



Konflik Dan Stres Kerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Acep Samsudin¹, Budi Prabowo², Rachel Ayu Soffi H³, Amelia Kansa Khalisa⁴, Bunga Putri Andini⁵, Irza Risqiansyah⁶

^{1,2,3,4,5,6} Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Abstrak

Received: 07 September 2024
Revised: 16 September 2024
Accepted: 22 September 2024

Masalah konflik dan stres kerja merupakan dua aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia itu sendiri yang mempunyai dampak penting dalam kinerja dan kesejahteraan karyawan. Tujuan dengan adanya penelitian ini untuk mengetahui seperti apa, bagaimana, dan sejauh apa pengaruh motivasi tersebut dalam kinerja karyawan itu sendiri melalui permasalahan konflik dan stres kerja dalam lingkungan pekerjaan. Penelitian ini juga akan menganalisis hubungan- hubungan karyawan dengan tingkat konflik dan stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam bekerja, dengan fokus pada faktor-faktor yang memperkuat atau melemahkan hubungan. Penelitian ini diperlukan untuk dapat memberikan wawasan tersendiri yang lebih dalam. Dalam diskusi ini juga tentang pentingnya motivasi dalam mengelola hubungan konfliktual dan stres kerja, serta bagaimana konflik kerja dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan.

Kata Kunci:

work conflict, work stress, motivation, human resources management, and worker welfare.

(*) Corresponding Author:

22042010257@student.upnjatim.ac.id,
22042010280@student.upnjatim.ac.id,
22042010298@student.upnjatim.ac.id,
22042010312@student.upnjatim.ac.id

How to Cite: H, R., Samsudin, A., Prabowo, B., Khalisa, A., Andini, B., & Risqiansyah, I. (2024). Konflik Dan Stres Kerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 16-19. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13855292>

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia artinya adalah suatu hal dalam proses penganan aneka macam perseteruan pada lingkungan pekerja yang bekerja dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut, untuk bisa mencapai kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang berguna untuk mencapai tujuan yang sudah ada. Departemen atau unit yang biasa mengelola sumber daya manusia ialah yang dikenal sebagai HRD (human resource department). Keunggulan sumber daya manusia menjadi aspek strategis sebagai keunggulan yang kompetitif berkelanjutan. Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang secara kualitasnya dan kuantitasnya dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan suatu kewajiban tugasnya, tentunya dengan menyinkronkan dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan. (Jeffrey & Dantes, 2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan perlu dinilai serta diukur dalam mencakup kualitas kerja tim, kreativitas atau kemampuan yang karyawan miliki dalam memecahkan suatu permasalahan yang ada dalam lingkungan pekerjaan, dan disiplin dalam bekerja. pendisiplinan dalam lingkungan pekerjaan sangat dibutuhkan oleh perusahaan ataupun organisasi lainnya.

Poniasih (2005) menyatakan bahwa stres dan motivasi menimbulkan efek-efek atau pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini disesuaikan dengan variabel motivasi kerja, komunikasi serta stres kerja yang sangat berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. (Poniasih & Dewi, 2015). Noor serta mitra-mitra (2016) dalam penelitiannya yang terjadi, memberikan suatu hal yang bagaimana syarat stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan adanya korelasi langsung antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap para pekerja yang berpengaruh secara parsial serta simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja (Noor, Rahardjo & Ruhana. 2016), sebab stres kerja dalam lingkungan kerja pasti akan bermunculan, sebab dalam pekerjaan kegiatan yang kita lakukan setiap harinya menimbulkan suatu kebosanan dalam individu karyawan tersebut dan memunculkan efek stres kerja.

Kunci kinerja yang efektif terletak pada pemahaman motivasi karyawan itu sendiri, sebab yang merasakan efek stres kerja adalah masing-masing individu tersebut (Jeffrey & Dantes, 2017). Beberapa penelitian sudah dilakukan sebelumnya untuk mengetahui korelasi antara stres, motivasi serta dampaknya melalui kinerja karyawan, mirip yang dinyatakan oleh Sukartini (2016) disampaikan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan karena hal tersebut memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Noermijati dan Primasari (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. stres kerja sangat mempengaruhi dalam kepuasan kerja suatu karyawan. Melalui motivasi itu menimbulkan efek yang berdampak dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dari kinerja karyawan yang diberikan. stres kerja memiliki dampak tersendiri terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam kepuasan kerja. Motivasi mempunyai tekad paling penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Implikasinya, perusahaan harus memberikan perhatian lebih dan menaikkan motivasi karyawan, terutama untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri (Noermijati & Primasari, 2015).

Stres kerja memiliki pengertiannya, setiap perasaan stres yang dialami oleh para pekerja dalam menghadapi suatu pekerjaan. Dengan adanya stres dapat ditinjau dengan adanya gejala diantaranya emosi tidak stabil, perasaan tidak damai, senang sendirian, mengalami kesulitan tidur, tidak mampu merilekskan diri, merasa cemas, gelisah, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017). stres kerja berpengaruh atau berdampak negatif bagi kinerja karyawan serta berpengaruh dalam motivasi yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2020), stres kerja adalah suatu kondisi tidak stabil di dalam diri karyawan yang mempengaruhi emosi, perasaan, pemikiran, dan kondisi karyawan dalam bekerja. dalam dunia pekerjaan, stres yang sangat berlebihan dapat mengganggu tahap motivasi karyawan, tetapi jika seorang karyawan memiliki kemampuan bekerja yang terlalu rendah, hal ini juga dapat menyebabkan karyawan yang kurang semangat untuk melakukan suatu pekerjaannya akibat stres yang muncul tersebut. Oleh karena itu, setiap organisasi ataupun perusahaan perlu memperhatikan dan peka akan stres dan tahap pengendalian stres masing-masing karyawan, sehingga stres yang terjadi atau stres yang ditimbulkan dalam bekerja

tidak mempengaruhi karyawan dalam berkinerja, dan motivasi seorang karyawan dapat meningkat dan bekerja dengan baik.

METODE

Pendekatan dalam penelitian dilakukan secara kuantitatif. Penelitian ini melihat kasus terdahulu yang telah diteliti oleh Kusuma Chandra Kirana,dkk dengan judul “*Analysis of the impact of workload and work stress on job satisfaction as intervening variable*”. Populasi dalam penelitian ini adalah tim perawat Covid-19 Maluku Tenggara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Stres kerja mempunyai efek langsung dan negatif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi beban kerja yang ditanggung terhadap seseorang dalam bekerja maka semakin rendah juga motivasi kerja dan semakin rendah beban pekerjaan yang dirasakan maka semakin tinggi pula motivasi kerja diperlukan.

Perselisihan suatu konflik dan stres kerja mempengaruhi motivasi kerja untuk meningkatkan tujuan organisasi dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia sejalan dengan visi yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan. Pernyataan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi itu ditolak.

Peneliti menemukan bahwa ada keterkaitan positif antara beban pekerjaan dengan motivasi kerja. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa beban kerja perawat belum mencapai tingkat yang sesuai sehingga berdampak positif terhadap motivasi.

Berdasarkan data yang dikumpulkan peneliti pada jurnal “Analisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap sanksi kerja sebagai variabel intervening” Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa baik beban kerja maupun stres kerja tidak mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan analisis data dan pembahasan bab sebelumnya, dapat disimpulkan dari tes antihipertensi yang dikembangkan oleh para peneliti sebagai berikut : Stres kerja tidak terbukti tidak mempunyai pengaruh negatif dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dampak.

Meskipun belum ada bukti pada dampak negatifnya, namun terdapat dampak yang signifikan terhadap motivasi, motivasi dan beban kerja terbukti memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja terbukti mempunyai pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Telah terbukti bahwa stres tidak mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi. Telah terbukti mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa konflik dan stres kerja secara berkaitan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para pekerja bahkan motivasi kerja karyawan.

Perubahan signifikan menunjukkan bahwa motivasi kinerja juga meningkat di kalangan karyawan, dengan perubahan yang terkait dengan konflik dan stres kerja. Melalui konflik dan stres kerja, dalam hal ini terdapat perbedaan sikap, kepribadian, sikap ketidakpuasan terhadap pekerjaan rekan kerja, konflik dalam

pekerjaan, konflik mengenai tujuan dan prioritas yang berbeda, yang mendominasi kinerja karyawan dalam sebuah dampak.

Hal ini juga yang mempengaruhi individu karyawan melalui motivasi. Oleh karena itu, konflik dan stres kerja mau tidak mau pasti terjadi di tempat kerja. Maka perusahaan perlu menjamin dan menunjang kondisi stres kerja karyawan agar tercapai tujuan perusahaan. Hal ini diharapkan dapat memungkinkan evaluasi berkelanjutan terhadap hasil karyawan dalam proses pengelolaan konflik pekerja dan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alrawashdeh, H. M. (2021). Occupational burnout and job satisfaction . 1-18.
- Chauhan Rahul, H. (2019). *BULDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMAMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES)*. Research and Development Practitioners of PT. SHA, Jakarta, Indonesia.
- Kusuma, C. (n.d.).
- Kusuna, C. K. (2021). JOURNAL OF APPLIED MANAGEMENT ANALYSIS OF THE IMPACT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON JOB SATISFACTION WITH MOTIVATION AS INTERVENING VARIABEL. 791-803.
- Smith, J. &. (n.d.). The Impact of Motivation on Workplace Conflict and Stress: An Exploratory Study.
- Yahya Alma'Arif, H. (2022). Conflict, Stress dan Motivation Influence Employee Performance. 154-160.