JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI CAKRAWARTI
Volume 1 No. 4, 2026
DOI: https://doi.org/10.67183/jmac.v1i4.301

Analisis Deskriptif Tingkat Konflik Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Sangwoo Indonesia

Oktaviani Nesri[1], Rakhmanita Ani[2], Suryani Rani[3]

Universitas Bina Sarana Informatika[1,2,3]
Jl. Kramat Raya No. 98. Jakarta Pusat, Indonesia
Email : nesriokta@gmail.com

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan tingkat konflik kerja dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Sangwoo Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif tanpa pengujian hubungan atau hipotesis inferensial. Seluruh 50 karyawan bagian produksi menjadi responden melalui teknik sampel jenuh. Data kuesioner berskala Likert dianalisis menggunakan persentase skor terhadap skor ideal. Hasil menunjukkan produktivitas kerja memperoleh skor 81,16% atau sekitar 81%, yang termasuk kategori sangat tinggi menurut klasifikasi penelitian. Indikator hasil kerja memperoleh skor relatif terendah, yaitu 79,80%, sehingga memerlukan perhatian dibandingkan indikator lainnya. Konflik kerja memperoleh skor 69,85% atau sekitar 70%, yang termasuk kategori tinggi. Skor konflik yang tinggi menunjukkan tingginya persetujuan terhadap pernyataan tentang perbedaan arahan, ketidakjelasan tugas, dan hambatan koordinasi, bukan kondisi hubungan kerja yang baik. Indikator koordinasi kerja yang tidak dilakukan memperoleh skor tertinggi sebesar 71,20%. Temuan mengarahkan perhatian pada penyelarasan instruksi antaratasan, kejelasan tanggung jawab, serta pemantauan mutu hasil kerja. Karena penelitian bersifat deskriptif, hasilnya tidak membuktikan bahwa konflik menyebabkan perubahan produktivitas atau bahwa karyawan mengorbankan kualitas untuk mengejar target.
Kata Kunci : Konflik Kerja; Produktivitas Karyawan; Injeksi Plastik; Manajemen Operasional.

ABSTRACT
This study describes work conflict and employee productivity in the production department of PT Sangwoo Indonesia. A descriptive quantitative design was used without inferential hypothesis testing or relationship analysis. All 50 production employees participated through total sampling. Likert-scale questionnaire scores were expressed as percentages of ideal scores. Reported productivity reached 81.16%, or approximately 81%, classified as very high under the study classification. Work results had the relatively lowest indicator score at 79.80%, suggesting an area for attention compared with the other indicators. Work conflict reached 69.85%, or approximately 70%, classified as high. A higher conflict score indicates greater agreement with statements about inconsistent instructions, unclear responsibilities, and coordination difficulties; it does not indicate favorable working relationships. Lack of coordination had the highest conflict indicator score at 71.20%. The findings suggest aligning supervisory instructions, clarifying responsibilities, and monitoring work quality. Because the analysis is descriptive, it does not establish that conflict causes changes in productivity or that employees sacrifice quality to meet production targets.
Keywords: Work Conflict; Employee Productivity; Plastic Injection; Operational Management

1. PENDAHULUAN

Perusahaan manufaktur membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja sesuai standar operasional agar target output, kualitas produk, dan waktu penyelesaian pekerjaan dapat tercapai. Produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi hubungan kerja, pola komunikasi, pembagian tugas, serta suasana kerja yang terbentuk di lingkungan organisasi (Rahmadona, 2026; Ichdan et al., 2024; Babatunde et al., 2024).

PT Sangwoo Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang plastic injection. Perusahaan ini berlokasi di Kawasan Industri Delta Silicon 1, Cikarang Selatan. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada kegiatan produksi, PT Sangwoo Indonesia sangat bergantung pada produktivitas karyawan bagian produksi. Karyawan bagian produksi memiliki peran langsung dalam menjaga kelancaran proses kerja, pencapaian target output, dan pemenuhan kebutuhan pelanggan.

Received 16-10-2026; Revised 19-10-2026; Accepted 19-10-2026; Available Online 21-10-2026

© 2026 The Authors. Published by PT Cakrawarti Empat Proksi.
Jurnal Manajemen dan Akuntansi Cakrawarti (JMAC).
This work is licensed under CC BY 4.0.

Tabel 1. Data Target dan Aktual Produksi PT Sangwoo Indonesia Tahun 2022-2025

Tahun	Target (Pcs)	Aktual (Pcs)	Persentase
2022	24.536.402	20.414.286	83.2%
2023	20.916.669	16.996.885	81.2%
2024	16.455.779	13.740.575	83.5%
2025	24.437.096	20.258.352	82.9%

Sumber: (PPIC Dept. PT Sangwoo Indonesia, 2025)

Tabel 1 menunjukkan bahwa realisasi produksi selama 2022–2025 belum mencapai target tahunan. Capaian berkisar antara 81,2% dan 83,5%, dengan persentase tertinggi pada 2024. Angka ini merupakan data operasional perusahaan dan berbeda dari persentase penilaian produktivitas melalui kuesioner. Oleh karena itu, keduanya digunakan sebagai informasi yang saling melengkapi, tanpa menyamakan skor persepsi dengan persentase pencapaian target produksi.

Belum tercapainya target produksi menjadi alasan untuk memperhatikan aspek teknis dan nonteknis dalam pelaksanaan pekerjaan. Pratama dan Yulianti (2025) meneliti konflik kerja dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan produktivitas. Konflik dapat berkaitan dengan perbedaan pendapat, ketidaksesuaian instruksi, pembagian tugas, dan hambatan komunikasi. Pada pekerjaan produksi yang saling bergantung, kondisi tersebut perlu diperhatikan untuk menjaga koordinasi. Aulia Marsandi et al. (2026) juga mengkaji konflik kerja, stres kerja, dan produktivitas. Penelitian ini membatasi tujuan pada penggambaran tingkat konflik dan produktivitas, bukan pembuktian pengaruh antarvariabel.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas karyawan merupakan ukuran yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien berdasarkan sumber daya yang digunakan. Dalam kajian (Nisa Trisna Natania, 2025) produktivitas kerja dijelaskan sebagai perbandingan antara jumlah hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang digunakan selama proses kerja berlangsung. Produktivitas tersebut memiliki dua dimensi utama, yaitu efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian target kerja yang mencakup kualitas, kuantitas, dan waktu, sedangkan efisiensi berkaitan dengan ketepatan penggunaan input dalam pelaksanaan pekerjaan.

(Dadang et al., 2024; Lūsēna-Ezera et al., 2022) menjelaskan bahwa produktivitas karyawan mencerminkan seberapa banyak hasil yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya perusahaan. Dalam konteks manufaktur, produktivitas dapat diukur melalui jumlah unit produk yang dihasilkan dalam satu jam kerja, sedangkan pada sektor jasa produktivitas dapat dilihat dari jumlah pelanggan yang dilayani atau pendapatan yang diperoleh dalam satuan waktu tertentu.

Faktor yang dapat diperhatikan dalam pengelolaan produktivitas meliputi dukungan manajemen, lingkungan kerja, pengembangan kemampuan, kompensasi, dan motivasi. Kajian Dadang et al. (2024) memberi konteks mengenai peluang dan tantangan pengelolaan produktivitas karyawan.

Pengukuran produktivitas diperlukan untuk menggambarkan pelaksanaan pekerjaan secara terstruktur. Sutrisno (2017) membahas produktivitas kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam penelitian ini, instrumen mengoperasionalkan produktivitas melalui lima aspek, yaitu efisiensi, hasil kerja, kemampuan kerja, pengembangan diri, dan semangat kerja. Kelima aspek tersebut menjadi dasar penyajian deskriptif sesuai butir kuesioner yang digunakan.

Dengan adanya indikator-indikator tersebut, perusahaan dapat mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Konflik kerja merupakan kondisi ketidaksesuaian yang terjadi di lingkungan kerja dan berkaitan dengan perbedaan hubungan interpersonal, tugas, serta proses pelaksanaan pekerjaan. (Irwan, 2024) menjelaskan bahwa konflik di tempat kerja dapat dibedakan ke dalam konflik interpersonal, konflik tugas, dan konflik proses. Konflik interpersonal berkaitan dengan hubungan antarkaryawan, konflik tugas berkaitan dengan perbedaan pandangan terhadap pekerjaan, sedangkan konflik proses berkaitan dengan cara kerja, pembagian tugas, dan koordinasi kerja.

(Van Greunen et al., 2021) menjelaskan bahwa konflik hubungan dan konflik tugas memiliki karakteristik yang berbeda. Konflik hubungan berkaitan dengan ketegangan, gesekan, konflik emosional, dan perbedaan kepribadian. Konflik tugas berkaitan dengan perbedaan pandangan mengenai isi pekerjaan atau keputusan kerja. Penelitian tersebut menemukan bahwa konflik hubungan berhubungan negatif dengan niat berbagi pengetahuan antarpegawai.

Dalam penelitian ini, konflik kerja dimaknai sebagai bentuk ketidaksesuaian yang dialami karyawan bagian produksi PT Sangwoo Indonesia selama menjalankan tugasnya. Ketidaksesuaian tersebut dapat terlihat melalui perbedaan pandangan mengenai pekerjaan, adanya ketegangan dalam hubungan antarpegawai, kurang jelasnya pembagian tugas,

serta hambatan dalam komunikasi kerja. Pemahaman ini merujuk (Shrestha & Singh, 2024) yang menjelaskan bahwa konflik kerja berkaitan dengan aspek tugas, hubungan interpersonal, dan proses pelaksanaan pekerjaan

Dalam konteks konflik kerja, aspek yang perlu diperhatikan meliputi kejelasan peran, pembagian tugas, komunikasi, dan koordinasi antaratasan maupun antarkaryawan. Aspek tersebut digunakan untuk memahami ketidaksesuaian yang dirasakan pekerja dalam menjalankan tugas.

Konflik kerja pada penelitian ini diukur melalui empat indikator: perbedaan orientasi kerja, perbedaan penilaian atau persepsi, tugas yang tidak jelas, dan koordinasi kerja yang tidak dilakukan, dengan mengacu pada Alhempi et al. (2023). Seluruh butir konflik menyatakan pengalaman yang tidak diharapkan, sehingga skor lebih tinggi menunjukkan tingkat konflik yang lebih tinggi. Skor tersebut tidak ditafsirkan sebagai penilaian bahwa kondisi kerja semakin baik.

Kerangka berpikir penelitian menempatkan konflik kerja dan produktivitas sebagai dua variabel yang dideskripsikan secara terpisah. Indikator konflik mengikuti Alhempi et al. (2023), sedangkan pengukuran produktivitas merujuk pembahasan Sutrisno (2017) dan operasionalisasi instrumen penelitian. Kerangka ini tidak menggambarkan jalur pengaruh yang diuji secara statistik.



Sumber: Disusun penulis berdasarkan Alhempi et al. (2023), Sutrisno (2017), dan instrumen penelitian.
Gambar 1 Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menggambarkan konflik kerja dan produktivitas karyawan bagian produksi PT Sangwoo Indonesia. Seluruh 50 karyawan bagian produksi dilibatkan melalui teknik sampel jenuh. Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup berskala Likert, dengan observasi sebagai informasi pendukung. Produktivitas diukur menggunakan sepuluh butir pada lima indikator, sedangkan konflik diukur menggunakan delapan butir pada empat indikator. Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan skor dan persentase masing-masing indikator, tanpa uji pengaruh atau hubungan antarvariabel.

Penghitungan persentase menggunakan rumus jumlah skor aktual dibagi jumlah skor ideal, kemudian dikalikan 100%. Setiap indikator terdiri atas dua butir sehingga skor ideal indikator adalah $50 \times 2 \times 5 = 500$. Kategori tinggi dan sangat tinggi mengikuti penyajian pada instrumen penelitian; persentase numerik ditampilkan agar hasil dapat dibaca tanpa menyamakan skor konflik tinggi dengan kondisi yang diharapkan. Angka pada tabel dirapikan berdasarkan total skor yang tersedia, tanpa mengubah jawaban responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskripstif Tingkat Produktivitas

Tabel 2. Analisis deskriptif produktivitas kerja

Indikator	Item pernyataan	Total skor	Persentase indikator	Kategori
Efisiensi	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditetapkan.	210	82,60%	Sangat Tinggi
Efisiensi	Saya dapat memanfaatkan waktu kerja secara efisien untuk menyelesaikan tugas.	203	82,60%	Sangat Tinggi
Hasil Kerja	Saya mampu menghasilkan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan.	204	79,80%	Tinggi
Hasil Kerja	Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik dan jarang mengalami kesalahan.	195	79,80%	Tinggi
Kemampuan Kerja	Saya memiliki dorongan yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang terbaik.	207	82,80%	Sangat Tinggi
Kemampuan Kerja	Saya dapat berkonsentrasi penuh saat menyelesaikan pekerjaan.	207	82,80%	Sangat Tinggi
Pengembangan Diri	Saya berusaha mencari cara baru agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik.	209	80,40%	Sangat Tinggi
Pengembangan Diri	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan sistem atau metode kerja.	193	80,40%	Sangat Tinggi
Semangat Kerja	Saya bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi.	193	80,20%	Sangat Tinggi
Semangat Kerja	Saya tetap bersemangat untuk bekerja dengan baik meskipun menghadapi tekanan pekerjaan.	208	80,20%	Sangat Tinggi
RATA-RATA		202,9	81,16%	Sangat Tinggi

Sumber: (Data diolah peneliti., 2026)

Berdasarkan Tabel 2, jumlah skor sepuluh butir produktivitas adalah 2.029, dengan rata-rata skor per butir 202,9. Dengan 50 responden dan skor maksimum 5, skor ideal setiap butir adalah 250. Persentase keseluruhan adalah 2.029/2.500 × 100% = 81,16%, dibulatkan menjadi 81%, dan termasuk kategori sangat tinggi menurut klasifikasi penelitian. Kemampuan kerja memperoleh 82,80%, diikuti efisiensi 82,60%, pengembangan diri 80,40%, dan semangat kerja 80,20%. Hasil kerja memperoleh skor relatif terendah, 79,80%, yang dikategorikan tinggi. Hasil ini memberi gambaran penilaian diri responden dan tidak berarti seluruh target produksi aktual telah tercapai. Queensha Adinda Marhadi et al. (2025) juga membahas relevansi kemampuan kerja terhadap produktivitas, tetapi penelitian ini tidak menguji pengaruh indikator secara terpisah.

2. Analisis Deskriptif Tingkat Konflik kerja

Tabel 3. Analisis deskriptif konflik kerja

Indikator	Item pernyataan	Total skor	Persentase indikator	Kategori
Perbedaan dalam orientasi kerja	Saya sering menerima arahan yang berbeda dari dua atasan mengenai tugas yang harus saya kerjakan.	184	69,00%	Tinggi
Perbedaan dalam orientasi kerja	Saya sering menerima tugas yang sama dari dua atasan dengan instruksi yang berbeda.	161	69,00%	Tinggi
Perbedaan penilaian atau persepsi	Perbedaan arahan dari dua atasan membuat saya bingung menentukan standar kerja yang harus diikuti.	194	69,60%	Tinggi
Perbedaan penilaian atau persepsi	Perbedaan arahan dari dua atasan membuat saya tidak yakin prosedur kerja mana yang harus saya ikuti.	154	69,60%	Tinggi

Tugas yang tidak jelas	Ketidakjelasan batas wewenang antara dua atasan sering membuat saya ragu dalam bertindak.	182	69,60%	Tinggi
Tugas yang tidak jelas	Saya sering bingung mengenai tanggung jawab saya saat dua atasan memberikan instruksi yang berbeda.	166	69,60%	Tinggi
Koordinasi kerja yang tidak dilakukan	Koordinasi yang kurang baik antara dua atasan sering menimbulkan masalah dalam pekerjaan saya.	172	71,20%	Tinggi
Koordinasi kerja yang tidak dilakukan	Perbedaan cara penyampaian instruksi dari dua atasan sering menimbulkan kesalahpahaman dalam pekerjaan saya.	184	71,20%	Tinggi
RATA-RATA	174,6	69,85%	Tinggi	

Sumber: (Data diolah peneliti., 2026).

Tabel 3 menunjukkan jumlah skor konflik kerja sebesar 1.397 dari skor ideal 2.000. Rata-rata skor per butir sebesar 174,625 atau 174,6 setelah pembulatan, sedangkan persentase keseluruhan sebesar 69,85% atau sekitar 70%, yang termasuk kategori tinggi menurut klasifikasi penelitian. Karena seluruh butir menyatakan pengalaman konflik, hasil ini menunjukkan adanya masalah hubungan dan proses kerja yang perlu ditangani, bukan kondisi konflik yang baik. Persentase indikator adalah 69,00% untuk perbedaan orientasi, 69,60% untuk perbedaan penilaian atau persepsi, 69,60% untuk tugas yang tidak jelas, dan 71,20% untuk koordinasi kerja yang tidak dilakukan. Skor koordinasi tertinggi menunjukkan aspek yang relatif paling menonjol pada jawaban responden, tanpa membuktikannya sebagai penyebab utama konflik. Temuan ini dapat dibaca bersama kajian Sukma Palupi et al. (2025), dengan tetap membedakan analisis deskriptif penelitian ini dari pengujian pengaruh dalam penelitian pembanding.

Tingginya skor konflik bersamaan dengan tingginya skor produktivitas menunjukkan dua gambaran persepsi yang dapat muncul pada kelompok responden yang sama. Hasil tersebut tidak berarti konflik bermanfaat atau tidak berdampak terhadap pekerjaan, karena hubungan kedua variabel tidak diuji. Perusahaan dapat memprioritaskan penyelarasan instruksi antaratasan dan kejelasan tanggung jawab. Pada produktivitas, butir kualitas hasil kerja memperoleh skor 195 atau 78,00% dari skor ideal, lebih rendah daripada butir pencapaian target sebesar 204 atau 81,60%. Perbedaan ini menunjukkan prioritas evaluasi relatif, tetapi belum membuktikan adanya pengorbanan mutu demi kuantitas atau besarnya kecacatan produk aktual.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap seluruh 50 karyawan bagian produksi PT Sangwoo Indonesia, kesimpulan penelitian dirumuskan sebagai produktivitas kerja memperoleh skor 81,16% atau sekitar 81% dan termasuk kategori sangat tinggi menurut klasifikasi penelitian. Kemampuan kerja dan efisiensi memperoleh persentase relatif tertinggi, sedangkan hasil kerja memperoleh 79,80% sehingga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Penilaian ini berasal dari kuesioner dan tidak membuktikan bahwa seluruh target produksi aktual telah tercapai.

Konflik kerja memperoleh skor 69,85% atau sekitar 70% dan termasuk kategori tinggi. Skor tersebut mencerminkan tingginya persetujuan terhadap pengalaman konflik, bukan kondisi hubungan kerja yang baik. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan memperoleh persentase tertinggi, 71,20%, sehingga dapat menjadi prioritas perbaikan. Penelitian tidak menguji penyebab konflik maupun pengaruhnya terhadap produktivitas.

2. Saran

Dengan mempertimbangkan temuan deskriptif dan batas penelitian, saran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut: Perusahaan disarankan mengevaluasi kualitas hasil kerja bersama pencapaian kuantitas dan waktu penyelesaian. Pemantauan produk cacat, pemeriksaan mutu, dan pelatihan sesuai kebutuhan dapat melengkapi penilaian kuesioner. Langkah tersebut perlu disesuaikan dengan prosedur keselamatan, kewenangan operator, dan kondisi proses produksi perusahaan.

Manajemen disarankan menyelaraskan instruksi antaratasan, memperjelas pembagian wewenang, serta menyediakan jalur klarifikasi ketika arahan berbeda. Koordinasi singkat pada pergantian sif dan pencatatan perubahan instruksi dapat dipertimbangkan. Penelitian selanjutnya dapat melengkapi survei dengan data mutu dan produktivitas aktual serta menguji hubungan antarvariabel apabila tujuan dan desain penelitiannya mendukung.

REFERENSI

Alhempi, R.R., Zain, I., Ardan Mardan, J., & Medina Dzikra, F. (2023). The Effect of Financial Compensation and Conflict on The Performance of Employees of The Loading and Unloading Warehouse at PT. Cahaya Indah Sangsurya in Pekanbaru. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*. https://doi.org/10.54443/sj.v2i3.146

Aulia Marsandi, Z., Sari, M. W., & Karlinda, A. E. (2026). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening pada PT. Binapratama Sakatojaya SS II*. https://doi.org/10.55606/optimal.v6i2.10905

Babatunde, B.O., Ifabiyi, S.A., Adelakun, C.G., Aderemi, A.A., Morakinyo, D.A., & Fabiyi, O. (2026). WORK SCHEDULING PRACTICES AND EMPLOYEE PRODUCTIVITY: MODERATING ROLE OF TECHNOLOGY ADOPTION IN MANUFACTURING FIRM. *International Journal of Innovation and Business Strategy (IJIBS)*. https://doi.org/10.11113/ijibs.v21.203

Dadang, A. M., Sukmana, I. T., Munir, S., Rinaldi, F., & Supriatna, M. D. (2024). *PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN: PELUANG DAN TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA SOCIETY 5.0*. (Produktivitas, Karyawan, Tantangan dan Peluang, Era Society 5.0).

Ichdan, D.A. (2024). Analysis of employee performance through productivity: The role of kaizen culture, motivation, and work discipline in the manufacturing industry. *Annals of Human Resource Management Research*. https://doi.org/10.35912/ahrmr.v4i1.2158

Irwan. (2024). Workplace Conflict: Its Impact on Employee Motivation and Productivity. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, *7*(Workplace conflict,Employee Motivation; Productivity; Conflict Management; Organizational Stability).

Lūsēna-Ezera, I., Liduma, D., & Melberga, K. (2022). RELATIONSHIP BETWEEN CHARACTERISTICS OF TEAMWORK AND PRODUCTIVITY IN MANUFACTURING ENTERPRISES IN LATVIA. *12th International Scientific Conference "Business and Management 2022"*. https://doi.org/10.3846/bm.2022.803

Nisa Trisna Natania. (2025). Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Unit Pengemasan PT X Semarang. *Antigen : Jurnal Kesehatan Masyarakat Dan Ilmu Gizi*, *3*(1), 42–52. https://doi.org/10.57213/antigen.v3i1.542

Pratama, C. P., & Yulianti, R. R. M. (2025). *The Effect Of Work Conflict And Work Environment On Employee Work Productivity At PT Bintaro Makan Kopi Tangerang Selatan*. https://jicnusantara.com/index.php/jiic

Queensha Adinda Marhadi, M., Laura Hardilawati, wan, & sulityandari. (2025). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BINA MITRA SWARNADWIPA. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, *4*(1), 948–965.

Rahmadona, M. A. (2026). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas pada Perusahaan (Studi Kasus PT Rembiga Indah). In *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 6, Number 1).

Shrestha, A., & Singh, B. (2024). The Role of Task, Relationship, and Process Conflicts in Shaping Employee Performance in Nepal's Commercial Bankst. *International Research Journal of Parroha Multiple Campus*, *3*(1), 51–62. https://doi.org/10.61916/prmn.2024.v03i01.006

Sukma Palupi, D., Epty Hidayaty, D., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2025). The Effect Of Work Conflict And Work Stress Towards Work Productivity In Stud Bolt Companies In The Mitra Karawang Industrial Area Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Stud Bolt Di Kawasan Industri Mitra Karawang. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 6, Number 4). http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.

Van Greunen, C., Venter, E., & Sharp, G. (2021). *The influence of relationship and task conflict on the knowledge-sharing intention in knowledge-intensive organisations*. (extrinsic motivation; intrinsic motivation; knowledge-sharing intention; relationship conflict; task conflict). http://www.sajbm.org