

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh:

Linda Hariyani¹

Mudji Kuswinarno²

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: lindahrynhryn854@gmail.com

Abstract. *Research conducted by the author explores the influence of work conflict and work stress on employee performance in an organizational context. Conflicts that arise due to differences in goals, ineffective communication, and pressure to achieve targets can reduce employee productivity. Job stress, caused by high workloads and lack of social support, also has a negative impact on work motivation and effectiveness. Through a literature study approach, this research emphasizes the importance of effective management strategies, such as conflict management training and mental health support, to help employees overcome stress and conflict. The research results show that creating a harmonious and supportive work environment is very important to improve employee performance and achieve organizational goals. Thus, companies need to implement human resource strategies that can improve employee welfare and overall productivity. This research provides insight for management in managing factors that influence employee performance, as well as the importance of investing in human resource development for the long-term success of the organization.*

Keywords: *Work Conflict, Work Stress, Employee Performance, Human Resource Management, Work Environment.*

Abstrak. Penelitian yang dilakukan oleh penulis mengeksplorasi mengenai pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Konflik

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

yang muncul akibat perbedaan tujuan, komunikasi yang tidak efektif, serta tekanan untuk mencapai target dapat mengurangi produktivitas karyawan. Stres kerja, yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan sosial, juga berdampak negatif pada motivasi dan efektivitas kerja. Melalui pendekatan studi literatur, penelitian ini menekankan pentingnya strategi manajemen yang efektif, seperti pelatihan manajemen konflik dan dukungan kesehatan mental, untuk membantu karyawan mengatasi stres dan konflik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu mengimplementasikan strategi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan wawasan bagi manajemen dalam mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk keberhasilan jangka panjang organisasi.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja.

LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan pasti memiliki orang di dalamnya, baik perusahaan berskala kecil maupun besar, orang dalam perusahaan ini disebut dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi *asset* berharga bagi setiap bisnis atau organisasi karena mempunyai kemampuan efektif dalam menentukan keberhasilan operasional Perusahaan. SDM dalam bisnis tertentu harus diterapkan dengan benar agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan bisnis. Perkembangan dan keberhasilan usaha didasarkan pada sumber daya manusia yang tersedia. Keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada orang-orang yang bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang unggul akan memaksimalkan investasi dan *asset* yang dimiliki Perusahaan. (Setiyati & Hikmawati, 2019).

Karyawan merupakan salah satu *factor* terpenting dalam menentukan keberhasilan Perusahaan. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan efisien dan efektif, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas keseluruhan Perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang

dihasilkan oleh karyawan dengan kualitas dan kuantitas yang ditentukan oleh karyawan itu sendiri. Capaian kerja yang diperoleh dapat disesuaikan dengan menetapkan capaian berdasarkan standart evaluasi yang ditetapkan oleh Perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berkontribusi terhadap keberhasilan Perusahaan secara keseluruhan. Kinerja sebagai hasil kerja seorang pekerja yang dilakukan oleh seseorang ditentukan oleh keinginannya sendiri atau usahanya dalam usaha yang dijalankan selama jangka waktu yang bersangkutan (Daulay et al., 2019). Kinerja karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan Perusahaan karena secara tidak langsung ia mempengaruhi produktivitas, kualitas layanan, dan inovasi. Karyawan yang berkinerja unggul akan berujung pada kepuasan pelanggan yang lebih tinggi, yang penting untuk membangun loyalitas dan reputasi Perusahaan. Dalam jangka panjang, karyawan akan berkomitmen dan termotivasi untuk mendukung pencapaian tujuan strategis Perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memperkuat budaya organisasi. Sehingga investasi dalam pengembangan kinerja karyawan dianggap penting untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan.

Konflik menjadi satu esensi dalam kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Pada dasarnya manusia mempunyai perbedaan mulai dari jenis kelamin, tujuan hidup, sampai dengan agama (Wirawan, 2010). Dalam mencapai kesuksesan Perusahaan memiliki persyaratan normal yang akan menciptakan kriteria, metode, proses yang beragam. Berbagai masalah yang muncul dalam Perusahaan, dalam mengganggu pencapaian tujuan Perusahaan yang disebut dengan stress kerja.(Kusdianto, 2020). Meningkatnya masalah konflik kerja di berbagai sektor menjadi perhatian penting dalam dunia bisnis. Beberapa *factor* peningkatan konflik salah satunya ialah tuntutan pekerjaan yang tinggi, perbedaan budaya dan nilai di antara karyawan, serta komunikasi yang kurang efektif. Perbedaan latar belakang juga dapat memicu ketegangan, sementara tekanan untuk mencapai target sering kali menyebabkan stress dan frustrasi. Factor – factor tersebut dapat menciptakan suasana yang rentan terhadap konflik, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak *negative* pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Konflik yang sering terjadi pada karyawan ialah dari kesalahpahaman antar karyawan karena perbedaan pola pikir, pendapat, dan kepribadian. Kinerja buruk juga bisa memicu dan menimbulkan stress kerja jika tidak diatasi dengan baik dalam instansi

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

tersebut. Stress kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan karena tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Dukungan *social* kurang, tekanan dari rekan kerja, dan pengaruh pribadi dapat menimbulkan stress yang mengganggu konsentrasi dan menurunkan kinerja. Konflik kerja juga berperan dalam menciptakan stress kerja yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan (Lilik Firdaus, 2022).

Ketika konflik tidak dikelola dengan baik, atau Ketika stress kerja meningkat, karyawan cenderung mengalami penurunan motivasi dan efektivitas kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat produktivitas Perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu mengimplementasikan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, seperti pelatihan manajemen konflik dan program dukungan Kesehatan mental untuk membantu karyawan mengatasi stress. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, juga meningkatkan kesejahteraan mereka, yang berkontribusi pada loyalitas dan retensi karyawan (Hamid & Mukzam, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kedua *factor* tersebut mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan menggunakan metode *study literatur*, yang akan mengkaji berbagai artikel, jurnal, dan buku yang membahas hubungan antara konflik kerja, stress, dan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Produktifitas Kerja Karyawan

Kusnendi dan Wijayanti (2014:6) dan (Pamungkas et al., 2023) mendeskripsikan produktivitas kerja adalah cara pegawai bekerja yang terlihat dari kemauan pegawai bekerja secara efektif dan efisien. Untuk meningkatkan produktivitas, fokus pada manajemen pegawai, efisiensi, dan kondisi kerja dalam suatu sistem yang terukur. Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan mencakup sikap mental yang produktif, disiplin, dan profesionalisme.

Produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi. Kemampuan kerja dan motivasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas. Peningkatan produktivitas karyawan penting bagi pertumbuhan organisasi, dan manajemen perlu *focus*

terhadap perkembangan kemampuan dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan. (Kurniawan & Cahyaningtyas, 2021). Pola kepemimpinan dan struktur tugas juga dapat mempengaruhi semangat dan efektivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas, Perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja, karena kenyamanan dan keamanan yang dirasakan karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka (Wahyuningsih, 2018).

Konflik Kerja

Konflik kerja mempunyai pengertian sebagai perselisihan yang terjadi antara individu atau kelompok dalam Perusahaan akibat perbedaan tujuan, komunikasi, atau hubungan interpersonal. Ketidakcocokan dalam komunikasi sering kali menyebabkan perdebatan antara karyawan. Misalnya, ketika rekan kerja saling mengingatkan, nada yang tinggi atau cara menyampaikan yang kurang tepat dapat menyinggung perasaan, sehingga menimbulkan ketegangan. Konflik kerja bukan hanya berakar dari interaksi negatif, tetapi juga dari tekanan yang dialami karyawan, terutama saat beban kerja meningkat. Situasi ini berpotensi mengganggu kinerja dan semangat kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan di lingkungan kerja (Syuhada & Amelia, 2021). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2020) konflik dari sudut pandang tradisional menganggapnya sebagai sesuatu yang tidak diinginkan, sedangkan pandangan perilaku melihatnya sebagai kejadian yang biasa dan bisa berdampak positif maupun *negative*.

Stres Kerja

Stress kerja dapat muncul dari berbagai *factor*, seperti tekanan dan intimidasi dari lingkungan kerja. Stress kerja merupakan kondisi individu mengalami ketegangan fisik atau psikologis yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan, akan semakin rendah kinerja karyawan. Namun, stress kerja juga mempunyai sisi positif, yakni dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan inspirasi. Penting bagi Perusahaan untuk mengelola stress kerja dengan baik agar dapat meminimalkan dampak negative terhadap kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.

METODE PENELITIAN

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode studi kepustakaan atau *literatur review*. Studi literatur yaitu pengkajian data dari berbagai buku referensi serta hasil penelirian sebelumnya yang relevan dengan penelitian untuk mendapatkan landasan teori dari masalah yang akan diteliti. Penelitian ini berasal dari buku, jurnal, atau artikel – artikel, serta skripsi terdahulu yang se-tema dengan penelitian ini.(Munib & Wulandari, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Lestari et al., 2020), konflik yang terjadi di antara karyawan sering kali disebabkan oleh perbedaan tujuan, komunikasi yang kurang efektif, dan tekanan untuk mencapai target. Ketidakcocokan ini tidak hanya memicu ketegangan tetapi juga dapat menurunkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dinamika konflik agar dapat dikelola dengan baik.

Stres kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja. (Kusdianto, 2020) menyatakan bahwa stres kerja muncul dari beban kerja yang tinggi dan dukungan sosial yang minim. Ketika karyawan mengalami stres, mereka cenderung memiliki motivasi yang rendah dan efektivitas kerja yang menurun. Hal ini berpotensi mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen stres yang efektif untuk menjaga kesejahteraan karyawan.

Sebuah studi oleh (Hamid & Mukzam, 2017) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik, termasuk pelatihan manajemen konflik dan dukungan kesehatan mental, dapat membantu karyawan mengatasi stres dan konflik. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan loyalitas mereka. Lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif.

Lebih jauh, produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. (Wahyuningsih, 2018) menekankan bahwa kenyamanan dan keamanan di tempat kerja dapat meningkatkan semangat dan efektivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk mendukung

produktivitas karyawan. Hal ini mencakup penyediaan fasilitas yang memadai dan perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Di sisi lain, (Setiyati, R., & Hikmawati, 2019) menekankan pentingnya perencanaan sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan kinerja. Dengan perencanaan yang tepat, perusahaan dapat menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan tuntutan organisasi. Pelatihan dan pengembangan keterampilan menjadi aspek krusial untuk mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan dan tantangan di tempat kerja.

KESIMPULAN

Konflik kerja dan stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Konflik yang muncul akibat perbedaan tujuan, komunikasi yang tidak efektif, dan tekanan untuk mencapai target dapat mengganggu produktivitas karyawan. Jika konflik tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan ketegangan yang mengurangi motivasi dan efektivitas kerja, sehingga berpotensi merugikan pencapaian tujuan perusahaan.

Stres kerja juga merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan sosial, dan tekanan dari rekan kerja dapat meningkatkan tingkat stres di kalangan karyawan. Penting bagi perusahaan untuk menerapkan strategi manajemen stres yang efektif, termasuk pelatihan manajemen konflik dan dukungan kesehatan mental, guna membantu karyawan mengatasi stres dan meningkatkan produktivitas mereka.

Penulis menekankan perlunya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan memberikan pelatihan serta pengembangan keterampilan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Investasi dalam manajemen sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan karyawan yang lebih produktif dan loyal, sehingga mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

DAFTAR REFERENSI

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan*. 1(1), 209–218.

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

- Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), 172–180.
- Kurniawan, I. S., & Cahyaningtyas, T. (2021). Peningkatan Produktivitas: Peran Kemampuan, Lingkungan, dan Motivasi Pada Azzahra Moslem Wear Yogyakarta. *Jurnal Produktivitas*, 8(2), 296–304. <https://doi.org/10.29406/jpr.v8i2.2645>
- Kusdianto, I. (2020). PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT PLN (Persero) RAYON MASAMBA KABUPATEN LUWU UTARA Oleh Kurniawati Drs . Pasoni Mustafa Muhani , M . M (2) Email : Nhya010194@gmail.com Program Studi Manajemen , Universitas Muhammadiyah Pa. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, X, 1–11.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Lilik Firdaus. (2022). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10), 701–717. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i10.577>
- Munib, A., & Wulandari, F. (2021). Studi Literatur: Efektivitas Model Kooperatif Tipe Course Review Horay Dalam Pembelajaran IPA Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 7(1), 160–172. <https://doi.org/10.29407/jpdn.v7i1.16154>
- Pamungkas, R. J., Rajab, R., & ... (2023). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. *Jurnal Sumber Daya ...*, 33–51. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/649%0Ahttps://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/649/420>
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan SDM Dalam Organisasi. *Forum Ilmiah*, 16(215).

- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16, 215.
<https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/2816/2399>
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136–145.
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Humanika.