



Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat

Summiati¹, Salfadri², Rizka Hadya³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: summiati243@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Summiati

Abstract: *The results of this study aim to examine and analyze which indicators are dominant in work conflict, work stress and employee work productivity at PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, West Sumatra and work conflict and work stress partially and simultaneously affect the work productivity of employees at PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, West Sumatra. This study uses the classic assumption test which consists of the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and Multiple Regression Test, t test and F test. Research Results Work conflict variables have a significant effect on employee work productivity at PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, West Sumatra The work stress variable has no significant effect on the work productivity of employees at PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, West Sumatra and the variables of work conflict and work stress simultaneously or simultaneously have a significant effect on employee work productivity at PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, West Sumatra.*

Keywords: *Work Conflict, Work Stress, Work Productivity.*

Abstrak: Hasil penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis indikator mana yang dominan dalam konflik kerja, stress kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat dan konflik kerja dan stress kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan Uji Regresi Berganda, Uji t dan Uji F. Hasil Penelitian Variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat Variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation

(GMP) Pasaman, Sumatera Barat dan Variabel konflik kerja dan stress kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Stress Kerja, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya (Suwatno 2015:156). Dengan demikian produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai tingkat yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (*input*) yang sebenarnya.

Fenomena yang terjadi PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat kurangnya semangat kerja di dalam PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat berupa kurangnya insentif dan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum merata, hal ini menyebabkan pelaksanaan pemberian insentif dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawan berbeda serta adanya keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban. Kedua beban kerja yang dilakukan oleh karyawan harus sesuai target sehingga karyawan harus melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan hal tersebut sangat membebankan karyawan menyebabkan karyawan mengalami stress dalam bekerja. Ketiga karyawan dalam melakukan pekerjaan dilakukan secara tim sehingga sering terjadi konflik dalam berkerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi semangat kerja adalah stress kerja. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu sendiri. Seorang yang gagal termotivasi, yaitu orang yang tidak dapat mengendalikan tekanan secara aktif sehingga menyebabkan stress dan tidak termotivasi. Stres kerja merupakan suatu bentuk dari tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Karyawan yang tidak mampu beradaptasi dan tidak sanggup mengikuti perbedaan-perbedaan yang ada dapat menimbulkan konflik dan stres kerja dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan (Ferdian Fatikhin dkk., 2017:11).

Untuk menguji indikator mana yang dominan dalam konflik kerja, stress kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat, Untuk menguji apakah konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat, Untuk menguji apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman,

Sumatera Barat , Untuk menguji apakah konflik kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert. Sedangkan data kuantitatif yang diperoleh dinyatakan dalam bentuk angka angka atau dalam bentuk satuan dan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik.

Setelah data terkumpul kemudian disajikan kedalam tapel distribusi frekuensi untuk dilakukan analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2018) Analisis Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian.

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen).

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel produktivitas kerja
- a = nilai konstanta
- X₁ = Variabel bebas konflik kerja
- X₂ = Variabel bebas stress kerja
- b₁ = Koefisien regresi konflik kerja
- b₂ = Koefisien regresi stress kerja
- e = residual error

Koefisien determinasi (adjusted R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu (0<R²<1).

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik yaitu uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,13003718
Most Extreme Differences	Absolute	,050
	Positive	,047
	Negative	-,050
Test Statistic		,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel 1 didapatkan nilai residual sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 86 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
konflik kerja	,976	1,025
stress kerja	,976	1,025

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

1. Variabel X_1 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 1,025 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,976 lebih besar dari 0,10
2. Variabel X_2 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 1,025 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,976 lebih besar dari 0,10

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Heteroskedastisitas
Coefficientsa

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,022	,310
konflik kerja	-,267	,790
stress kerja	-,117	,907

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Kesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga penelitian dapat dilanjutkan. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa variabel-variabel dalam model regresi pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Regresi Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	95,319	13,624
konflik kerja	,427	,142
stress kerja	-,107	,171

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 95,319 + 0,427X_1 - 0,107X_2$$

1. Konstanta sebesar 95,319 artinya jika tidak ada konflik kerja dan stress kerja ($X_1, X_2=0$) maka nilai produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat akan turun sebesar konstanta yaitu 95,319 satuan.
2. Koefisien konflik kerja 0,427, koefisien bernilai positif artinya konflik kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat dimana jika konflik kerja naik satu satuan maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat naik sebesar 0,427 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien stress kerja -0,107, koefisien bernilai negatif artinya stress kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat dimana jika stress kerja naik satu satuan maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat turun sebesar 0,107 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.314 ^a	.098	.077

a. Predictors: (Constant), stress kerja, konflik kerja
b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,077. Hal ini berarti kontribusi pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat sebesar 7,70% sedangkan sisanya 92,30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kompetensi, motivasi kerja, pengalaman kerja dan lainnya

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	6,997	,000
konflik kerja	3,006	,003
stress kerja	-,626	,533

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

1. Variabel konflik kerja memiliki t hitung (3,006) > t tabel (1,9889) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,003 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat.
2. Variabel stress kerja memiliki t hitung (-0,626) < t tabel (1,9889) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,533 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H_2 ditolak.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat.

Uji F

Tabel 7. Uji -F

ANOVAa	
F	Sig.
4,532	,014b

a. Dependent Variable: produktivitas kerja
b. Predictors: (Constant), stress kerja, konflik kerja

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 4,532 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,71 (lihat lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,014^b lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa H₃ diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel konflik kerja dan stress kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel konflik kerja memiliki t hitung (3,006) > t tabel (1,9889) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,003 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H₁ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan konflik akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat atau dengan kata lain semakin tinggi konflik kerja maka produktivitas kerja semakin tinggi pula. Salah satunya adalah Konflik kerja dapat diartikan sebagai keadaan dimana seorang individu memiliki kerja yang berbeda dalam waktu yang sama. Konflik kerja tersebut memberikan tekanan kepada individu karena adanya perbedaan kepentingan antar kerja yang dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan dengan cepat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan karena konflik dalam bekerja dengan adanya rasa tertekan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Maka semakin tinggi konflik kerja juga akan berpengaruh pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.

Pengaruh dari positif tersebut menunjukkan bahwa ketika konflik kerja meningkat maka akan meningkat produktivitas kerja. Begitupun sebaliknya ketika konflik kerja naik maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Pada setiap organisasi harus dapat memahami adanya berbagai gejala yang dapat menyebabkan konflik kerja. Konflik timbul karena adanya tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang menyebabkan perubahan psikologis dan perilaku individu.

Dari berbagai sumber stress yang muncul dari setiap individu, maka diharapkan organisasi atau pemilik perusahaan dapat membantu karyawan untuk mengatasi konflik yang dihadapi dengan berbagai teknik (Kusumajati, 2017). Ketika karyawan memiliki tingkat

konflik kerja pada kriteria tinggi maka sesuatu hal sedang terjadi, perusahaan semestinya cekatan mengidentifikasi yang sedang dialami karyawan, banyak hal yang dapat menyebabkan konflik kerja seperti masalah kerja yang kurang baik, hubungan antara karyawan atau hubungan karyawan dengan atasan, kebijakan-kebijakan perusahaan yang memberatkan para karyawannya, maupun masalah stress kerja yang berlebihan ataupun factor-faktor lainnya. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya konflik kerja yang tinggi akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini juga didukung dengan teori Lok (2004) yang menyatakan bahwa produktivitas yang bersumber dari konflik kerja dapat mempengaruhi bagaimana seseorang menetapkan tujuan kerjanya. Produktivitas kerja yang kuat dapat dijadikan pedoman untuk melaksanakan tugas serta mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan walaupun terjadi konflik dalam bekerja maka produktivitas tetap meningkat.

Penelitian ini tidak sejalan dengan wibowo (2019) menyatakan bahwa konflik menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, dapat menurunkan produktivitas kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Konflik akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan apabila ada variabel stres kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin (2013) bahwa apabila seseorang melakukan dua atau lebih peran secara bersamaan yang diberikan oleh atasan dapat berujung pada stres.

Hasil penelitian Depiansah (2020) hasil pengujian hipotesis uji t konflik kerja terhadap produktivitas bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik kerja terhadap produktivitas kerja pada mitra PT. Indomarco Prismata Palembang, penelitian Syafei, (2020) hasil bahwa konflik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan penelitian Mutmainnah, Siti (2020) Berdasarkan hasil Variabel konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel stress kerja memiliki t hitung $(-0,626) < t$ tabel $(1,9889)$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,533 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat.

Hasil penelitian pada hipotesis 2 ini mendukung pendapat (Hasibuan,2017) yang dijelaskan pada hipotesis 2 pengaruh stres Kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar $-0,107$ yang berarti negatif dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel stres Kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas. Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan teori Handoko (2016) yang menyatakan bahwa akibat dari stres kerja dapat berupa membangun ataupun merusak produktivitas kerja. Luthan (2016) stres kerja tidak secara otomatis bersifat buruk bagi karyawan perseorangan atau kinerja organisasi mereka. Hal ini juga sejalan dengan teori Robbins (2016) bahwa stres yang tingkatannya rendah sampai sedang justru menstimulasi tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Mereka kemudian kerap kali mempertunjukkan tugas-tugas yang dikerjakan secara lebih baik, lebih intens dan lebih cepat.

Hasil pengujian hipotesis 2 diketahui bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat. Ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan mengurangi produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat dalam bekerja walaupun tidak signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan maka hal ini akan menurunkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian Depiansah (2020) hasil pengujian hipotesis uji t bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel stress kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Indomarco Prismatama Palembang, penelitian Syafei (2020) hasil bahwa stres kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Baturaja dan penelitian Mutmainnah, Siti (2020) berdasarkan hasil berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari tabel 4.14 tersebut diketahui nilai F hitung 4,532 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,71 (lihat lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,014^b lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa H₃ diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel konflik kerja dan stress kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat.

Hipotesis ke 3 ini menyatakan bahwa stres kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat, sejalan dengan penelitian Rusinta (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja. Menurut Gibson (2015) konflik kerja merupakan konflik yang muncul ketika seseorang mendapatkan kerja yang tidak sesuai dengan perilaku kerja yang tepat. Kerja yang tidak tepat tersebut dapat menimbulkan tekanan dalam diri seseorang yang pada akhirnya menimbulkan stres kerja. Apabila konflik kerja diuji tanpa memasukkan variabel stres kerja dalam uji hipotesis maka pengujian hipotesis konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat. Hal ini berarti bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Stres yang tingkatannya rendah justru akan berdampak baik dalam memotivasi produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat.

Menurut Gibson (2015) konflik peran merupakan konflik yang muncul ketika seseorang mendapatkan peran yang tidak sesuai dengan perilaku peran yang tepat. Peran yang tidak tepat tersebut dapat menimbulkan tekanan dalam diri seseorang yang pada akhirnya menimbulkan stres kerja. Apabila konflik peran diuji tanpa memasukkan variabel yakni stres kerja dalam uji hipotesis maka pengujian hipotesis konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diterima. Hal ini berarti bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti konflik kerja dan stress kerja. Stres

yang tingkatannya rendah justru akan berdampak baik dalam memotivasi produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian Asmawati (2020) hasil pengujian hipotesis uji t konflik kerja terhadap produktivitas bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik kerja terhadap produktivitas kerja pada mitra PT. Indomarco Prismata Palembang. bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel stress kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Indomarco Prismatama Palembang. Dari hasil bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja pada mitra PT. Indomarco Prismatama Palembang, penelitian Syafei (2020) hasil bahwa konflik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan stres kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Baturaja. Hasil uji F menemukan bahwa konflik kerja dan stres secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Baturaja dan penelitian Mutmainnah, Siti (2020) berdasarkan hasil variabel konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja variabel konflik kerja, stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

KESIMPULAN

1. Variabel konflik kerja memiliki indikator dominan pada kurangnya kebersamaan, stress kerja memiliki indikator dominan pada otoritas kerja dan produktivitas kerja karyawan memiliki indikator dominan pada semangat kerja.
2. Variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat
3. Variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat
4. Variabel konflik kerja dan stress kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat.

REFERENSI

- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Asep Saefullah 2017. *Kewirausahaan*. Yogyakarta: Penerbit CV Andi Offset
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Fahmi, Irham. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2017. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*, cetakan ke sebelas November 2015, ALFABETA, CV Bandung.
- Suriansyah, Ahmad. 2014. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Suwatno 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wirawan, 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Embat