

Studi Literatur Tentang Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Suatu Perusahaan

Tengku Ina Loupita

Universitas Prima Indonesia

Email: tengkuinaloupita@unprimdn.ac.id

Abstrak

Secara umum kinerja karyawan yang terdapat pada perusahaan tidak akan selalu meningkat, namun kadangkalanya kinerja karyawan juga menurun yang menyebabkan perusahaan dalam memperoleh labanya kurang maksimal. Hal tersebut dikarenakan oleh berbagai faktor yang menjadi penyebab kinerja karyawan mengalami penurunan seperti terjadinya konflik kerja dan stress kerja pada suatu perusahaan dan harus dihadapi oleh karyawan tersebut. Tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja pada perusahaan. Jenis penelitian yaitu penelitian kualitatif, sedangkan untuk pengumpulan datanya penelitian ini menggunakan studi kepustakaan (*Library Research*). Hasil pada penelitian ini yaitu pada variabel konflik kerja terdapat pengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila konflik kerja yang dirasakan karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat atau sebaliknya. Sedangkan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan semakin tinggi konflik kerja akan menurunkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Adapun pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam arti jika stres kerja dapat teratasi maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Generally, employee performance in a company does not always increase, sometimes employee performance decreases. This is due to the existence of several factors that can cause employee performance to decrease, including work conflicts and work stress that occur within the company and must be faced by these employees. The purpose of this study is to determine the effect of work conflict and work stress on company performance. This type of research is qualitative research, while for data collection this research uses library research (*Library Research*). The results of this study are that the work conflict variable has a positive and negative effect on employee performance. Work conflict has a positive effect on employee performance if the work conflict felt by employees increases, employee performance will also increase or vice versa. While work conflict has a negative effect on employee performance, the higher the work conflict, the lower the employee performance and vice versa. As for the variable work stress on employee performance in the sense that if work stress can be resolved then employee performance tends to increase.

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

PENDAHULUAN

Di masa perkembangan globalisasi, SDM dijadikan sebagai acuan ataupun dasar pada suatu perusahaan agar mampu untuk bertahan sehingga SDM merupakan peran yang utama ketika mendapati berbagai aktivitas pada suatu perusahaan agar tujuan yang sebelumnya telah ditentukan dapat dicapai dengan sebagaimana mestinya. Untuk menjalankan berbagai aktivitas pada suatu perusahaan agar tujuan dapat tercapai maka

memerlukan manajemen yang baik dan optimal pada sumber dayanya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dijadikan sebagai modal yang berperan penting pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta penggerakan berbagai faktor yang ada pada perusahaan tersebut. Dengan demikian diperlukan keahlian dan keinginan yang kuat agar dapat mewujudkan generasi yang dapat menghasilkan kinerja secara maksimal pada suatu perusahaan. Menurut Wenur dkk (2018), menjelaskan bahwa secara umum kinerja karyawan yang terdapat pada perusahaan tidak akan selalu meningkat, namun kadangkalanya kinerja karyawan juga menurun yang menyebabkan perusahaan dalam memperoleh labanya kurang maksimal. Hal tersebut dikarenakan oleh berbagai faktor yang menjadi penyebab kinerja karyawan mengalami penurunan seperti terjadinya konflik kerja dan stress kerja pada suatu perusahaan dan harus dihadapi oleh karyawan tersebut.

Kinerja karyawan menurut Budiyanto & Mochammad (2020:9) merupakan keberhasilan yang karyawan capai selama bekerja pada suatu perusahaan yang didasarkan pada kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan mengalami keberhasilan ataupun tidak pada perusahaan akan dipengaruhi pada tingkat kinerja dari karyawan baik itu secara personal ataupun secara kelompok. Hal ini dijelaskan oleh Adhari (2020:76) bahwa kinerja karyawan merupakan suatu keahlian yang dimiliki oleh individu agar berbagai persyaratan dalam pekerjaan dapat tercapai, yaitu pada saat target kerja yang telah ditentukan berhasil diselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan atau tidak melebihi tenggat waktu yang sudah ditetapkan maka tujuan akan terwujud yang didasarkan pada moral dan etika pada suatu perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan mempunyai kontribusi yang cukup penting bagi keberlanjutan suatu perusahaan.

Menurut Juartini (2021) menjelaskan bahwa sering terjadinya konflik kerja yang ada pada suatu perusahaan disebabkan adanya komunikasi yang terjalin kurang harmonis antara bawahan terhadap pimpinannya, antara sesama karyawan, dan selalu ketergantungan dengan karyawan lain ketika menjalankan tugas, adanya perbedaan ketika memahami tujuan sehingga perbedaan argumen terjadi, hal tersebut yang kerap kali memicu timbulnya konflik. Secara eksternal dan internal, konflik dapat saja terjadi yang dikarenakan oleh berbagai faktor diantaranya sikap yang bergantung dengan karyawan lain, tujuan dan prioritas yang berbeda, kriteria dalam menilai prestasi yang dirasa kurang tepat, adanya persaingan para karyawan, dan mempunyai sikap menang-kalah sehingga konflik merupakan suatu tantangan dan pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Konflik Kerja menurut Kurniawati (2020) adalah suatu kondisi dimana terdapat ketidakcocokan atau kesenjangan yang terjadi pada beberapa pihak pada suatu perusahaan, bidang kerja, dan diantara karyawan satu dengan yang lain pada suatu perusahaan. Secara umum, terjadinya konflik kerja pada suatu perusahaan disebabkan oleh beberapa hal diantaranya status yang berbeda, tujuan, nilai, ataupun pandangan yang berbeda antara satu dengan yang lain. Hal sama juga dikemukakan oleh Endila (2017) yang menjelaskan bahwa konflik kerja merupakan suatu kondisi dimana terdapat perselisihan antara individu, kelompok, dan perusahaan dikarenakan komunikasi, persepsi, dan tujuan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Selain konflik kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan yaitu stress kerja. Stress kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Sandiartha, 2020). Stress kerja yang mengalami peningkatan akan menjadikan keinginan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk keluar pada perusahaan tersebut. Stress kerja menurut Wartono (2017) merupakan suatu kondisi pada diri seseorang sebagai tekanan yang karyawan rasakan hal ini disebabkan oleh berbagai tugas pekerjaan yang tidak dapat dipenuhi oleh para karyawan. Hal ini berarti stress kerja muncul ketika karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-

tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Oleh karena itu perusahaan diharuskan untuk dapat meminimalisir stres kerja yang dialami oleh para karyawan sehingga hal ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang mengalami peningkatan pula.

Stres kerja diakibatkan oleh terjadinya ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumberdaya yang diperoleh oleh individu, apabila pada suatu perusahaan kesenjangan meningkat maka stres kerja juga mengalami peningkatan pada individu dan bersifat mengancam. Stress kerja menurut Massie dkk (2018) yaitu suatu kondisi yang ada akibat munculnya interaksi antara manusia dengan pekerjaan dan dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Hal ini juga dijelaskan oleh Bachroni & Asnawi (2018), stres kerja merupakan suatu transaksi antara sumber-sumber stres kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif ataukah negatif. Apabila mendapati respon yang positif, maka yang dapat diartikan bahwa sumber stres adalah dorongan bagi karyawan agar mempunyai semangat dalam bekerja, sedangkan respon bersifat negatif merupakan indikator bahwa sumber stres merupakan penekan.

Rumusan masalah pada penelitian ini mengenai ada atau tidaknya pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, sedangkan tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sehingga penulis tertarik untuk melakukan pengkajian lebih mendalam mengenai pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

METODE

Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kualitatif dengan memaparkan dan mendeskripsikan tentang pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian kualitatif menurut Kusumastuti & Ahmad (2019:3) merupakan penelitian yang bertujuan untuk dapat melakukan pemahaman mengenai fenomena yang telah terjadi dan dialami pada subjek penelitian seperti sikap, pendapat, dorongan yang kuat, kegiatan dan lain-lain dengan cara holistic, dan dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata serta bahasa, pada suatu konteks yang bersifat khusus alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Adapun untuk teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*Library Research*) yang mana studi kepustakaan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan pada penelitian dengan melakukan pengumpulan bahan yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan yang bersumber pada jurnal-jurnal ilmiah, dan buku yang berkaitan (Moto, 2019). Dilakukannya studi kepustakaan ini guna memperoleh berbagai informasi yang sifatnya teoritis dengan demikian peneliti memperoleh landasan teori yang kuat sebagai suatu hasil ilmiah.

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan teknik analisis data pada analisis isi (*content analysis*). Analisis data dimulai dengan menganalisis hasil penelitian dari yang paling relevan, relevan dan cukup relevan. Lalu dengan melihat tahun penelitian diawali dari yang paling mutakhir, dan berangsur-angsur mundur ke tahun yang lebih lama. Peneliti lalu membaca abstrak dari setiap penelitian yang lebih dahulu untuk memberikan penilaian apakah permasalahan yang dibahas sesuai dengan yang hendak dipecahkan dalam penelitian. Selanjutnya mencatat bagian-bagian penting dan relevan dengan permasalahan penelitian (Putri dkk, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat berbagai faktor yang menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan pada suatu perusahaan diantaranya adalah konflik dan stres kerja. Menurut Marista (2018) menjelaskan bahwa konflik mempunyai pengaruh yang positif terhadap individu atau karyawan jika dijadikan sebagai motivasi agar lebih semangat dalam bekerja jika karyawan tersebut bisa mengendalikan konflik tersebut. Namun jika konflik tidak dapat dikendalikan dengan baik ini bisa berakibat pada penurunan kinerja di perusahaan tersebut.

Konflik yang berkepanjangan ini bisa mengakibatkan munculnya stres kerja pada karyawan.

Menurut Dwianto dkk (2019) menganggap konflik dalam organisasi sebagai suatu hal yang negatif, menjurus pada perpecahan instansi, karena itu harus dihilangkan sebab menghambat kinerja optimal. Perselisihan dianggap sebagai indikasi adanya sesuatu yang salah pada organisasi, dan itu berarti aturan-aturan organisasi tidak dijalankan. Pada saat ini, sejumlah ahli manajemen beranggapan bahwa konflik di dalam organisasi tidak dapat dihindari, dan keberadaannya dapat memperjelas masalah, mengetahui kekurangan organisasi, solusi terhadap kelemahan, dapat mengarahkan pada tujuan organisasi.

Upaya mengatasi konflik kerja menurut Nasrudin (2021) dilakukan melalui pendekatan musyawarah, campur tangan pihak ketiga, konfrontasi, tawar-menawar (*bargaining*), dan kompromi. Adapun penjelasannya yaitu

1. Musyawarah

Musyawarah dilakukan agar pihak-pihak yang bertentangan dapat mencari penyelesaian terbaik bagi masalah yang sedang dihadapi, bukan mencari kemenangan sepihak. Tujuan musyawarah agar masing-masing mendapatkan yang diinginkan sehingga kedua pihak tidak ada yang dikalahkan.

2. Campur tangan pihak ketiga

Campur tangan pihak ketiga diperlukan apabila pihak-pihak yang bertentangan tidak ingin berunding atau telah mencapai jalan buntu. Untuk mencegah pertikaian antara anggota yang menyebabkan stagnansi meta-organisasi, maka diperlukan arsitektur organisasi yang menyelesaikan perselisihan internal melalui penegakan eksternal.

3. Konfrontasi

Konfrontasi dilakukan dengan mempertemukan pihak-pihak yang sedang berkonflik untuk diminta pendapatnya secara langsung dalam rapat pimpinan bertindak sebagai moderator. Cara seperti ini dapat dijadikan suatu penyelesaian konflik secara rasional dan salah satu harus menerima pendapat dan pendirian pihak lain yang didasari oleh alasan yang lebih rasional dan benar.

4. Tawar-menawar (*Bargaining*)

Tawar-menawar adalah pengendalian konflik melalui proses pertukaran persetujuan dengan maksud mencapai keuntungan kedua pihak yang sedang berkonflik. Dalam proses tawar-menawar intinya adalah tidak mengharuskan pihak-pihak yang berkonflik untuk menyerahkan sesuatu yang dianggap penting bagi kelompoknya.

5. Kompromi

Pendekatan kompromi dilakukan untuk mengatasi konflik dengan cara pencarian jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang bertentangan. Sikap yang diperlukan agar dapat melaksanakan kompromi adalah salah satu pihak bersedia merasakan dan mengerti keadaan pihak lain. Kedua pihak tidak ada yang menang atau kalah, masing-masing memberi kelonggaran atau konsesi.

Anwari dkk (2016) mengemukakan stres merupakan adanya tekanan yang diterima karyawan dari sesama rekan kerja atau kondisi lingkungan kerja yang memicu timbulnya ketegangan yang mempengaruhi emosi, pola pikir dan kondisi seseorang. Akibat yang ditimbulkan dari stres kerja ini adalah karyawan tersebut susah untuk beradaptasi dalam menghadapi lingkungan kerja diperusahaan. Ketika karyawan tidak mampu menghadapi stres berkepanjangan akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut, dimana dapat memicu munculnya depresi atau membuat karyawan tersebut tidak mampu lagi bekerja diperusahaan tersebut.

Stres bukan hanya berdampak kepada karyawan saja namun kepada perusahaan juga. Stres dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun yang akan mengakibatkan kepada pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga diperlukan strategi yang terbaik untuk mengatasi stres kerja dapat dilakukan organisasi dengan merancang kembali tuntutan, pengetahuan dan kemampuan, dukungan dan kendali terhadap pekerjaan seorang karyawan. Adapun upaya yang dapat dilakukan menurut Mulyono (2010) untuk menangani stress kerja dalam organisasi

1. Mengubah tuntutan pekerjaan (misalnya dengan mengubah cara melakukan pekerjaan atau lingkungan kerja, berbagi beban kerja yang berbeda, dsb).

2. Memastikan bahwa karyawan memiliki atau dapat mengembangkan pengetahuan yang sesuai dengan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif (misalnya dengan memilih dan melatih mereka dengan benar, kemudian meninjau kemajuan mereka secara teratur).
3. Meningkatkan kendali pekerja atas cara mereka melakukan pekerjaan mereka (misalnya merancang waktu yang lebih leluasa, melakukan sharing pekerjaan, memberikan konsultasi lebih lanjut tentang penyelesaian pekerjaan yang baik).
4. Meningkatkan jumlah dan kualitas dukungan yang mereka terima (misalnya manajemen personalia membuat suatu produk pelatihan untuk pejabat pengawas/penilai yang memungkinkan adanya interaksi yang baik dengan pekerja yang diawasi, serta mendorong adanya kerja sama dan teamwork).
5. Melibatkan pekerja pada kelas-kelas pelatihan relaksasi, manajemen waktu, atau kegiatan kegiatan olahraga.
6. Memperbaiki kondisi peralatan yang digunakan di tempat kerja dan kondisi fisik di tempat kerja.
7. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman serta keterampilan pimpinan terkait dengan stres kerja pekerja seefektif mungkin.
8. Menerapkan sistem kejadian manajemen yang lebih baik, serta mengembangkan budaya yang lebih ramah dan mendukung pekerjaan pekerja.

Adapun untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan seperti yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu

Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Yasiri & Fauzan (2022) yang menjelaskan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi konflik kerja pada PG. Krebet akan menurunkan kinerja karyawan. Konflik kerja yang dapat dikelola dengan baik mampu meningkatkan kinerja karyawan PG. Krebet Baru Malang. Jika konflik tidak dapat terkelola dengan baik akan memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dilakukan oleh penelitian Zafarina (2019) yang menjelaskan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, seiring dengan konflik kerja yang ada di perusahaan tidak membuat karyawan merasa terganggu dan menjadi halangan karena konflik merupakan hal yang lumrah terjadi baik perselisihan antar karyawan, perbedaan pendapat, maupun kesalahan komunikasi dari atasan ke bawahan. Namun, hal tersebut tidak mengurangi kinerja mereka saat bekerja maupun aktivitas untuk menyelesaikan pekerjaan karena sudah menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Konflik tidak bisa dihilangkan dan dihindari, namun bisa diminimalisir. Konflik dapat menyebabkan ketegangan, pertentangan, pertikaian, dan mengakibatkan kekesalan jika tidak dapat diselesaikan dengan baik yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan yang disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan. Terjadinya konflik kerja di perusahaan berasal dari berbagai sebab di antaranya kesalahan komunikasi yang buruk, kurang jelasnya struktur pekerjaan yang diberikan, masalah individu yang terjadi dalam diri maupun kelompok. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lesitasari & Haryani (2020) yang menjelaskan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik kerja dapat mendorong karyawan untuk memiliki inisiatif, kreativitas dan daya saing yang lebih tinggi. Apabila dikelola dengan baik, maka konflik kerja tidak sepenuhnya memberikan dampak negatif pada kinerja. Hal tersebut menandakan bahwa hubungan antara konflik kerja dan kinerja belum konklusif.

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Herlina Amrianah (2019) yang menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Baru. Hal ini berarti terdapat hubungan yang searah antara stress kerja terhadap kinerja pegawai, dalam arti jika stress kerja dapat teratasi maka kinerja pegawai cenderung

akan meningkat. Stres muncul karena adanya tuntutan tugas yang berlebihan yang diberikan. Beberapa individu menanggapi secara positif sebagai motivasi dan tanggung jawab yang ditingkatkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik. Hal ini juga dijelaskan oleh Wartono (2017) bahwa stres kerja berpengaruh positif karena semakin tinggi tingkat stres kerja semakin baik kinerja karyawan. Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif.

Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Shafira Yuliana dkk (2019) yang menjelaskan bahwa konflik kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif atau searah, apabila konflik kerja yang dirasakan karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat atau sebaliknya, ketika konflik kerja yang dirasakan karyawan cenderung menurun, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Adapun pada stress kerja terdapat karyawan yang mampu menghadapi stres sehingga stres bukan merupakan hambatan, namun ada pula karyawan yang kurang atau tidak mampu menghadapi stres. Hasil penelitian ini mengarahkan tingkat stres berada pada posisi sebelum puncak, sehingga stres yang dirasakan karyawan PT Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2021) yang menjeaskan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RS Bhakti Dharma Husada di Surabaya. Stres kerja biasanya dilihat sebagai hasil dari konflik kerja, hubungan antara konstruksi ini kompleks, karena dengan adanya konflik kerja pada setiap karyawan, maka karyawan tersebut tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik maka stres kerja tersebut akan muncul. Sehingga 2 faktor tersebut sebagai penyebab kinerja karyawan mengalami penurunan atau kenaikan.

SIMPULAN

Hasil pada penelitian ini yaitu pada variabel konflik kerja terdapat pengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila konflik kerja yang dirasakan karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat atau sebaliknya. Sedangkan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan semakin tinggi konflik kerja akan menurunkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Adapun pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam arti jika stres kerja dapat teratasi maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat.

Saran pada penelitian ini yaitu 1) Perusahaan meminimalisir konflik dan stres kerja dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang kebersamaan antara karyawan dan atasannya, sehingga karyawan merasa bagian dari organisasi tersebut, dan mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan; 2) Ketika memberikan tugas kepada karyawan seharusnya disertai dengan penjelasan yang jelas dan mudah dipahami untuk menghindari konflik; dan 3) Menciptakan hubungan yang baik antar karyawan agar tercipta kerjasama sebagai teamwork. Dengan tidak memberikan beban kerja tambahan yang berlebihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Cv. Penerbit Qiara Media.
- Anwari, M. R. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Branch Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 45-56.
- Amrianah, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja Journal*, 2(1), 13-34.

- Bachroni, M. & Asnawi. (2018). Stress Kerja. *Buletin Psikologi*, 7(2), 28-39.
- Budiyanto, E. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Endila, V. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(1), 1-12.
- Firdaus, L. (2021). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen(JMM Online)*, 5(1), 701-717.
- Kurniawati. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pt Pln (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 1-11.
- Kusumastuti, A. & Hartati. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Soekarno Pressindo.
- Lesitasari, A. A. & Haryani. (2020). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD BPR Bank Sleman. *Jurnal CAKRAWANGSA BISNIS*, 1(1), 91-98.
- Marista, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 39-51.
- Massie, R. N. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41-49.
- Mulyono, F. (2010). Penanganan Stres Terkait Pekerjaan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 132-145.
- Moto, M. M. (2019). Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran dalam Dunia Pendidikan. *Indonesian Journal of Primary Education*, 3(1), 20-28.
- Nasrudin, A. A. (2021). Manajemen Konflik Dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 1-18.
- Putri, F. A. (2020). Studi Literatur Tentang Peningkatan Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Dalam Pembelajaran Menggunakan Model Pembelajaran The Power Of Two Di Sd. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 6(2), 605-610.
- Sandiartha, I. W. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899-1920.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Wenur, G. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51-60.
- Yasiri, F. A. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Kreet Baru Malang. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 65-74.
- Yuliana, S. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-17.
- Zafarina, S. A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1-12.