang sudah menikah, maka karyawan tersebut dapat berpikir matang berkenaan dengan pekerjaan dan karir. Hal ini akan mendatangkan timbal balik yang positif baik untuk perusahaan maupun karyawan PT.Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng.

2. Deskripsi Frekuensi Variabel

Sebanyak 31 orang atau 62,0%, responden menyatakan setuju bahwa materi yang diberikan dalam pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan. Selanjutnya sebanyak 31 orang atau 62,0% responden menyatakan setuju bahwa setiap sesi pelatihan, materi yang diberikan jelas tujuannya bagi karyawan. Selain itu, sebanyak 28 responden atau 56,0% dari jumlah responden yang ada menyatakan setuju bahwa setiap sesi pelatihan, sangat bermanfaat bagi karyawan dalam beraktivitas (bekerja). Demikian pula sebanyak 31 orang atau 62,0% dari responden yang menyatakan setuju bahwa materi pelatihan mampu menarik perhatian peserta pelatihan. Terakhir sebanyak 27 orang atau 54,0%, responden menyatakan setuju bahwa Materi pelatihan dapat dikatakan bisa memenuhi kebutuhan peserta pelatihan. Sebanyak 24 orang atau 48,0%, responden menyatakan netral bahwa pelatih memiliki penguasaan materi sesuai dengan keinginan karyawan. Selanjutnya sebanyak 28 orang atau 56,0% responden menyatakan netral bahwa pelatih memiliki kemampuan menyampaikan materi dengan baik. Selain itu, sebanyak 31 responden atau 62,0% dari jumlah responden yang ada menyatakan netral bahwa pelatih memahami metode yang digunakan pada pelatihan. Demikian pula sebanyak 32 orang atau 64,0% dari responden yang menyatakan netral bahwa penggunaan alat bantu pelatihan yang digunakan sudah sesuai dan menarik perhatian karyawan. Terakhir sebanyak 33 orang atau 66,0%, responden menyatakan netral bahwa pelatih memiliki kemampuan dalam penggunaan alat bantu pelatihan dengan baik. Sebanyak 23 orang atau 46,0%, responden menyatakan netral bahwa metode pelatihan yang digunakan telah sesuai dengan materi pelatihan. Selanjutnya sebanyak 29 orang atau 58,0% responden menyatakan netral bahwa metode pelatihan dapat dengan mudah diterima dan dipahami oleh karyawan. Selain itu, sebanyak 28 responden atau 56,0% dari jumlah responden yang ada menyatakan netral bahwa metode pelatihan yang

digunakan telah sesuai dengan peran aktif karyawan. Demikian pula sebanyak 28 orang atau 56,0% dari responden yang menyatakan netral bahwa metode pelatihan sudah sesuai dengan *job* diskripsi setiap karyawan. Terakhir sebanyak 27 orang atau 54,0%, responden menyatakan netral bahwa metode pelatihan dapat dikatakan sudah sesuai dengan kasus yang terjadi di perusahaan.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan Uji T, maka dapat disimpulkan bahwa pada taraf signifikan 0,05 diperoleh hasil t hitung 3,667 > t tabel 2,67 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja. besarnya koefisien variabel Pelatihan (X_1) dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 yang berarti setiap peningkatan variabel Pelatihan sebesar 1%, maka Produktivitas Kerja meningkat 0,369 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memperhatikan pemberian pelatihan, yaitu dengan memanfaatkan sarana yang ada di perusahaan selain faktor-faktor, seperti materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan. Selanjutnya merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk mempertahankan faktor-faktor di atas. Ditinjau secara teoritis bahwa umumnya setiap karyawan menginginkan dirinya selalu berprestasi dengan hasil yang sesuai standar perusahaan, sehingga karyawan yang bersangkutan dapat memperoleh ketenangan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Salah satu program untuk menunjang terciptanya produktivitas kerja karyawan yang lebih baik adalah memperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan itu sendiri, yakni pemberian pelatihan yang profesional, maksimal dan terarah.

Berdasarkan Uji T, maka dapat disimpulkan bahwa pada taraf signifikan 0,05 diperoleh hasil t hitung 4,437 > t tabel 2,67 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara Manajemen konflik terhadap Produktivitas Kerja. besarnya koefisien variabel Manajemen konflik (X_2) dengan tingkat signifikansi $0,0010 < 0,05$ yang berarti setiap peningkatan variabel manajemen konflik sebesar 1%, maka Produktivitas Kerja meningkat 0,459 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Pada dasarnya karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Konflik dapat menimbulkan dampak atau pengaruh positif/baik dan negatif/buruk. Apabila tingkat konflik optimal yaitu tingkat konflik yang sangat fungsional berdampak pada produktivitas organisasi menjadi maksimal. Bila konflik terlalu rendah, produktivitas kerja karyawan dalam organisasi mengalami stagnansi dan organisasi menjadi lambat dalam menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan lingkungan. Di satu sisi, jika tingkat konflik terlalu tinggi, maka akan timbul kekacauan, tidak kooperatif, dan menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Hubungan akrab antar atasan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan dan saling berkerjasama saling mendukung dan memahami kuantitas dan kualitas masing-masing serta mau memanfaatkan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen konflik mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng yang bergerak di bidang perdagangan barang dan jasa (otomotif), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji T, maka dapat disimpulkan bahwa pada taraf signifikan 0,05 diperoleh hasil t hitung $3,667 > t$ tabel 2,67 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng
2. Berdasarkan Uji T, maka dapat disimpulkan

bawah pada taraf signifikan 0,05 diperoleh hasil t hitung $4,437 > t$ tabel 2,67 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Manajemen konflik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng

3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diketahui F hitung sebesar 5,069 lebih besar dari F tabel sebesar 2,67 maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Manajemen konflik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh, (2000), *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Agustina, Ika, Hartati, (2005), *Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan*, Skripsi. Brawijaya Malang.
- Dajan, Anton, (1996), *Pengantar Metode Statistik*, Jilid 1 & 2, LP3ES, Jakarta
- Dessler, Gary, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa oleh Benjamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- Dharma, Agus, (1995), *Manajemen Prestasi kerja*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Edwin B. Flipo, (1996), *Manajemen Personalialia*, Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, F. C., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.

-
- Kusnanto, Dwi, (2007), *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) APJ Mojokerto*, Thesis, Universitas Brawijaya, Malang.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, Marihot, Amh., (1990), *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- , (2004), *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- , (2000), *Manajemen Personalialia*, Cetakan Ketiga, Sinar Baru, Bandung.
- Nitisemito, Alex, S. (1996), *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Payaman, J. Simanjuntak, (1998), *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Purwono, Moh, (2001), *Manajemen Personalialia*, Terjemahan, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Sarwoto, Bambang, (1999), *Kasus-kasus Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbitan IPWI, Jakarta.
- Sekaran, Uma, (2003), *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*, 2nd Edition, New York : John Wiley and Son.
- Simamora, Henry, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (1997), *Metode Penelitian Survey*, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta
- Sitompul, Ade Florent S. (2010). "Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Cabang Medan". *Skripsi tidak diterbitkan*. Fakultas Ekonomi Univesitas Sumatra Utara.
- Sugiyono, (2004), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Swasta, dan Sukotjo, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Wirawan.(2010). *Konflik dan Manajemen Konflik Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.