

KINERJA KARYAWAN: TINJAUAN PADA STRESS KERJA DAN MANAJEMEN KONFLIK

Roni Wiyantoro, Qomariah Lahamid

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
<p>Keywords:</p> <p>Work Stress, Conflict Management Employee Performance</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of work stress and conflict management on employee performance at PT. Kunango Jantan group, Kampar District, Riau. This study used the entire population as the unit of analysis as many as 137 people. The research method used is quantitative method with multiple regression analysis. The results showed that simultaneously the variables of work stress and conflict management had a significant positive effect on employee performance at PT. Kunango Jantan Group, Kampar Regency, Riau. The RSquare value of 0.725 or 72.5% means that the performance variable is influenced by work stress and conflict management, while the remaining 27.5% is influenced by other variables not used in this study.</i></p>
Info Artikel	SARI PATI
<p>Kata Kunci:</p> <p>Stres Kerja Manajemen Konflik Kinerja karyawan</p> <hr/> <p>Corresponding Author: qomariah.l@uin-suska.riau</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. kunango jantan group, Kabupaten Kampar, Riau. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai unit analisis sebanyak 137 orang. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa secara simultan variabel stres kerja dan manajemen konflik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group. Nilai RSquare sebesar 0,725 atau 72,5% berarti variabel kinerja dipengaruhi oleh stres kerja dan manajemen konflik, sementara sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.</p>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ini mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan. Dengan segala daya serta upaya manusia bisa memproduksi barang barang dan jasa sesuai kebutuhan perusahaan. Ada pun beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas dari sumber daya manusia, yaitu pendidikan serta lingkungan, baik lingkungan tempat tinggal maupun lingkungan pekerjaan. Perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari perusahaan. Tidak terkecuali PT Kunango Jantan Group sebuah perusahaan yang memproduksi beton dan tiang listrik. Pengembangan kualitas sumber daya manusia harus menjadi sasaran utama bagi manajemen untuk mewujudkan perusahaan yang sehat, mandiri, berkualitas, dan berdaya saing (Rahman et al., 2022). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Berikut ini disajikan jumlah produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

Tabel 1. Data Jumlah Produksi PT. Kunango Jantan Group Tahun 2016 s.d 2020

NO	JENIS PRODUK	TAHUN				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Tiang Listrik	12.791	18.306	12.269	968	648
2	Spun Pile	1.001	986	6.404	877	459
3	Sheet Pile	128	974	441	214	120
4	Mini Pile	4.442	8.706	4.648	417	160
5	Square Pile	156	224	176	35	85
6	Box Culvert	654	860	484	234	130
7	U-Ditch	145	82	2.605	836	607
8	RCP	80	170	487	52	32
9	Bantalan Rel KA	404	652	578	132	108
10	Precast Beton	693	2.566	3.716	2.523	1.267

Sumber: PT. Kunango Jantan Group Kabupaten Kampar 2020

Pada tabel 1 tersebut menunjukkan jumlah produksi yang berfluktuasi. Terlebih pada tahun 2020, semua jenis produk yang dihasilkan menurun. Angka yang paling rendah terjadi pada produksi precast yang mencapai penurunan 50%. Tentu angka tersebut bukan merupakan harapan dari perusahaan. Angka tersebut juga menunjukkan rendahnya kinerja perusahaan secara kuantitas.

Berdasarkan survey lapangan yang dilakukan, ditemukan karyawan sering mengalami stres dalam bekerja. Handoko (2018) menyatakan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri. Stes kerja ini ditunjukkan dengan tingginya labour turn over perusahaan Kunango.

Tabel 2. Data *turnover* Karyawan PT. Kunango Jantan tahun 2016 s.d 2020

Tahun	Karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Karyawan akhir tahun	Tingkat <i>labour turnover</i> (%)
2016	178	8	16	186	4,3
2017	186	25	6	167	14,1
2018	167	0	27	194	0
2019	194	8	5	191	4,1
2020	191	60	6	137	36,5

Sumber: PT. Kunango Jantan Group Kabupaten Kampar

Tabel 2 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2020 mencapai 60 orang atau 36,5%. Angka ini merupakan angka terbesar jika dilihat dari data tahun 2016 hingga tahun 2020. Sementara angka jumlah karyawan yang masuk hanya 6 orang.

Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Amellia & Adi, n.d.; Demak Claudia Yosephine Simanjuntak et al., 2021; Muhamad Ekhsan & Septian, 2021; Saputri & Wahyuati, 2021). Berbeda dengan penelitian Handayani & Daulay (2021) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga dinyatakan oleh (Fauziek & Yanuar, 2021; Massie et al., 2018; Wenur et al., 2018) bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Jenis Stres Kerja menurut Mangkunegara (2013). Pertama, Eustress adalah stres dalam bentuk positif. stres yang dapat merangsang seseorang untuk melakukan berbagai hal dengan lebih baik. Kedua, distress yaitu jenis stres yang memiliki efek negatif pada kesehatan fisik dan emosional. Ketiga, distress akut adalah jenis yang paling umum dari stres yang datang tiba-tiba, menjadikan kita ketakutan dan bingung. Meskipun stres akut hanya berlangsung untuk jangka waktu pendek. Stres akut sering menghasilkan reaksi lari atau melawan. Keempat, distress episode akut. Gangguan episodik akut ditandai dengan sering mengalami stres akut. Orang-orang memiliki jenis stres ini sering menemukan diri mereka berjuang untuk mengatur kehidupan mereka dan sering menempatkan tuntutan yang tidak perlu dan tekanan pada diri mereka sendiri, yang akhirnya dapat menyebabkan kegelisahan dan lekas marah.

Selain stres kerja, konflik kerja juga sering terjadi di sebuah perusahaan. Untuk menyelesaikan konflik pekerjaan, maka diperlukan manajemen konflik sehingga masalah tidak berlarut-larut. Konflik merupakan proses intraksi antara dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih yang bertentangan dalam pendapat atau tujuannya. Dimana setiap karyawan memiliki kreativitas, pola berpikir, aktivitas serta sifat karakter yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya, sehingga tidak menutup kemungkinan dalam aktivitas atau bekerja dapat ditemukan persaingan atau bentrokan yang menimbulkan masalah bagi yang bersangkutan maupun bagi perusahaan, jika masalah ini terus dibiarkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2014), stres yang tidak terselesaikan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya frustrasi.

Konflik merupakan suatu keniscayaan dan pasti akan hadir dalam kehidupan setiap orang atau kehidupan suatu organisasi. Melihat konflik bisa dari dua sudut pandang, masing-masing sudut pandang akan memiliki konsekuensi yang berbeda dan bahkan akan berlawanan. Ketika konflik dilihat sebagai sesuatu yang positif dalam artian dilihat sebagai pembelajaran, konflik akan menjadi kekuatan untuk kemajuan. Namun sebaliknya jika konflik dipandang sebagai sesuatu yang tidak baik atau negatif maka konflik akan menjadi kelemahan yang dapat menimbulkan stres, perpecahan bahkan permusuhan (Binti Kholifah, 2019)

Manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Halawa, 2021). Penelitian lain menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat meminimalisir konflik yang ada dengan memperhatikan suasana disekitar tempat kerja agar tidak mengganggu kinerja karyawan (Polopadang et al., 2019).

Stress kerja yang terjadi di PT. Kunango Jantan Group disebabkan oleh keadaan lingkungan dan tempat kerja yang kurang kondusif, tuntutan dan beban kerja yang tinggi, dan waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai. Sedangkan untuk konflik itu sendiri HRD PT. Kunango Jantan Group menduga bahwa kurang efektifnya penanganan masalah konflik oleh manajemen konflik, dimana ini berimbas pada menurunnya kinerja karyawan PT. Kunango Jantan Group. Berkaitan

dengan fenomena tersebut, artikel ini ingin mengkaji lebih dalam pengaruh stres kerja dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan.

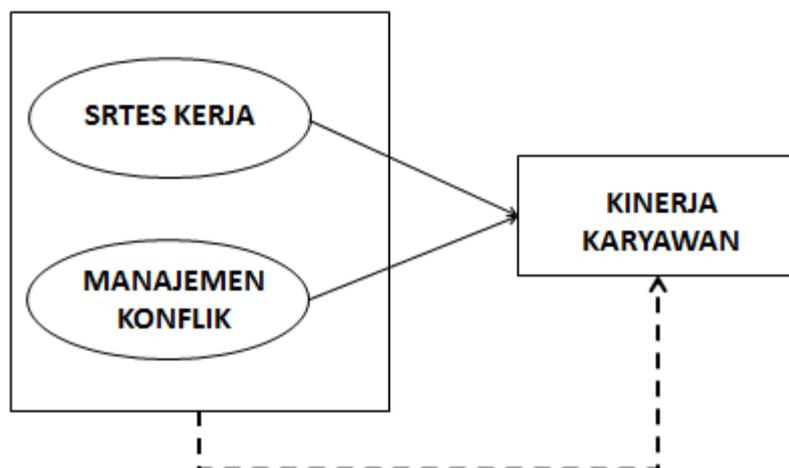
METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif eksplanatori yang dilakukan pada PT. Kunango Jantan Group, Kabupaten Kampar Riau. Jenis dan sumber data yaitu data Kuantitatif dan data kualitatif. Metode Pengumpulan Data yaitu dengan data primer yang diperoleh dari lapangan ketika menyebarkan angket/kuisisioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari perusahaan tempat melakukan penelitian. Teknik yang dilakukan dengan wawancara dan meminta responden untuk mengisi kuisisioner yang telah disediakan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Kunango Jantan Group, Kabupaten Kampar yang berjumlah sebanyak 137 orang. Dengan menggunakan sampling jenuh, maka seluruh populasi dijadikan unit analisis. Kualitas data diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian telah melalui seluruh Uji asumsi Klasik. Untuk menganalisis data digunakan Regresi Linear Berganda dengan Bantuan SPSS 23.

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode Skala Likert (Ghozali, 2013). Berikut model penelitian yang disajikan.

Gambar 1. Model Penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan umur karyawan, jenis kelamin, lama bekerja, serta tingkat pendidikan. Terdapat responden yang berusia 20-30 tahun 22,7%, kemudian responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 59,8%. Dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 17,5%. Jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki sebesar 92,7%. Hal ini dikarenakan perusahaan memproduksi alat-alat berat. Karyawan pada PT. Kunango Jantan Group domain memiliki masa kerja rata-rata lebih dari 7 tahun bekerja. Semakin lama masa kerjanya maka semakin berpengalaman, serta akan lebih mudah untuk mengarahkannya karena karyawan yang memiliki masa kerja yang lama akan lebih memahami situasi, dan kondisi perusahaan serta tugasnya. Pendidikan responden didominasi tamatan SLTA.

Berdasarkan olahan data yang dilakukan pada penelitian ini, didapatkan bahwa seluruh instrumen valid dan reliabel. Kemudian seluruh data telah memenuhi syarat uji asumsi klasik. Tabel 3 berikut, diperoleh hasil analisis regresi berganda.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a				T hitung	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error				
	(Constant)	3.826		2.015	1.899	.060
1	Stres Kerja	.792		.054 .843	14.711	.000
	Manajemen Konflik	.014		.057 .014	.245	.807

Dependent Variable: Total_Y

Dari tabel 3 maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 3,826 + 0,792X_1 + 0,014X_2 + e$$

Dari formula yang dihasilkan, nilai konstanta sebesar (a) sebesar 3,826 menunjukkan bahwa apabila stres kerja dan manajemen konflik bernilai nol (0), maka kinerja karyawan PT Kunango Jantan Group bernilai sebesar 3,826. Kemudian angka 0,792 menjelaskan bahwa apabila terjadi kenaikan stres kerja sebesar satu satuan (level rendah), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,792 poin. nilai koefisien 0,0143 menjelaskan bahwa jika manajemen konflik mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,014 poin.

Tabel 3 juga dapat menunjukkan hasil uji variabel stres kerja dan manajemen konflik. Pertama, sesuai dengan olahan data tampak bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan dengan nilai signifikansi yang di hasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Kedua, berdasarkan hasil perhitungan statistik secara parsial manajemen konflik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group dengan nilai signifikansi sebesar $0,807 > 0,05$. Selanjutnya disajikan uji hipotesis penelitian pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1795.392	2	897.696	176.434	.000 ^b
Residual	681.790	134	5.088		
Total	2477.182	136			

a. Dependent Variable: Total_Y

Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Pada tabel 4 diperoleh F hitung senilai 176.434 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menjelaskan bahwa secara keseluruhan variabel stres kerja dan manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut disajikan tabel 5 yang menjelaskan hasil pengujian koefisien determinasi.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.721	2.256

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1
b. Dependent Variable: Total_Y

Tabel 5 menerangkan bahwa nilai R square sebesar 0,851 yang artinya variabel stres kerja dan manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 85,1% dan sisanya merupakan variabel yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh stres kerja. stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan kinerja kurang optimal. Hal ini sejalan dengan teori Handoko (2018) menyatakan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kinerja itu sendiri. Menurut Siagian (2008: 302) tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi atau kinerja karyawan. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Tetapi stres yang dapat diatasi dan berada pada level tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Demak Claudia Yosephine Simanjuntak et al., 2021; Muhamad Ekhsan & Septian, 2021)

Konflik harus dicegah dan diselesaikan sedini mungkin, supaya tetap terwujud kerjasama yang baik, terhindar dari ketegangan dan perpecahan di antara sesama karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan tidak signifikan menunjukkan bahwa manajemen konflik tidak serta merta meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya manajemen konflik dominanlah yang berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi kinerja (Fernando et al., 2018). Persaingan sehat harus selalu diciptakan dan dibina agar dinamika organisasi, kreativitas, intropeksi diri, pengembangan diri, moral kerja, dan produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Mangkunegara (2017:9) kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya.

SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kualitas maupun kuantitas dari suatu proses seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam suatu perusahaan/ organisasi. Stres pada level tertentu dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan manajemen konflik yang tidak tepat tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Disarankan perusahaan agar dapat menahan stres karyawan pada tingkat rendah dan melakukan manajemen konflik yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amellia, C., & Adi, A. N. (n.d.). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Malang)*. 14.
- Binti Kholifah, Y. (2019). Manajemen Konflik Perspektif Pendidikan Islam. *Journal Piwulang*, 2(1), 11. <https://doi.org/10.32478/piwulang.v2i1.298>
- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Hafiz Mudrika, A., & Syahputra Tarigan, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365. <https://doi.org/10.36418/jist.v2i3.104>
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Fernando, M., Mihardjo, A. I., Widjaja, D. C., & Siwalankerto, J. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Sheraton Surabaya*. 6(2), 14.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halawa, O. (2021). *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt. Citra Keluarga Baru*. 6(2), 8.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 5.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Massie, R. N., Aremos, W. A., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. 6(2), 9.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: The Influence of Work Stress, Work Conflict and Compensation on Employee Performance. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Polopadang, K. Y., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). *The Impact Of Conflict And Job Stress Of Job Satisfaction And Employee Performance Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi*. 10.
- Rahman, A., Al Sukri, S., Kamal, I., Putri, S. S. E., & Prihastuti, A. H. (2022). Cooperative employee performance analysis in Pekanbaru City. *INOVASI*, 18(3), 473–479.
- Saputri, R. A. A., & Wahyuati, A. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomobil*. 10, 16.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado*. 10.