

Studi Literatur Tentang Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan

Della Dyah Ananda¹, Hawignyo²

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: 2110631020070@student.unsika.ac.id¹, nyonyo.hawignyo@fe.unsika.ac.id²

Abstrak

Secara umum, produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan tidak senantiasa menunjukkan kemajuan; sehingga menghasilkan pendapatan yang kurang ideal bagi bisnis tersebut. Penyebab dari keadaan ini adalah konflik di tempat kerja dan stres yang harus dihadapi oleh pegawai. Studi ini dimaksudkan untuk memastikan bagaimana tekanan dan perselisihan terkait pekerjaan mempengaruhi kinerja perusahaan. Pengkajian ini bersifat kualitatif, dan kajian kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data (Library Research). Berdasarkan temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel konflik kerja baik secara baik maupun negatif. Produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh konflik kerja. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya konflik terkait pekerjaan, atau sebaliknya. Sementara itu, konflik di tempat kerja berdampak buruk pada kinerja pekerja. Kinerja karyawan menurun seiring dengan meningkatnya konflik kerja dan sebaliknya. Mengenai dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa ketika stres kerja berkurang maka kinerja karyawan secara umum akan meningkat.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Stress Kerja, Kinerja

Abstract

In general, employee productivity in a company does not always show progress; thus generating less than ideal income for the business. The cause of this condition is conflict in the workplace and stress that must be faced by employees. This study is intended to determine how work-related stress and conflict affect company performance. This study is qualitative, and a literature review is used to collect data (Library Research). Based on the research findings, employee performance is influenced by work conflict variables both positively and negatively. Employee productivity is positively influenced by work conflict. Employee performance will increase as work-related conflict increases, or vice versa. Meanwhile, conflict in the workplace has a negative impact on employee performance. Employee performance decreases as work conflict increases and vice versa. Regarding the impact of work stress on employee performance, this shows that when work stress decreases, employee performance will generally increase.

Keywords: Work Conflict, Work Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan penentu utama seberapa baik operasional bisnis dijalankan, yang mungkin menentukan arah suatu perusahaan apakah maju atau mundur, dan bertahan atau gagal. Kemampuan suatu bisnis dalam mengelola sumber daya manusianya akan menentukan keberhasilan atau kegagalannya. Oleh karena itu, agar setiap sumber daya manusia dalam organisasi dapat membantu mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, maka para pegawai harus memiliki kinerja yang baik. (Akmal, 2019)

Tentu saja, karyawan perlu bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan seseorang untuk memenuhi tujuan perusahaan atau organisasi. Kata "kinerja" berasal dari kata "kinerja/pekerjaan", yang mengacu pada jumlah dan kualitas hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan indikator kunci keberhasilan suatu bisnis, baik bagi perusahaan manufaktur maupun jasa. (Yasiri & Almanshur, 2022)

Konflik kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja. Didirolano dalam Tjabolo (2017) mendefinisikan konflik sebagai suatu cara dimana sejak seseorang ataupun golongan

menjumpai adanya inkonsistensi dan kesenjangan antara dirinya dengan orang lain. Sumber daya manusia mungkin terkena dampak negatif dari perselisihan antar rekan kerja. Konflik antara dua pihak atau lebih dapat menimbulkan konflik. Komunikasi, hubungan interpersonal, dan struktur organisasi yang tidak memenuhi harapan dapat menimbulkan konflik, yang dapat mengganggu pikiran masyarakat dan mengganggu tugas sehari-hari. Ketidaksesuaian yang diakibatkan oleh perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi antara dua orang atau lebih atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan dikenal sebagai konflik internal. (Yusri, 2020)

Jika konflik kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menjadi masalah besar. Khususnya pekerja bank yang sering berada di bawah tekanan untuk mencapai target penjualan yang tinggi, berurusan dengan klien yang memiliki tuntutan dan harapan yang berbeda-beda, dan berkolaborasi dengan rekan kerja yang memiliki latar belakang dan keahlian berbeda. Konflik di tempat kerja mempunyai dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan jika semakin sering konflik terjadi. (Utama et al., 2023).

Secara umum, perselisihan dapat menimbulkan dampak menguntungkan dan negatif pada bisnis. Banyak orang

beranggapan bahwa karena konflik akan berdampak buruk bagi organisasi, maka konflik harus dihindari atau bahkan dihilangkan. Sebaliknya, sebagian orang percaya bahwa perbedaan pendapat tidak selalu berdampak buruk dan justru berdampak baik bagi organisasi. Manajemen konflik yang efektif dapat memberikan manfaat bagi organisasi; di sisi lain, pengelolaan konflik yang buruk akan berdampak sebaliknya.

Selain perselisihan di tempat kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Ketidakseimbangan antara sumber daya individu dan tuntutan di tempat kerja menyebabkan stres. Ketika kesenjangan dalam perusahaan melebar, tingkat stres yang berhubungan dengan pekerjaan setiap karyawan meningkat dan menjadi berbahaya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Konflik Kerja

1. Pengertian Konflik Kerja

Kurniawati (2020) mendefinisikan konflik kerja sebagai ketidakseimbangan atau kesenjangan yang muncul antara berbagai pemangku kepentingan dalam suatu organisasi, industri, atau antar rekan kerja. (Loupita, 2023)

Menurut Sinambela (2021:458), konflik adalah sebuah cara koneksi antara pihak-

pihak yang memiliki kepentingan yang beragam, cara pandang, target, kuantitas, atau strategi untuk menghadapi konflik. Ini adalah konflik yang muncul antara apa yang diharapkan seseorang dari dirinya sendiri, orang lain, dan organisasi serta kenyataan dari apa yang diharapkan. (Ii et al., 2021)

Konflik kerja menurut Haryati (2019:16) merupakan permasalahan yang muncul di tempat kerja yang pada saat ini tidak mampu ditangani oleh seorang karyawan. Namun, tidak hanya itu di tempat kerja juga dapat menimbulkan masalah lain, seperti emosi dan ego yang sangat mudah berubah sehingga karyawan tidak dapat mengendalikannya secara efektif. dan harus dicegah. (Ii, 2019)

2. Jenis-Jenis Konflik Kerja

- a. **Konflik antarpribadi**
Ketika orang-orang tidak cocok di tempat kerja karena perbedaan kepribadian, nilai-nilai, atau preferensi pribadi, konflik semacam ini akan terjadi.
- b. **Konflik antar tim**
Ketika anggota tim mendekati topik atau proyek yang mereka kerjakan dari perspektif atau metode yang berbeda, konflik antar tim sering kali terjadi

- c. Konflik antara atasan dan bawahan
Perbedaan harapan, pandangan, atau filosofi kepemimpinan seringkali menjadi penyebab konflik antara atasan dan bawahan. Misalnya, seorang pekerja mungkin percaya bahwa atasannya terlalu menuntut atau tidak ramah terhadap pekerjaannya
- d. Konflik antara departemen atau tim Perdebatan mengenai sumber daya, prioritas proyek, atau perbedaan metode kerja terkadang mengakibatkan konflik di dalam departemen atau tim.
- e. Konflik antara karyawan dan organisasi
Ketidaksepakatan antara pekerja dan manajemen mengenai peraturan tempat kerja, perlakuan yang adil, atau kondisi kerja terkadang mengakibatkan konflik antara pekerja dan organisasi.
- f. Konflik antara nilai dan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan organisasi
Konflik jenis ini terjadi ketika keinginan atau nilai-nilai pribadi seseorang bertabrakan dengan tujuan atau kebutuhan perusahaan

tempat mereka bekerja. Misalnya, seorang karyawan mungkin sangat peduli terhadap lingkungan dan tersinggung oleh praktik perusahaan yang merusak lingkungan. Ketidakbahagiaan, kecemasan, dan rendahnya keterlibatan karyawan di tempat kerja mungkin disebabkan oleh jenis konflik ini. (Hi, 2011)

3. Indikator konflik internal

- ☐ Pertikaian atau adu argumen (isu yang memicu kontroversi)
- ☐ Permasalahan yang bersifat pribadi
- ☐ Ketidaksesuaian pandangan terkait arah atau tujuan pekerjaan
- ☐ Ketidakselarasan dalam pendapat
- ☐ Perbedaan sudut pandang dalam mengidentifikasi akar masalah
- ☐ Ketidaksepakatan dalam memilih solusi untuk suatu permasalahan
- ☐ Perbedaan dalam pendekatan penyelesaian konflik
- ☐ Ketegangan emosional dalam hubungan kerja
- ☐ Konflik antar individu yang bersifat personal
- ☐ Kelelahan mental akibat beban kerja yang berlebihan

4. Metode penyelesaian konflik

Tiga teknik yang sering digunakan untuk menyelesaikan konflik termasuk pemecahan masalah integratif, dominasi atau fokus, dan kompromi.

a. kekuasaan atau prioritas. Ada berbagai metode untuk mencapai kekuasaan dan prioritas, termasuk:

- 1) Tekanan (force), yaitu di mana seorang pemimpin sepenuhnya bertugas menetapkan aturan dan pedoman, memilih tujuan apa yang ingin dicapai, dan mengawasi serta mengarahkan setiap aspek operasi organisasi tanpa masukan dari bawahan.
- 2) Pengendalian (smooth), yaitu dengan cara menggunakan kata-kata atau kalimat yang sabar dan sangat hati-hati
- 3) Penolakan (evasion), di mana manajer enggan untuk mengambil sikap yang kuat
- 4) Suara terbanyak (majority rule), menggunakan mekanisme pemungutan suara yang adil untuk mencoba dan menyelesaikan perselisihan antar pihak.

b. Perundingan. Manajer berusaha menemukan kesamaan yang dapat disetujui oleh kedua belah pihak untuk

mengakhiri masalah. Di antara kompromi tersebut adalah:

- 1) Pengasingan (separation), pada cara ini seseorang yang mengalami konflik akan dipisahkan satu sama lain hingga mereka mencapai pemahaman yang sama.
- 2) Peleraian (arbitrasi), pada cara ini atasan diharap untuk memberi opini
- 3) Merujuk pada ketentuan-ketentuan yang diberlakukan di perusahaan, dikembalikan kepada peraturan-peraturan yang menetapkan peleraian masalah.
- 4) Pemerasan (bribing), Sebagai imbalan atas perselisihan yang diselesaikan, salah satu pihak diberi kompensasi.

c. Penyelesaian konflik secara keseluruhan. Dengan menggunakan pendekatan pemecahan masalah, konflik antar kelompok dapat diubah menjadi suasana kooperatif dimana masalah dapat diselesaikan. Masing-masing pihak secara jujur dan transparan mencari solusi yang bisa disetujui seluruh kelompok, selain menekan isu tersebut atau berupaya mencapai kompromi. Ada tiga kategori

pendekatan solusi integratif, khususnya:

- 1) Perjanjian. Alih-alih mengincar kesuksesan salah satu pihak, kedua belah pihak bersatu untuk menentukan tindakan terbaik.
- 2) Dialog. Komunikasi langsung antara kedua pihak memungkinkan adanya ekspresi sudut pandang secara langsung, dan ketika kepemimpinan yang kompeten dikombinasikan dengan keterbukaan untuk berkompromi, solusi yang masuk akal terhadap masalah akan sering tercapai.
- 3) Tujuan yang lebih tinggi digunakan. Jika kedua belah pihak sepakat mengenai hasil akhirnya, hal ini juga bisa menjadi sarana konflik.. (Dwianto et al., 2019)

2. Stress Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Stress didefinisikan oleh Nusran (2019: 72) sebuah kondisi internal yang diakibatkan oleh tekanan yang diberikan pada tubuh, lingkungan, dan interaksi sosial yang akan membebani serta tidak dapat dijalankan. Kebiasaan yang dilakukan secara rutin, seperti bekerja, (Nusran, 2019)

Stres di tempat kerja menurut Hasibuan (2020) merupakan keadaan ketegangan yang berdampak pada perasaan, proses mental, dan keadaan fisik seseorang. Individu yang mengalami stres mengalami kecemasan dan kekhawatiran yang terus-menerus. (Dianti, 2017)

Mangkunegara (2017) mengartikan stres kerja sebagai persepsi karyawan terhadap tekanan atau stres yang berkaitan dengan pekerjaannya. Stres di tempat kerja dapat diidentifikasi dengan munculnya emosi yang tidak menentu, kegelisahan, hasrat untuk menarik diri, mengalami gangguan tidur, kesulitan untuk bersantai, khawatir, tegang, cemas, tekanan darah tinggi, dan masalah pencernaan.. (Ratih Tristianingsih et al., 2022)

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress

Individu dapat mengkategorikan penyebab-penyebab yang menimbulkan stres menjadi dua kelompok, yaitu pengaruh yang datang dari faktor pribadi maupun lingkungan individu. Stres yang berasal dari luar individu dapat digolongkan menjadi dua kategori yaitu stres yang berasal dari organisasi itu sendiri dan stres yang berasal dari eksternal. Pemicu stres yang berasal dari luar perusahaan, termasuk yang berkaitan

dengan keluarga, masyarakat, lingkungan, dan keuangan. Sedangkan unsur internal

perusahaan meliputi suasana atau tata ruang, aktivitas kerja, rekan satu tim, perusahaan, dan aspek karir (Gitosudarmo, 2009). Hasibuan (2007) menyebutkan berikut ini penyebab stres kerja pada karyawan:

1. Perselisihan: Suatu prosedur yang muncul pada saat salah satu pihak meyakini bahwa pihak lain telah memberikan dampak yang buruk pada sesuatu yang dianggap menarik atau mengkhawatirkan oleh pihak lain.
2. Beban Kerja: Tindakan mencari tahu berapa waktu yang diperlukan guna menyelesaikan salah satu tugas pada jangka waktu tertentu
3. Jam kerja: Untuk memastikan berapa jangka waktu yang harus dihabiskan pekerja untuk menuntaskan tugas tertentu pada tingkat produktivitas yang disyaratkan.
4. Dampak Kepemimpinan: Bentuk pengaruh sosial yang dilakukan secara sadar yang dilakukan seseorang terhadap orang lain
5. Remunerasi yang rendah: Kebutuhan karyawan akan kehidupan yang terhormat tidak

dapat dipenuhi dengan rendahnya remunerasi yang diterima.

6. Perkembangan karir yang tidak pasti: Hal ini dapat menimbulkan stres karena melibatkan ketidakjelasan tentang pekerjaan seseorang.
7. Masalah individu: Masalah keluarga. (Kartikasari & Harini, 2018)

3. Pendekatan Dalam Mengelola Stress

Manajemen stres memerlukan strategi yang tepat, dan strategi tersebut ada dua (Sunyoto, 2012):

1) Strategi pribadi

Teknik individu yang berhasil dengan baik meliputi dukungan sosial, aktivitas fisik, pelatihan relaksasi, dan manajemen waktu. Karyawan yang mahir mengatur waktunya dapat melakukan pekerjaan dengan efisien dan tanpa harus terburu-buru.

2) Strategi organisasi

Tuntutan pekerjaan dan posisi, serta struktur organisasi, semuanya dapat diubah oleh manajemen dan karenanya merupakan beberapa penyebab stres. Oleh karena itu, penetapan tujuan, desain ulang pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif,

kesejahteraan, serta seleksi dan penempatan adalah beberapa teknik yang

dapat digunakan manajemen untuk mengurangi stres karyawan. (Setiyadi, 2018)

3. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Bernardin & Russell bahwa kinerja adalah bukti atau laporan atas hasil yang diperoleh dari pelaksanaan fungsi tertentu atau aktivitas kerja tertentu selama yang telah ditetapkan (Nisfu, 2021)

Kinerja pegawai menurut Farisi, S., dkk. (2020), merupakan hasil kerja yang memungkinkan karyawan mengakui kontribusi mereka sendiri dalam bentuk proyek yang telah selesai.

Kinerja menurut Rivai, A. (2020) adalah banyaknya pekerjaan yang dapat dituntaskan karyawan selama periode tertentu dan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan.. (Faiisi S, 2021)

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Mahmudi (2010) menekankan bahwa kinerja merupakan konsep multidimensi dengan berbagai variabel yang mempengaruhinya. Berikut ini adalah faktor penentunya:

- a) Faktor individu atau pribadi, meliputi wawasan, keahlian, kapasitas, keyakinan diri,

dorongan internal, serta komitmen dari tiap orang.

- b) Elemen kepemimpinan, yaitu kualitas bimbingan, kegembiraan, dan dukungan yang ditawarkan oleh manajer dan pemimpin tim.
- c) Komponen tim, seperti kekompakan, rasa saling percaya satu sama lain, serta tingkat dukungan dan semangat yang ditunjukkan rekan satu tim.
- d) Elemen sistem, seperti prosedur organisasi, sistem kerja, infrastruktur atau ruang kerja yang disediakan perusahaan, dan budaya kinerja dalam perusahaan
- e) Pengaruh situasional atau kontekstual, seperti tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. (Sembiring Panda, 2021)

3. Indikator kinerja

Menurut Sedarmayanti (2010:263), terdapat sejumlah indikator kinerja karyawan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Prestasi kerja, atau kemampuan pekerja untuk menyelesaikan tugas tertentu.

2. Karyawan merasa wajib melaksanakan tanggung jawabnya dengan prima.
 3. Kejujuran, yaitu menyampaikan informasi sesuai dengan kenyataan yang ada
 4. Kerjasama, atau kemampuan pekerja untuk melaksanakan tugas dengan tim
 5. Tindakan proaktif, atau keahlian pekerja saat menuntaskan proyek dan kemampuan menentukan pilihan di tengah situasi darurat
 6. Ketangkasan serta ketelitian kerja, atau seberapa cepat pekerja dapat menuntaskan tugas yang standar namun tidak mengorbankan mutu yang selaras dengan jangka durasi yang telah ditentukan
 7. Kadar kekeliruan, atau kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas secara akurat dan tanpa melakukan kesalahan. (Hartono & Kusuma, 2020)
- b. Keunggulan Tingkat kualitas kerja yang dicapai merupakan faktor penting, karena memainkan peran yang kuat dalam menjaga kebahagiaan kerja.
 - c. Waktu Penyelesaian Tugas akan diselesaikan dan diserahkan tepat pada waktunya. Hal ini diperlukan untuk memenangkan kepercayaan pelanggan. Layanan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi di lingkungan internal lainnya termasuk dalam definisi pelanggan dalam konteks ini
 - d. Menjunjung tinggi standar moral Harus diselesaikan secara akurat, transparan, dan bertanggung jawab serta memenuhi tujuan, bermutu, dan selesai tepat waktu. (Sada, 2020)

4. Dimensi Kinerja

Menurut Edison dkk (2017: 193) dimensi kinerja ada empat adalah sebagai berikut.

- a. Target, Target adalah ukuran seberapa terpenuhinya kuantitas

barang, lapangan kerja, atau uang yang dihasilkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini tergolong kualitatif karena menggambarkan dan menjelaskan bagaimana konflik di tempat kerja mempengaruhi produktivitas pekerja dalam organisasi. Kusumastuti & Ahmad (2019:3) mengartikan penelitian kualitatif sebagai upaya untuk memahami hal-hal yang telah terjadi dan dirasakan oleh peneliti, seperti

keyakinan, sikap, aktivitas, dan lain sebagainya, merupakan suatu cara yang menyerupai bahasa dan kata-kata, dalam konsep yang bersifat alamiah tertentu serta dengan memakai beragam proses alamiah. (Loupita, 2023)

Dalam kajian ini, menggunakan penelitian kepustakaan sebagai metode pengumpulan data. Jenis penelitian ini melibatkan pengumpulan bahan-bahan berdasarkan literatur dan jurnal akademik yang sesuai dengan topik yang diteliti. Tujuan dari tinjauan literatur ini adalah untuk mengumpulkan berbagai data teoritis sehingga sebagai hasil ilmiah, peneliti memiliki landasan teori yang kuat.

Menggunakan teknik analisis data analisis isi adalah teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini. Menganalisis temuan kajian dari sumber yang paling relevan, relevan, dan sangat relevan adalah prioritas utama dalam analisis data. Selanjutnya, dengan memeriksa tahun-tahun studi, mundur ke tahun terakhir. Setelah itu, peneliti meninjau abstrak dari setiap penelitian sebelumnya untuk menentukan apakah permasalahan yang diangkat relevan dengan permasalahan yang perlu diselesaikan dalam penyelidikan saat ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja

karyawan

Berdasarkan penelitian oleh Yasiri & Fauzan (2022) yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PG. Krebet Baru Malang”, ditemukan bahwa meningkatnya konflik kerja pada PG maka semakin besar pula pengaruh negatif dan substansial variabel konflik kerja terhadap kinerja pegawai. Krebet akan menyebabkan kinerja pekerja menjadi kurang baik. Kinerja karyawan di PG dapat ditingkatkan dengan pengelolaan konflik di tempat kerja yang efektif. Malang Krebet Baru. Kinerja karyawan akan menurun jika konflik tidak dikelola dengan baik. (Yasiri & Almanshur, 2022). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zafarina (2019) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Hal ini menjelaskan mengapa

kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh konflik kerja. Artinya, meskipun terjadi konflik di tempat kerja, yang bisa timbul karena perbedaan pendapat antar rekan kerja, miskomunikasi antara atasan dan bawahan, atau sebab-sebab lainnya, hal tersebut tidak membuat karyawan kesal atau merasa menjadi penghalang. Namun, karena setiap karyawan mempunyai kewajiban untuk memaksimalkan kinerjanya, hal ini tidak

berdampak negatif pada kemampuan mereka dalam bekerja atau pada kemampuan mereka menyelesaikan tugas. Meskipun konflik tidak dapat sepenuhnya dihindari atau dihilangkan, namun konflik dapat dikurangi. Jika perselisihan tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat menimbulkan stres, konflik, dan kebencian serta kerugian bagi organisasi karena rendahnya kinerja karyawan. (Zafarina & Frianto, 2021). Konflik di tempat kerja muncul karena berbagai alasan, seperti komunikasi yang tidak memadai, ambiguitas dalam struktur penugasan, dan masalah pribadi yang mempengaruhi individu dan golongan. Lain hal nya dengan penelitian yang dilakukan oleh Lesitasari & Haryani (2020) yang memiliki pemikiran berbeda, dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD BPR Bank Sleman” Hal ini menjelaskan mengapa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh konflik kerja. Konflik di tempat kerja dapat memotivasi pekerja untuk lebih proaktif, kreatif, dan kompetitif. Perselisihan di tempat kerja tidak selalu berdampak buruk pada hasil jika ditangani dengan benar. Hal ini memperlihatkan bahwasannya masih banyak kajian yang harus dilakukan mengenai hubungan antara konflik kerja dan kinerja. (Lesitasari. A, Haryani. S, 2020)

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Herlina Amrianah (2019) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru” yang menjelaskan bagaimana kinerja pegawai di Kantor Cabang Bank Baru Sulselbar terkena dampak positif dari stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan bersifat searah, artinya ketika stres kerja berkurang maka kinerja cenderung naik. Tuntutan tugas yang berlebihan merupakan sumber stres. Beberapa orang bereaksi positif, dengan alasan peningkatan akuntabilitas dan motivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik (Amrianah, 2019). Hal ini juga dijelaskan oleh Wartono (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)” yang menjelaskan bahwa ada manfaat dari stres kerja karena karyawan akan berkinerja lebih baik ketika mereka berada di bawah tekanan yang lebih besar di tempat kerja. Kinerja karyawan

rendah ketika tingkat stres rendah. Karyawan tidak mengalami kesulitan dalam situasi ini, dan kurangnya rangsangan terhadap mereka menyebabkan rasa bosan. Tingkat stres yang ideal akan menghasilkan kinerja yang prima. Tingkat stres yang ideal

inilah yang kita sebut sebagai keadaan yang dimaksud. Ketika tingkat stres berada pada kondisi ideal, hal ini akan memicu pemikiran kreatif, kegembiraan, dan produktivitas atau produktif. (Gunawan, 2018)

Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan

Pernyataan ini sejalan dengan hasil kajian dari Firdaus (2021) dengan judul “Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya” Hal ini menjelaskan mengapa staf di Rumah Sakit Bhakti Dharma Husada di Surabaya bekerja lebih baik ketika konflik pekerjaan dan stres kerja digabungkan. Hubungan antara variabel-variabel ini rumit, namun stres kerja biasanya dianggap sebagai akibat dari konflik kerja. Ketika seorang karyawan mengalami konflik kerja, maka ia tidak mampu melaksanakan kewajibannya secara efektif sehingga menimbulkan stres kerja. Dengan demikian, kedua variabel ini meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. (Addin, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Shafira Yuliana dkk (2019) dengan Judul “Analisis Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta” Hal ini menjelaskan mengapa produktivitas pegawai

pada PT Publisher Erlangga Cabang Yogyakarta dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh konflik kerja dan stres kerja. Memiliki korelasi yang positif dan searah antara konflik kerja dengan kinerja karyawan. Jika orang merasakan lebih banyak konflik di tempat kerja, kinerja mereka akan meningkat, dan sebaliknya. Jika karyawan merasa lebih sedikit konflik di tempat kerja, kinerja mereka akan menurun. Adapun Jika menyangkut stres akibat pekerjaan, ada karyawan yang bisa mengatasinya dengan cukup baik sehingga tidak menjadi penghalang, namun karyawan lainnya sama sekali tidak bisa mengatasinya dengan baik. Temuan penelitian ini menyarankan agar level tekanan terletak pada titik sebelum puncak agar dapat mengurangi tekanan pegawai di PT Publisher Erlangga Cabang Yogyakarta dan mengoptimalkan daya kerja. (Yuliana et al., 2019)

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian, produktivitas pegawai disebabkan dari variabel konflik kerja yaitu secara positif dan negatif. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh konflik kerja. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya konflik terkait pekerjaan, atau sebaliknya. Sementara itu, konflik di lingkungan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap

kinerja pekerja. Kinerja karyawan menurun selaras dengan bertambahnya konflik konflik kerja dan sebaliknya. Berkenaan dengan dampak stres kerja pada performa pegawai, temuan ini memperlihatkan bahwa ketika tekanan berkurang maka produktivitas pegawai secara umum mengalami kenaikan. Masukkan pada kajian ini yaitu 1) Organisasi mengurangi permasalahan dan stres terkait pekerjaan dengan menyelenggarakan acara-acara yang memupuk persatuan antara bawahan dan atasan, sehingga meningkatkan kinerja pegawai; 2) Tugas yang diberikan kepada bawahan hendaknya disertai pemaparan yang ringkas serta lebih sederhana demi mencegah kesalahpahaman; Serta 3) Membina interaksi positif antara rekan kerja untuk memupuk kerjasama tim. dengan tidak menambahkan terlalu banyak usaha

DAFTAR PUSTAKA

- Addin, S. (2022). Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10), 718–735. <http://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/578/509>
- Akmal, K. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Head Office Pada Pt Andalas Karya Mulia Pekanbaru*. 11571103210. <https://repository.uin-suska.ac.id/23801/%0Ahttp://repository.uin-suska.ac.id/23801/2/GABUNG.pdf>
- Amrianah, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja Journal*, 2(1), 19–39.
- Dianti, Y. (2017). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%20.pdf)
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Pirmansyah, Y. (2019). Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 29–37. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i1.13>
- Faiisi S. (2021). Teori Teori pendukung. *Manajemen SDM*, 9–24.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214.

- https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094
- Hi, B. C. D. E. (2011). *Ø a - Û ÿ · Ø (\$ 3 - (pp. 3–5).*
- Ii, B. A. B. (2019). *BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. Kajian Teori 2.1.1. Konflik Kerja.* 6– 17.
- Ii, B. A. B., Teoritis, A. L., & Kerja, K. (2021). *Functional conflict Functional conflict.* 10– 26.
- Kartikasari, N., & Harini, S. (2018). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. *Jurnal Visionida*, 1(2), 59–72.
- Lesitasari. A, Haryani. S, P. R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD BPR Bank Sleman. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 91–98. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>
- Loupita, T. (2023). Studi Literatur Tentang Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Suatu Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 7, 1491–1497.
- Nisfu, C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja ..., Cahya Nisfu Lailussabil, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2022. *Cahya Nisfu*, 1991, 9–34.
- Nusran. (2019). Stres Kerja 2018. *Nusran*, 16–38.
- <https://indolabourdatabase.files.wordpress.com/2018/03/permenaker-no-8-tahun-2010-tentang-apd.pdf>
- Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, & Ramansyah Hidayat. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>
- Sada, K. (2020). *Bab 2 Kajian Teori-Indikator Stres Kerja.* 2012, 8–22.
- Sembiring Panda, T. U. B. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Arum Makmur. *Skripsi*.
- Setiyadi, R. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Megah Alengga).*
- Utama, A. N. A. P., Muis, M., & Umar, F. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Komunikasi Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 272–285.

-
- <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5335>
- Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Krebet Baru Malang. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 65–74. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Yuliana, S., Supardi, & Mona, W. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. *Journal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1689–1699. file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). 済無No Title No Title No Title. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Zafarina, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1184–1195. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1184-1195>