

STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Siti Krisnawati^{1*}, Yuyun Tri Lestari²

¹⁻²Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta

* Email-Korespondensi : sk5daun@gmail.com

Informasi Artikel

Draft awal: 25 Sep 2018
Revisi: 05 Oct 2018
Diterima : 10 Oct 2018
Available online: 15 Oct 2018

Keywords:
Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kinerja Karyawan

Tipe Artikel : *Research Paper*



Diterbitkan oleh Fakultas
Ekonomi Universitas Islam
Attahiriyah

ABSTRACT

The purpose of this paper is to examine the relationship between stress, conflict and job performance. Data were collected from 40 employees using anonymously completed questionnaires. The results indicate that work stress and conflict have a negative and significant influence on employee performance. Thus, the higher the stress and perceived conflict, the lower the employee's performance. This research can provide useful input to help companies take appropriate steps to improve employee performance by overcoming stress and work conflicts that occur within the company.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk menguji hubungan antara stres, konflik dan kinerja pekerjaan. Data dikumpulkan dari 40 karyawan menggunakan kuesioner yang diisi secara anonim. Hasil penelitian adalah stres dan konflik yang signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi stres dan konflik yang dirasakan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengatasi stres dan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan.

Pedoman Sitasi : Siti Krisnawati dan Yuyun Tri Lestari (2018). Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(S1), 285 - 292

Journal homepage: <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>

1. Pendahuluan

Stres kerja merupakan sebuah fenomena yang hampir tidak bisa dihindari dalam kehidupan kerja. Salah satu faktor yang menjadi penyebab stres karyawan adalah lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi. Kondisi ekstrim seperti ini biasanya dijumpai di banyak pengaturan pekerjaan seperti manufaktur baja dan besi, pabrik kaca, pertambangan, tekstil, keramik, pengalengan makanan, dan pekerjaan luar ruangan (Chan et al., 2012). PT. SAI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan aluminium yang memiliki kondisi kerja penuh dengan stres.

Selama proses produksi mesin listrik, pelat logam mengalami beberapa langkah fabrikasi di mana material mengalami tekanan mekanis. Terutama menyebabkan tekanan mekanis yang besar di daerah-daerah tertentu. Pengaruh negatif dari tekanan mekanik pada sifat elektromagnetik logam telah dilaporkan dalam beberapa publikasi. Peneliti menyebutkan melaporkan efek stres akibat pemotongan (Neumayer et al., 2011).

Berdasarkan data di lapangan, kondisi yang penuh dengan stres tersebut menyebabkan penurunan kinerja. Untuk memahami lebih lanjut permasalahan ini, setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan kinerja mereka menurun. Masing-masing responden menyampaikan jawabannya. Hasil survey tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja menjadi dua faktor tertinggi. Faktor stres kerja, sebesar 30% dengan 12 kali frekuensi jawaban. Faktor konflik kerja, jawaban sebesar 25% dengan 10 kali frekuensi jawaban. Faktor ketiga adalah beban kerja sebesar 15% dijawab sebanyak 6 kali. Faktor keempat adalah jenis pekerjaan sebesar 12,5 % dijawab sebanyak 5 kali. Faktor kelima adalah pembagian unit kerja (rekan kerja) sebesar 10% dijawab sebanyak 4 kali dan faktor terakhir yaitu lingkungan kerja, jawaban 7,5 % dengan tiga kali frekuensi jawaban.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada karyawan PT. SAI, rendahnya kinerja karyawan selanjutnya berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian *materiil* dan *immateriil* karena pekerjaan karyawan yang selalu tidak tepat waktu.

Tabel 1. Hasil Wawancara Akibat Rendahnya Kinerja Karyawan

No	Kata kunci permasalahan di lapangan
1	Tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik
2	Perusahaan mengalami kerugian materiil dan immateriil
3	Beban pekerjaan karyawan bertambah karena banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik
4	Ketidaksiplinan Meningkat

Sumber: PT Samudra Agung Indotama

Menurut Robbins (2014) stres berpengaruh terhadap prestasi atau kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan kurva hubungan terbalik antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Logika yang mendasari terbalik itu adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai dengan sedang merangsang tubuh dan mengakibatkan kemampuan untuk berkreasi. Pada saat itu individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih insentif, atau lebih cepat. Tetapi bila stres itu lebih banyak akan mengakibatkan kinerja menjadi rendah atau menurun.

Dalam perspektif psikologi, stres diterima secara luas untuk memiliki dua efek yang berlawanan pada individu, yaitu positif dan negatif. Secara umum, tingkat stres yang dapat diterima membantu meningkatkan kinerja individu sementara jumlah stres yang berlebihan dapat menyebabkan kinerja yang menurun (Stevenson & Harper, 2006). Adanya dua perspektif yang berbeda ini menjadikan isu stres kerja dan kaitannya dengan kinerja tetap menjadi isu yang

menarik untuk diteliti.

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil langkah –langkah dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara mengatasi stress dan konflik kerja yang terjadi dalam perusahaan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik. Tujuan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara stres dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SAI. Artikel ini akan menguraikan enam komponen yang terdiri dari pendahuluan, kajian pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, keterbatasan, serta kesimpulan.

2. Kajian Pustaka

2.1. Stres Kerja

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Robbins (2014), mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi dinamis yang dihadapi seseorang ketika terpaksa menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang dikehendakinya yang pada saat bersamaan hasilnya tidak pasti tetapi sangat penting.

2.2. Konflik Kerja

Robbins (2014), mengemukakan bahwa konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara *negative*, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Menurut Hasibuan (2011) bahwa konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.

2.3. Kinerja

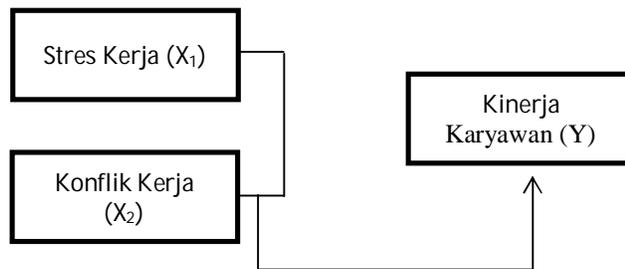
Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Menurut Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan) dengan standar yang telah ditentukan.

2.4. Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja

Robbins (2014), mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi dinamis yang dihadapi seseorang ketika terpaksa menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang dikehendakinya yang pada saat bersamaan hasilnya tidak pasti tetapi sangat penting. Robbins dalam Hartatik (2014), menguraikan tentang perbedaan pandangan tradisional dan pandangan baru (pandangan intraksionis) tentang konflik.

Para peneliti juga telah menemukan variabel *job stressor* dan konflik kerja secara bersamaan atau serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Diansyah, 2010; Ahirudin, 2011; Giovanni, 2015). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

Ha : Stress dan Konflik berpengaruh negative terhadap kinerja.



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif kausal. Sugiyono (2009) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2. Prosedur Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah 40 responden, menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling*. Sugiyono (2009) menyatakan bahwa teknik *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel).

3.3. Operasionalisasi Variabel

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Sugiyono (2009) menjelaskan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Berikut adalah ringkasan operasionalisasi variabel penelitian dalam bentuk tabel dibawah ini adalah:

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Indikator
1. Stres Kerja	a. Intimidasi dan tekanan b. Ketidakcocokan dengan pekerjaan c. Pekerjaan yang berbahaya d. Beban kerja yang berlebih e. Target dan harapan. f. Perbedaan antar nilai perusahaan dan karyawan
2. Konflik Kerja	a. Percecokan atau perdebatan b. Ketegangan masalah pribadi c. Visi yang berbeda dalam pekerjaan d. Perbedaan pendapat

	<ul style="list-style-type: none"> e. Perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan f. Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan g. Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik h. Konflik intrapersonal i. Konflik emosional atau perasaan antar individu dengan kelompok j. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama k. Lelah secara mental dengan pekerjaan
3. Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Jumlah hasil pekerjaan b. Kualitas pekerjaan c. Pengetahuan atastugas d. Kerjasama e. Tanggungjawab f. Sikapkerja g. Inisiatif h. Keterampilanteknis i. Kemampuanmengambilkeputusanataumenyelesaikanmasalah j. Kepemimpinan k. Kreativitas

Sumber: data diolah

3.4. Teknik Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu dengan analisis regresi berganda melalui software SPSS. Analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan suatu variabel respons (variabel terikat/dependen) menggunakan lebih dari satu variabel input (variabel bebas, independen variabel/eksogen) (Suryani dan Hendryadi, 2015). Persamaan regresi berganda untuk model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan (K)
- a = Konstanta
- b_{1-2} = Koefisien Regresi
- X_1 = Stres Kerja (SK)
- X_2 = Konflik Kerja (KK)
- e = Standar Error

Pengujian Hipotesis (Uji F) merupakan perbandingan antara nilai F_{hitung} yang diperoleh terhadap nilai F_{tabel} dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% (0,05).

4. Hasil Penelitian

Tujuan dari pengujian hipotesis simultan (Uji F) yaitu untuk mengetahui secara keseluruhan antara variabel independen yaitu kinerja karyawan terhadap variabel dependen yaitu stres kerja dan konflik kerja. Uji hipotesis simultan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Berikut adalah hasil Uji F yang ditunjukkan melalui Tabel 3. adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA				
Model		Sum of Squares	F	Sig.
1	Regression	40.915	15.790	.000
	Residual	957.86		

Sumber: output SPSS

Berdasarkan hasil Uji hipotesis diatas yaitu Uji dengan tingkat signifikan 5% dan *degrees of freedom* (df) dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 38 adalah sebesar 15.790. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 15.790 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung = 15.790 > F tabel = 1.697 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05) maka kesimpulan yang akan menentukan dalam pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis secara simultan adalah dengan menerima H_a . Sehingga dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa untuk variabel bebas yaitu stres kerja dan konflik kerja secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pada PT Samudra Agung Indotama.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya (*dependent variabel*), maka dihitung koefisien determinasi (KD) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan/tetap (*ceteris paribus*). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.602a	0.641	0.611

a. Predictors: (Constant), Konflik, Stress

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada Tabel 4 yang disajikan di atas, dimana menunjukkan bahwa nilai pada kolom *Ajusted R-Square* sebesar 0,611 atau senilai 61,1 %. Hal ini menyatakan bahwa besarnya nilai persentase untuk variabel independen yaitu stres kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) adalah sebesar 61,1 % dan sisanya sebesar 38,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya di luar dari model penelitian ini.

Selanjutnya berdasarkan uji t ditemukan bahwa kedua variabel memiliki efek negative dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi stres kerja dan konflik yang terjadi maka akan berdampak pada penurunan kerja karyawan. Berdasarkan model Inverted-U, kinerja puncak tercapai ketika karyawan mengalami tingkat tekanan sedang, sedangkan karyawan yang mengalami terlalu banyak atau terlalu sedikit tekanan, kinerja mereka akan menurun. Dapat dinyatakan bahwa tingkat stres pada karyawan PT. SAI berada pada level yang relative tinggi sehingga memiliki implikasi negative terhadap kinerja.

Konflik juga terbukti sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja secara negative. Artinya, semakin tinggi frekuensi konflik, maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan, terutama pada konflik yang bersifat individual atau disfungsi. Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan harus dapat memperbaiki komunikasi antar karyawan, dan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan untuk meminimalisasi konflik.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Terdapat sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan metode kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Kedua keterbatasan responden pada penelitian ini hanya sebagian dari populasi yang membuat jawaban tidak mewakili keseluruhan jawaban dari karyawan. Hendaknya ukuran sampel yang kecil ditambah dan diperluas sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.

Pada penelitian selanjutnya, diharapkan untuk dapat melakukan kajian penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja dan semangat kerja.

6. Kesimpulan

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa konflik dan stres sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negative yang ditunjukkan memperlihatkan bahwa stres dan konflik yang terjadi dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Implikasi temuan ini adalah pihak perusahaan harus dapat meminimalisasi konflik yang terjadi secara lebih cepat. Konflik-konflik yang harus dihindari terutama pada konflik yang bersifat individual atau disfungsi yang dapat mengganggu kenyamanan lingkungan kerja secara keseluruhan. Sementara itu, upaya mengurangi stres dapat dilakukan dengan cara mengelola lingkungan kerja secara lebih baik, seperti kebisingan yang dapat dikurangi dengan memberikan karyawan *headband*, yaitu alat yang dapat mengurangi kebisingan akibat suara mesin di tempat kerja.

Daftar Pustaka

- Ahiruddin. (2001). Pengaruh Konflik dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan CV Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1: 82-88. Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi USBRJ.
- Chan, A. P., Yam, M. C., Chung, J. W., & Yi, W. (2012). Developing a heat stress model for construction workers. *Journal of Facilities Management*, 10(1), 59-74.
- Diansyah, D. N. (2010). Pengaruh *job stressor* dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Surakarta. *Doctoral dissertation*, Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Giovanni, T. M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, I. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Empat Salemba.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Neumayer, M., Watzenig, D., & Brandstätter, B. (2011). Stress zone imaging in steel plates of electrical machines. *COMPEL-The international journal for computation and mathematics in electrical and electronic engineering*, 30(6), 1938-1947.

- Robbins, S.P dan Timoty, A. J. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi (12)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, R. P. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. http://eprints.uny.ac.id/23037/1/RiaPuspitaSari_10408144021.pdf
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Stevenson, A., & Harper, S. (2006). Workplace stress and the student learning experience. *Quality Assurance in Education, 14(2)*, 167-178
- Sugiyono. 2009. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta Bandung.
- Suryani dan Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta : Prenadamedia Group.