

DAMPAK KONFLIK DAN STRES MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Silvi¹, Kurniati W. Andani^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: silvi.115200200@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: kurniatia@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 15-03-2024, revisi: 07-06-2024, diterima untuk diterbitkan: 17-07-2024

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti konflik dan stres terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Violet Inti Pratama di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah 100 responden yang dikumpulkan melalui data kuesioner yang disebar kepada karyawan perusahaan tersebut. Hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara konflik dan stres terhadap kepuasan kerja karyawan. Konflik dapat mempengaruhi produktivitas dan motivasi karyawan. Sehingga stres juga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: konflik, stres, kepuasan kerja

ABSTRACT

This research examines conflict and stress on employee job satisfaction at PT Violet Inti Pratama in Jakarta. This research uses quantitative methods with a total of 100 respondents collected through questionnaire data distributed to the company's employees. The results of data analysis show that there is a negative relationship between conflict and stress on employee job satisfaction. Conflict can affect employee productivity and motivation. So stress also has a negative effect on job satisfaction, high levels of stress can cause a decrease in performance and job satisfaction.

Keywords: *conflict, stress, job satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci yang sangat penting untuk meraih tujuan perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan SDM yang efektif dan efisien sehingga dapat berkinerja dengan baik dan produktivitasnya difokuskan pada kepentingan karyawan. Karyawan sebagai sumber daya utama dalam peran sentral untuk merencanakan, mengorganisasikan, arahan, serta upaya untuk menggerakkan faktor-faktor internal dan eksternal yang ada di dalam perusahaan.

PT Violet Inti Pratama menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan sebagai upaya untuk mempertahankan kelangsungan dan keberlanjutan perusahaan. Kinerja atau performa merupakan sebuah indikator dari sejauh mana program-program, kegiatan, atau kebijakan diimplementasikan untuk mencapai sebuah tujuan, visi dan misi organisasi sesuai dengan rencana strategis yang telah dibuat dalam struktur organisasi (Moeheriono, 2021:96).

Stres kerja merupakan kondisi yang muncul ketika tugas dan tanggung jawab pekerjaan melebihi kapasitas individu, sehingga menyebabkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan

yang terlalu terbebani dan stres karena beban kerja yang berlebihan dapat mengalami gangguan baik secara fisik maupun mental (Prasetio *et. al.*, 2019). Stres kerja diartikan sebagai tekanan yang dapat mempengaruhi pikiran seseorang sehingga dapat mempengaruhi perilaku emosional ketika sedang bekerja.

Oleh karena itu, fokus terhadap Sumber Daya Manusia merupakan sebuah esensial dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki dimensi kejiwaan yang kompleks akan jauh lebih sulit dipahami dibandingkan dengan mesin atau peralatan kerja lainnya. Sementara mesin dapat diperbaiki saat mengalami masalah, karyawan memerlukan pendekatan khusus dan keahlian tersendiri.

Untuk menangani persoalan terkait dengan karyawan dan manajemen Sumber Daya Manusia, perusahaan perlu memasukkan tenaga ahli hukum dalam bidang hukum dan psikologi. Keberadaan ahli dalam perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang. Penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya sehingga memungkinkan perusahaan untuk terus melihat pencapaian secara konsisten. Karyawan juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keahliannya secara optimal. Dengan begitu, produktivitas di perusahaan dapat dicapai secara maksimal.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting di perusahaan yang mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerja untuk hasil yang terbaik. Diperlukan bimbingan serta arahan dari pimpinan perusahaan sebagai kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama perusahaan.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh konflik terhadap kepuasan kerja karyawan?
- b. Bagaimana pengaruh stres terhadap kepuasan kerja karyawan?

Konflik

Menurut Puspa (2012:671) konflik adalah situasi dimana persaingan di antara anggota kelompok yang muncul akibat ketidakcocokan harapan-harapan yang berada di antara mereka.

Menurut Robbins *et. al.* (2015) menyimpulkan bahwa konflik sebagai proses yang dapat dimulai ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah memberikan pengaruh negatif pada sesuatu yang menjadi fokus perhatian dan kepentingan pihak pertama.

Menurut Afrizal *et. al.* (2014) menyatakan bahwa konflik dalam perusahaan memiliki berbagai bentuk dan motif, yang dapat menghalangi interaksi individu dengan kelompok atau yang lebih besar.

Stres

Menurut Bhatti *et. al.* (2016), Kenny *et. al.* (2016), serta Purwanti *et. al.* (2016), stres kerja akan mencerminkan respons individu, baik secara fisik maupun mental, terhadap perubahan lingkungan kerja yang dianggap mengancam.

Menurut Menurut Yasa *et. al.* (2018) sikap dan kondisi seseorang saat bekerja biasanya dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, sehingga konflik antara urusan keluarga dan pekerjaan dapat memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan dengan keadaan mental yang lebih baik dan merasa

terhindar dari stres kerja, maka karyawan cenderung merasa puas dalam pekerjaan mereka serta terhadap perusahaannya. Dengan tingkat stres kerja yang rendah, maka karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dengan demikian, penurunan tingkat stres kerja akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja (Elizabeth dan Yanuar, 2022).

Kepuasan kerja

Robbins *et. al.* (2015:49) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan yang timbul dari suatu evaluasi terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja dapat memengaruhi perasaan individu. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki perasaan positif, sementara yang tidak puas akan cenderung merasakan hal sebaliknya.

Menurut Rivai (2014:856), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian individu terhadap perasaan kesenangan atau ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Yasa *et. al.*, (2018) mengatakan bahwa teori kepuasan kerja berusaha untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang membuat sebagian orang merasa lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan yang lain.

Kaitan antar variabel stres dengan kepuasan kerja

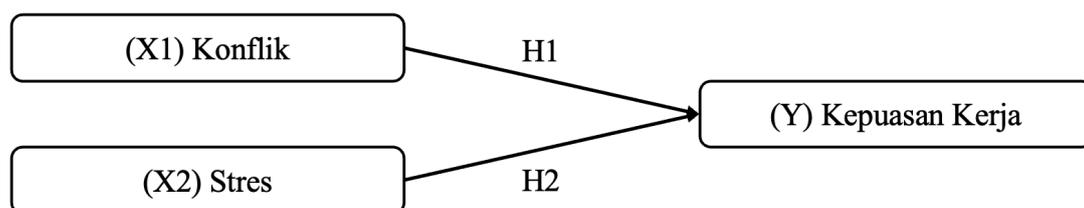
Menurut Atheya *et. al.* (2014), mendefinisikan stres di lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya, yang dicirikan oleh perubahan yang memaksa individu untuk keluar dari fungsi normalnya.

Kaitan antar variabel konflik dengan kepuasan kerja

Wakhyuni *et. al.* (2019) menyatakan bahwa konflik di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penting bagi pimpinan untuk memahami cara mengelola konflik kerja dengan baik, baik saat ini maupun di masa depan, karena penanganan yang tepat terhadap konflik kerja juga melibatkan aspek prosedur dan sistemnya.

Hipotesis penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dibuat model penelitian seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara konflik terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh signifikan antara stres terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Metode deskriptif, seperti yang dijelaskan oleh Narbuko (2015:44), digunakan untuk memecahkan masalah yang ada dengan menganalisis data yang tersedia. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, metode deskriptif kuantitatif dipilih untuk menggambarkan karakteristik variabel yang diteliti secara lebih rinci.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data

Uji validitas dalam penelitian ini dianggap valid atau memenuhi kriteria apabila *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5. Berikut merupakan hasil dari *Average Variance Extracted* (AVE) pada penelitian ini.

Tabel 1. Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho A</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE
Konflik (X ₁)	0,909	0,910	0,930	0,691
Stres (X ₂)	0,833	0,877	0,877	0,589
Kepuasan Kerja (Y)	0,890	0,893	0,916	0,645

Pada Tabel 1, dapat dilihat jika nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga dapat dikatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil analisis *effect size* (*f*²)

Variabel	<i>f</i> ²
Konflik → Kepuasan kerja	0,291
Stres → Kepuasan Kerja	0,030

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa nilai efek ukuran (*effect size*) variabel konflik terhadap kepuasan kerja adalah 0,291, sementara variabel stres terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,030. Masing-masing dari hasil ini memiliki dampak yang berbeda: yang mencapai 0,291 memiliki pengaruh sedang, sementara yang mencapai 0,030 memiliki pengaruh yang lemah.

Tabel 3. Hasil analisis *cross-validated redundancy* (Q²)

Variabel	Q ²
Kepuasan Kerja	0,290

Berdasarkan Tabel 3, hasil pengujian Q² menunjukkan angka sebesar 0,290. Nilai ini yang lebih besar dari 0, mengindikasikan bahwa variabel tersebut memiliki kemampuan untuk memprediksi model dengan baik.

Berikut disajikan perhitungan *Goodness of Fit* (GoF) adalah sebagai berikut:

$$AVE = (0,691 + 0,589 + 0,645) / 3 = 0,642$$

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,642 \times 0,332}$$

$$GoF = 0,460$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai GoF yang besar, yaitu sebesar 0,460.

Tabel 4. Hasil analisis *path coefficient*

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	<i>P Values</i>
Konflik → Kepuasan Kerja	-0,489	-0,487	0,100	4,903	0,000
Stres → Kepuasan Kerja	-0,158	-0,17	0,067	2,341	0,020

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat pada bagian sampel asli (O) bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

H₁: Konflik berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Violet Inti Pratama di Jakarta.

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa variabel konflik memiliki *t-statistic* sebesar 4,904 dengan *p-value* sebesar 0,000. Penilaian ini menunjukkan bahwa *t-statistic* melebihi 1,96 dan *p-value* kurang dari 5% atau 0,05. Oleh karena itu, hipotesis 1 diterima, mengindikasikan bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

H₂: Stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Violet Inti Pratama di Jakarta.

Berdasarkan Tabel 4, stres memiliki *t-statistic* sebesar 2,358 dengan *p-value* sebesar 0,019. Nilai *t-statistic* ini melebihi 1,96 dan *p-value* kurang dari 5% atau 0,05, sehingga hipotesis 2 dapat diterima. Kesimpulannya, stres memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Konflik di tempat kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketegangan dari konflik dapat menyebabkan stres yang mengganggu, mempengaruhi produktivitas, dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, manajemen konflik yang efektif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
- b. Stres di lingkungan kerja dapat merugikan kepuasan kerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja. Karyawan yang terbebani stres akan mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berujung pada penurunan kepuasan secara keseluruhan. Manajemen stres yang efektif serta dukungan perusahaan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan yang lebih seimbang dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tentang pengaruh konflik dan stres terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Violet Inti Pratama di Jakarta, peneliti menyarankan beberapa langkah yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan. PT Violet Inti Pratama diharapkan dapat mengurangi tingkat konflik dan stres kerja dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, membangun iklim kerja yang positif, meningkatkan hubungan antara manajemen dan karyawan, serta menciptakan situasi yang mendukung, hal ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi Peneliti lain. Disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel seperti kompensasi, insentif, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pelatihan yang juga diperkirakan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini dapat diperluas dan ditingkatkan untuk menjadi lebih komprehensif, memberikan dasar yang lebih baik untuk penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Aprilia, A. L., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2), 274-288. <http://dx.doi.org/10.35760/eb.2022.v27i2.4871>
- Cahyadi, L. & Prastyani, D. (2020). Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2), 172-178.

- Dewi, N. M. R. C. K., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). *Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Disertasi Universitas Udayana.
- Fauziek, E. & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Juwita, K., & Arintika, D. (2018). Dampak Konflik Peran terhadap Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jombang Intermedia Press (Jawa Pos Radar Jombang). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 105-115.
- Narbuko, C. (2015). *Metodologi penelitian*. Abu Achmadi.
- Polopadang, K. Y., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). Dampak konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5215-5224.
- Prasetio, A. P., Luturlean, B. S., & Agathanisa, C. (2019). Examining employee's compensation satisfaction and work stress in a retail company and its effect to increase employee job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239-265.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulaefi, S. (2018). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik di Kabupaten Brebes. *Jurnal Manajemen*, 22(2), 186-204.
- Yunardi, V. & Ie, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Salah Satu Perusahaan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 80-91. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i1.21978>