

e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599

DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>

Received: 25 Februari 2023, Revised: 27 Maret 2023, Publish: 30 Maret 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Zaynuri<sup>1</sup>, Raisah Nur Hotimah<sup>2</sup>, Riska Fatikasari<sup>3</sup>, Syahdilla Aulia Rahman<sup>4</sup>, Syifa Nurarifah<sup>5</sup>, Achmad Fauzi<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia [202110315146@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110315146@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>2</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia [202110315093@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110315093@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia [202110315140@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110315140@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>4</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia [202110315064@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110315064@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>5</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia [202110315086@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110315086@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>6</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia [achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id)

Corresponding Author: Syifa Nurarifah

**Abstract:** Labor productivity can be regarded as the most important factor that supports the success of the company in achieving its various goals. For companies, labor is considered as an important factor that plays a role as the main factor or the main determining factor in the movement of production activities in the company. Work stress and work conflict are two problems that are often faced by many employees. Job stress can affect a person's physical and psychological condition which in turn threatens the employee's performance. If the problem is not immediately resolved and allowed to drag on, it will affect the quality of the workforce in carrying out their work. The purpose of writing this journal is to find out whether there is an influence between work stress and work conflict on performance. The method used in this research is qualitative and literature study. The results of the analysis show that: 1) There is a positive influence between work stress on employee performance; and 2) There is a positive influence between work conflict on employee performance.

**Keyword:** Work Stress, Work Conflict, Employee Performance

**Abstrak:** Produktivitas tenaga kerja bisa dikatakan sebagai faktor terpenting yang menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai berbagai tujuannya. Bagi perusahaan tenaga kerja dianggap sebagai faktor penting yang berperan menjadi faktor utama atau faktor penentu utama dalam pergerakan kegiatan produksi di perusahaan. Stres kerja dan konflik kerja merupakan dua masalah yang sering dihadapi banyak karyawan. Stres kerja dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis seseorang yang pada akhirnya mengancam kinerja pegawai tersebut. Jika masalah tersebut tidak segera diatasi dan berlarut-larut dibiarkan, maka hal itu akan mempengaruhi kualitas tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan dituliskannya jurnal ini adalah untuk mencari tahu apakah ada pengaruh antara stres kerja dan konflik kerja

terhadap kinerja. Metode yang dilakukan pada penelitian ini yaitu kualitatif dan studi pustaka. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan; dan 2) Terdapat pengaruh positif antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan

---

## PENDAHULUAN

Di era yang semakin maju ini dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat akan membawa perubahan pada kehidupan seorang karyawan karena memungkinkan pekerjaan menjadi rumit yang dapat menyebabkan stres kerja. Stres kerja berdampak terhadap kinerja karyawan baik secara negatif maupun positif, secara negatif stres kerja akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, merasa tidak ada kecukupan dalam bekerja, hilangnya semangat dan sebagainya. Selain itu, stres yang berkepanjangan akan menyebabkan karyawan menjadi tidak nyaman sehingga ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Hal ini tentu merugikan perusahaan dari segi materi dan waktu, karena harus mencari dan melatih kembali karyawan yang baru bergabung, agar dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja. Sedangkan stres yang positif akan menghasilkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan dalam bekerja. Terlepas dari itu, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia atau SDM yang kompeten dalam bidangnya. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik, perusahaan perlu memperhatikan tingkat dari stres kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Selain itu ada hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu adanya konflik kerja. Konflik dapat terjadi karena adanya perbedaan diantara dua orang atau lebih seperti perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi. Pada dasarnya, konflik antar karyawan merupakan hal biasa yang sering dialami di lingkungan pekerjaan. Namun, jika konflik tidak dapat dikendalikan dengan baik ini bisa berakibat pada penurunan kinerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diketahui bahwa SDM dapat berpengaruh langsung pada produktivitas dan kinerja para karyawan. Maka dari itu dibuatnya riset ini ditujukan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, dapat diketahui rumusan masalah yang dapat dibahas pada jurnal ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Dengan cara apa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
- 2) Dengan cara apa konflik kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
- 3) Dengan cara apa stres kerja dan konflik kerja mempengaruhi kinerja karyawan?

## METODE

Dalam penulisan ini metode yang digunakan yaitu metode kualitatif dan kajian pustaka. Serta mempelajari konsep dan relasi antar variabel berdasarkan jurnal terdahulu yang didapat dengan cara online melalui Google Cendekia dan media online lainnya, kemudian disitasi menggunakan aplikasi Mendeley.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, Stres kerja diketahui berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Yang menjadi faktor pendorong terdapat pada indikator target dan harapan, artinya target dan harapan yang diberikan perusahaan begitu tinggi (Lestari et al., 2020).

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian (Mahaputra and Ardana 2020) memperlihatkan terjadinya pengaruh secara positif dan signifikan antar stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kata lain semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan dapat terjadi karena hampir setiap kondisi pekerjaan menyebabkan stres, dilihat dari seberapa besar stres yang diterima karyawan dan reaksinya. Membantu atau merusak kinerja karyawan bisa disebabkan oleh stres yang dirasakan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu, bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja karyawan menjadi menurun, sebaliknya jika stres meningkat, kinerja karyawan dapat meningkat karena stres kerja membantu karyawan mencapai tugasnya dalam bekerja. Jadi dapat disimpulkan stres kerja dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja pegawai tergantung dari tingkatan stres tersebut dan respon karyawan.

(Giovanni et al. 2015) juga mendapatkan hasil pada penelitiannya, bahwa terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menunjukkan bahwa stres di tempat kerja memiliki dampak positif yang jelas pada kinerja karyawan.

(Ekhsan and Septian 2021) menjelaskan bahwa dalam kondisi ini menggambarkan semakin baik tingkat pengelolaan stres karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil ini sesuai dengan riset yang sudah dilakukan terdahulu oleh : (Lestari et al. 2020), (Giovanni et al. 2015), (Ekhsan and Septian 2021), (Maskun et al. 2016), (Erliana et al. 2020), (Mahaputra and Ardana 2020).

### **Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel konflik kerja dan terhadap kinerja karyawan, artinya konflik kerja yang dapat diatasi atau diminimalkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil penelitian (Kusdianto and Muhani 2020).

(Julvia 2016) berdasarkan teori yang didapatkan dari Lewis Coser diketahui bahwa konflik dapat berpengaruh positif untuk memperkuat hubungan antara rekan kerja.

Riset oleh (Yuliana et al. 2019) didapatkan hasil bahwa perselisihan kerja mempengaruhi secara positif atau sepihak terhadap kinerja pegawai, ketika jumlah perselisihan kerja yang dirasakan oleh karyawan meningkat, demikian juga kinerja karyawan atau sebaliknya, jika perselisihan perburuhan yang dirasakan karyawan cenderung menurun, hal ini menjadikan kinerja karyawan terdapat penurunan. Dalam penelitian ini, dapat diartikan bahwa konflik yang terjadi pada PT Penerbit konflik baik yang secara positif memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini didukung sebuah teori dari Luthans (2006) dalam (Yuliana et al. 2019) yang menyatakan bahwa tidak secara langsung sebuah konflik memberikan dampak buruk bagi karyawan atau kinerja. Konflik kerja yang terdapat didalam organisasi atau perusahaan dapat memberikan dampak positif maupun negatif kepada kinerja karyawan. Konflik yang tinggi mengarah pada kenyataan bahwa seseorang berkinerja buruk, dan sebaliknya, konflik rendah yang muncul berdampak positif pada kinerja seseorang. Dalam situasi konflik yang intens (ekstrim), para pemimpin harus memberikan insentif untuk menyelesaikan atau menangani konflik dengan tepat. Konflik dapat dikelola untuk memunculkan performansi optimal bagi seseorang.

Konflik kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan, hasil ini sesuai dengan riset yang sudah dilakukan terdahulu oleh : (Kusdianto and Muhani 2020), (Julvia 2016), (Maskun et al. 2016), (Susilo and Wahyudin 2020), (Erwandari and Sari 2018), (Yuliana et al. 2019).

### **Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

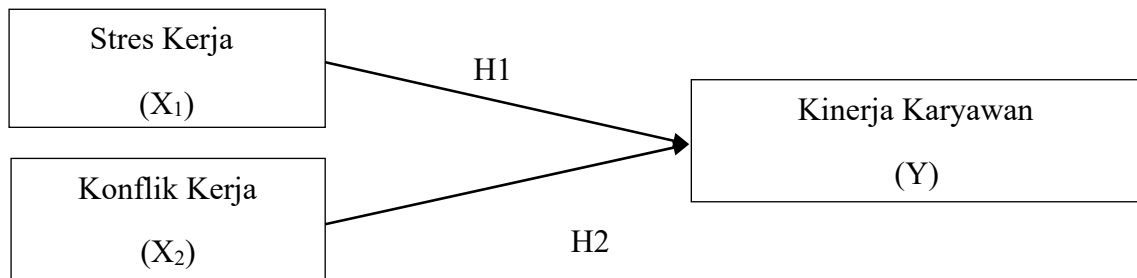
Stres dan konflik merupakan dua faktor yang saling terkait dalam mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, karena stres biasanya diawali dari tuntutan pekerjaan yang menumpuk dengan waktu untuk menyelesaikan yang sangat mendesak, mendesaknya waktu kerja yang ada, rendahnya kualitas pengawasan, beban kerja dan waktu cukup padat, bekerja lebih lama untuk memenuhi target pekerjaan, kondisi kerja yang kurang efektif untuk pegawai, kondisi lingkungan fisik yang kurang mendukung, dan kemudian timbul sebuah konflik antara tuntutan pekerjaan dan waktu yang ada sehingga berdampak pada kinerja pegawai tersebut (Maskun et al. 2016).

Pada hasil penelitian (Erwandari and Sari 2018) diketahui secara simultan diperoleh data yaitu konflik kerja dan stress kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hasil yang sama juga pada penelitian (Wenur et al. 2018) konflik dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang ada di Bank BNI 46 Cabang Manado.

Stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil ini sesuai dengan riset yang sudah dilakukan terdahulu oleh: (Maskun et al. 2016), (Erwandari and Sari 2018), (Giovanni et al. 2015), (Wenur et al. 2018), (Wenur et al. 2018).

### **Conceptual Framework**

Berdasarkan perumusan masalah, riset terdahulu yang signifikan, tinjauan teori, dan pokok bahasan pengaruh antar variabel. Oleh karena itu, dapat diketahui kerangka konseptual seperti di bawah ini :



**Gambar 2 : Conceptual Framework**

Mengacu pada kerangka konseptual penelitian diatas, maka diperoleh: stres kerja (X<sub>1</sub>) dan konflik kerja (X<sub>2</sub>) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada pembahasan yang telah dijabarkan diatas, dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara stres kerja kepada kinerja karyawan;
2. Terdapat pengaruh positif antara konflik kepada kinerja karyawan;
3. Stres kerja dan konflik kerja secara bersama-sama mempengaruhi secara positif kepada kinerja karyawan.

### **REFERENSI**

- Aamodt, Michael G. 2010. *Industrial/Organizational Psychology : An Applied Approach*. Wadsworth.
- Agrina Susanty, Lulu, Mochamad Soelton, Bambang Wahyudiono, YudhaB Abadi, and Bayu Hatmo. 2019. "MEMBENTUK KINERJA KARYAWAN DENGAN MEMINIMALKAN PERILAKU MENGELUH KARYAWAN." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 5(2):266–88.
- Ekhsan, Muhamad, and Burhan Septian. 2021. "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1(1):11–18. doi: 10.37366/master.v1i1.25.
- Erliana, Ramon Zamora, and Moch. Aminudin Hadi. 2020. "PENGARUH STRESS KERJA, KONFLIK KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DELIMAX KONSTRUKSI INDONESIA BATAM." *Jurnal BENING Prodi Manajemen UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN BATAM* 7(1):17–30.
- Erwandari, Endi Pratama, and Anggri Puspita Sari. 2018. "PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (Persero) BENGKULU 38000." *Management Insight* 13(2):39.
- Ghonyah, Nunung. 2011. "PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN." *JDM* 2(2):118–29.
- Giovanni, Tamauka Marsello, Christoffel Kojo, and Victor. P. K. Lengkong. 2015. "PENGARUH KONFLIK PERAN, KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AIR MANADO THE IMPACT OF ROLE CONFLICT, AND STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AIR MANADO." *Jurnal EMBA* 90–98.
- Hasnah, Fadhilatul, and Dian Paramitha Asyari. 2022. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review." *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa* 1(1):89–97.
- Ibrahim, Hasbi, Munawir Amansyah, and Githa Nurfaridha Yahya. 2016. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pekerja Faktory 2 PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016." *Al-Sihah : Public Health Science Journal* 60–68.
- Ilham, Nabila Rifqayani, and Arif Partono Prasetio. 2022. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3*. Vol. 7.
- Julvia, Cristine. 2016. "PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *JURNAL ILMIAH MANAJMEN BISNIS* 16(1):59–72.
- Kusdarianto, Kurniawati Indra, and Pasoni Mustafa Muhani. 2020. "PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT PLN (Persero) RAYON MASAMBA KABUPATEN LUWU UTARA." *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 1–11.
- Lady, Lovely, Wahyu Susihono, and Ade Muslihati. 2017. *ANALISIS TINGKAT STRES KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA PEGAWAI BPBD KOTA CILEGON*. Vol. 3.
- Lestari, Wahyu Muji, Lie Liana, and Ajeng Aquinia. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* 27:1–11.
- Mahaputra, I. Gede Yuma Adithya, and I. Komang Ardana. 2020. "STRES KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI DI DINAS PARIWISATA KLUNGKUNG." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9(4):1318. doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p05.

- Maskun, Bakri Hasanudin, and Niluh Putuh Evvy Rossanty. 2016. "PENGARUH STRESS DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINARJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIRUP KOTA PALU." *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako* 2(3):251–60.
- Priatna, Widya, and Meita Santi Budiani. 2021. "LITERATURE REVIEW: STRES KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI Widya Priatna." *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 8(7):80–93.
- Puraba, Vergio Clinton Banes, Surya Pergas, Dedi Sutrisno, and Melkyory Andronicus. 2019. "PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK TERHADAP KINARJA KARYAWAN PADA PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA, TBK MEDAN." *Wahana Inovasi* 8(1):1–8.
- Scannell, Mary. 2010. *The Big Book of Conflict Resolution Games : Quick, Effektive Activities to Improve Communication, Trust, and Collaboration*. McGraw-Hill.
- Sebayang, Stevani, and Jafar Sembiring. 2017. "PENGARUH SELF ESTEEM Dan SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS DI PT. FINNET INDONESIA." *E-Proceeding of Management* 4(1).
- Supardi, Endang. 2009. "PENGEMBANGAN KARIR KONTRIBUSINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI."
- Suryani, Ni Kadek, and Gede Agus Dian Maha Yoga. 2018. "KONFLIK DAN STRES KERJA DALAM ORGANISASI." *Jurnal Widya Manajemen* 1(1):99–113.
- Susilo, Yohanes Herman, and Wahyudin. 2020. "PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1(01):45–58. doi: 10.37366/ekomabis.v1i01.5.
- Tumarni, Nur Wening, Junaidi, and Sujoko. 2022. "Stres Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 : Suatu Tinjauan Literatur Atas Penyebab Dan Dampaknya Di Berbagai Negara." *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)* 6(1):56–73. doi: 10.37339/e-bis.v6i1.811.
- Waruwu, Ahmad Aswan. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara." *Jurnal Manajemen Tools* 10(2).
- Wenur, Gabreila, Jantje Sepang, and Lucky Dotulong. 2018. "PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MANADO THE EFFECT OF CONFLICT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE OF PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MANADO." *Pengaruh Konflik... 51 Jurnal EMBA* 6(1):51–60.
- Yapentra, Arhipen, and Ratna Weni. 2016. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan MerantiRiau." 7:138–50.
- Yuliana, Shafira, Supardi, and Mona Wulandari. 2019. "ANALISIS PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINARJA KARYAWAN PT. PENERBIT ERLANGGA CABANG YOGYAKARTA." *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1).
- Yuliawan, Eko. 2012. "PENGARUH STRES DAN KONFLIK TERHADAP KINERJA PADA PT. PINDAD BANDUNG." *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil* 2(1):11–21.