

Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Ananda Siddiq¹⁾, Dea Puspita²⁾, Syfa Mulyani Nasution³⁾

siddiqananda20@gmail.com1)
deapuspita2020@gmail.com 2)
syfamulyaninasution@gmail.com3)

Abstrak

Konflik dan stres kerja merupakan dua faktor utama yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan di lingkungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kesejahteraan karyawan melalui pendekatan studi pustaka (library research) dengan mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai literatur terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja, baik internal maupun eksternal, dapat menimbulkan ketegangan emosional, menurunkan motivasi, dan menghambat produktivitas. Sementara itu, stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja berlebihan, ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung, berdampak signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Interaksi antara konflik dan stres kerja memperburuk kondisi kesejahteraan psikologis, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Studi ini juga mengidentifikasi strategi untuk meminimalisir konflik dan mengelola stres kerja, seperti meningkatkan komunikasi, pelatihan manajemen konflik, penyediaan fasilitas relaksasi (stress room), serta penerapan kebijakan organisasi yang adil. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam merancang intervensi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.

Kata kunci: Kesejahteraan Karyawan, Konflik Kerja, Stres Kerja

Abstract

Workplace conflict and job stress are two primary factors affecting employees' psychological well-being in organizational settings. This study aims to analyze the impact of conflict and job stress on employee well-being through a literature review approach, collecting and analyzing data from various relevant sources. The results indicate that work conflict, both internal and external, can lead to emotional tension, reduced motivation, and hindered productivity. Meanwhile, job stress caused by excessive workloads, imbalanced job demands, or unsupportive

work environments significantly impacts employees' mental health. The interaction between conflict and job stress exacerbates psychological well-being, ultimately affecting individual and organizational performance. This study also identifies strategies to minimize conflict and manage job stress, such as improving communication, conflict management training, providing relaxation facilities (stress rooms), and implementing fair organizational policies. The findings are expected to serve as a reference for companies in designing effective interventions to enhance employees' psychological well-being and create a healthier work environment.

Key words: *Employee Well-Being, Work Conflict, Job Stress*

PENDAHULUAN

Konflik dan stres kerja adalah hal yang tak terelakkan dalam lingkungan organisasi dan memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Bentuk-bentuk konflik di tempat kerja, seperti perbedaan pandangan, ketegangan emosional, serta ketidakselarasan antar individu, dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan dan efisiensi organisasi secara umum. Oleh sebab itu, kajian mengenai konflik dan stres di tempat kerja menjadi sangat krusial, terlebih dalam konteks dinamika organisasi modern yang semakin kompleks (Samsudin et al., 2024).

Di tengah dinamika organisasi modern yang cepat dan penuh persaingan, kesejahteraan psikologis karyawan menjadi elemen krusial yang berperan besar dalam menentukan tingkat produktivitas, keterlibatan, serta keberlangsungan karyawan dalam perusahaan. Kesejahteraan psikologis yang meliputi dimensi emosional, sosial, dan mental dari kinerja individu di lingkungan kerja memegang peranan penting, tidak hanya bagi kesehatan pribadi karyawan, tetapi juga dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Namun, lingkungan kerja kerap dipenuhi oleh beragam tekanan dan tantangan yang dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Dua faktor utama yang sering muncul adalah konflik dan stres di tempat kerja. Stres kerja diduga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja, di mana sejumlah karyawan merasakan tekanan akibat beban kerja yang dianggap terlalu berat. Selain itu, beberapa karyawan menghadapi ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki, yang kemudian menimbulkan tekanan tersendiri dalam upaya mereka untuk memberikan hasil terbaik. Kondisi stres yang dialami ini berdampak pada menurunnya kemampuan karyawan untuk bekerja secara optimal (Zahra Yofani et al., 2024).

Konflik di tempat kerja terjadi ketika dua atau lebih individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau bisnis harus berbagi sumber daya yang terbatas karena perbedaan status, tujuan, dan nilai-nilai. Karyawan mungkin merasa tidak nyaman dan mengalami tekanan mental dan emosional sebagai akibat langsung dari konflik ini jika tidak ditangani dengan tepat. Baik antar individu maupun antar kelompok dapat menimbulkan suasana kerja yang tidak nyaman, merusak interaksi antar rekan kerja, serta menghambat kerja sama tim. Di sisi lain, stres kerja

yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas atau sumber daya yang dimiliki karyawan, terbukti membawa dampak merugikan yang signifikan terhadap kesehatan fisik maupun mental.

Kesejahteraan psikologis kini menjadi fokus utama dalam masyarakat modern. Perusahaan asuransi kesehatan mulai memberikan perhatian terhadap perlindungan yang tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga kesehatan mental karyawan. Dalam konteks saat ini, pemahaman tentang kesehatan pribadi telah berkembang menjadi lebih menyeluruh dan inklusif, dengan memasukkan aspek kesejahteraan psikologis sebagai bagian yang tak terpisahkan (Kumar, 2014). Tingkat kebahagiaan bersifat relatif dan berbeda bagi setiap individu. Bagi sebagian orang, kebahagiaan diukur dari kecukupan materi. Namun, ada pula yang memandang bahwa kebahagiaan tidak semata-mata berkaitan dengan aspek materi, melainkan juga berkaitan dengan perasaan dan makna yang diberikan terhadap berbagai peristiwa yang terjadi sepanjang kehidupan

Walaupun dampak konflik dan stres kerja terhadap individu telah banyak dikaji secara terpisah, kajian yang lebih mendalam mengenai interaksi keduanya dalam memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan masih terbatas. Mengingat bahwa konflik kerap menjadi pemicu stres di lingkungan kerja, dan stres yang berkepanjangan dapat memperparah potensi munculnya konflik, memahami hubungan timbal balik antara ketiganya menjadi sangat penting.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara menyeluruh pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan mengevaluasi keterkaitan antara tingkat konflik dan stres yang dialami karyawan dengan berbagai aspek kesejahteraan psikologis mereka, studi ini diharapkan dapat mengungkap mekanisme yang mendasari hubungan tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merancang intervensi dan strategi organisasi yang lebih efektif guna mendukung kesejahteraan psikologis karyawan serta menciptakan tempat kerja yang lebih sehat dan produktif.

METODE

Artikel ini menggunakan pendekatan studi pustaka (library research) sebagai metode utama, yaitu dengan menghimpun informasi melalui penelaahan teori-teori dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Informasi dikumpulkan dengan menelusuri dan menyusun ulang data dari berbagai referensi seperti buku, jurnal ilmiah, serta hasil-hasil penelitian sebelumnya. Seluruh bahan pustaka yang diperoleh kemudian dianalisis secara kritis dan mendalam guna memperkuat argumentasi serta mendukung ide-ide utama dalam penelitian. Dengan demikian, studi pustaka merupakan suatu metode yang dilakukan dengan cara menggali informasi dari beragam literatur untuk kemudian dianalisis secara sistematis dan mendalam demi menunjang fokus dan arah penelitian. (Puansah, Sukmana, et al., n.d.), (Puansah & Ritonga, 2021), (Puansah, Pulungan, et al., 2024), (Puansah, Sukmana, et al., 2024), (Puansah & Parapat, n.d.), (Puansah, Muhammadiyah, et al., n.d.), (Puansah, 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konflik Kerja

Menurut Lambert et al., seperti yang dikutip oleh Wartini, konflik merupakan kondisi yang timbul karena adanya perbedaan pandangan atau sudut pandang antara individu, kelompok, maupun antar organisasi. Di sisi lain, Alo Liliweri menyatakan bahwa konflik merupakan suatu bentuk ketegangan yang secara alami muncul antara individu atau kelompok akibat adanya perbedaan dalam keyakinan, kebiasaan, kebutuhan, dan nilai-nilai yang dianut. Sementara itu, De Moor menjelaskan bahwa konflik bisa muncul dalam suatu sistem sosial ketika terdapat pertentangan antara tujuan atau nilai-nilai yang dianut oleh orang-orang di dalamnya, dan biasanya berlangsung dalam jangka waktu yang lama serta menyebar secara luas (Wadiv Vatul Khovivah et al., 2024).

Konflik kerap kali muncul dari hal-hal sederhana, seperti perbedaan pendapat, sikap, atau ketidakmampuan dalam menerima perbedaan antarindividu. Walau tampak sepele pada awalnya, jika tidak segera ditangani dengan solusi yang tepat, permasalahan tersebut dapat membesar dan berubah menjadi konflik yang lebih serius. Karena itu, penting untuk mengenali dan mengatasi konflik sedini mungkin agar tidak mengganggu keharmonisan dalam organisasi maupun kehidupan sehari-hari. Konflik bisa muncul tidak hanya karena perbedaan budaya dan ideologi, tetapi juga akibat perbedaan dalam kepribadian, pola interaksi, serta perbedaan pada tingkat struktur sosial. Secara umum, konflik sering kali dipicu oleh adanya perbedaan pandangan antar anggota dalam suatu kelompok atau organisasi, adanya norma yang saling bertentangan, serta perilaku yang tidak selaras antara kelompok atau organisasi. Beberapa faktor yang dapat menjadi penyebab konflik antara lain adalah cara berkomunikasi, karakteristik individu, keterbatasan dalam sumber daya, serta ketidaksesuaian dalam tujuan yang ingin dicapai (Putri Arroyani et al., 2023).

Konflik kerap dipandang sebagai bentuk perebutan atas sesuatu yang terbatas, seperti nilai, status, kekuasaan, atau otoritas, di mana pihak-pihak yang terlibat tidak hanya berusaha meraih keuntungan, tetapi juga berupaya mengalahkan lawannya. Umumnya, konflik dianggap negatif karena sering kali menimbulkan dampak buruk, terutama saat disertai dengan kekerasan, seperti pertikaian antar kelompok atau peperangan. Akibat dari konflik ini biasanya mencakup kerugian, baik secara material maupun nonmaterial. Selain itu, konflik juga bisa menimbulkan trauma dan dipandang sebagai ancaman terhadap stabilitas serta keseimbangan sosial yang diinginkan masyarakat.

Agar konflik tidak berkembang ke arah yang merugikan dan dapat dipahami penyebab utamanya, maka diperlukan suatu analisis konflik. Melalui analisis ini, akar masalah serta faktor-faktor yang memicu konflik dalam masyarakat dapat diidentifikasi dengan lebih jelas. Beberapa manfaat dari analisis konflik antara lain:

- a. memahami latar belakang serta sejarah dari suatu situasi atau kejadian yang sedang berlangsung,

- b. mengidentifikasi secara menyeluruh kelompok-kelompok yang terlibat dalam konflik,
- c. memahami sudut pandang dari setiap kelompok serta tingkat hubungan antar kelompok tersebut,
- d. mengenali faktor-faktor dan kecenderungan yang menjadi pemicu konflik,
- e. mempelajari berbagai pengalaman baik dari keberhasilan maupun kegagalan dalam penanganan konflik.

Konflik kerja dapat diartikan sebagai pertentangan yang muncul antara individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan, yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, cara berkomunikasi, atau hubungan interpersonal. Salah satu pemicu umum adalah komunikasi yang kurang efektif, yang dapat memicu perdebatan antar karyawan. Contohnya, ketika seorang rekan mengingatkan yang lain namun dengan nada tinggi atau cara penyampaian yang kurang tepat, hal tersebut bisa menyinggung perasaan dan menciptakan ketegangan. Konflik di tempat kerja tidak hanya berasal dari interaksi yang negatif, tetapi juga dapat dipicu oleh tekanan yang dirasakan karyawan, terutama ketika beban kerja meningkat. Kondisi ini dapat mengganggu kinerja, menurunkan motivasi, dan pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas secara keseluruhan di lingkungan kerja (Syuhada & Amelia, 2021) dalam (Swasta et al., n.d.)

Konflik Kerja Internal

Dalam sebuah perusahaan, baik dalam skala kecil maupun besar pasti pernah mengalami berbagai masalah, mulai dari masalah eksternal maupun internal. Pada masalah internal, biasanya banyak konflik yang terjadi, bukan hanya sekedar masalah bisnis itu sendiri, tapi juga masalah seputar kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, hingga masalah manajemen di dalamnya. Ini biasanya sering disebut dengan konflik internal. Konflik berasal dari bahasa Inggris "*conflict*" yang berarti sebuah pertentangan atau perselisihan, baik antar individu, individu dengan lembaga, maupun lembaga dengan lembaga. Konflik adalah proses sosial antara dua individu atau kelompok sosial di mana masing-masing pihak berusaha untuk menyingkirkan pihak lain demi mencapai tujuannya dengan cara memberikan perlawanan yang disertai ancaman dan kekerasan. Tidak ada bisnis yang berjalan dengan mulus tanpa adanya masalah. Konflik di dalam perusahaan menjadi salah satu masalah yang umum terjadi dalam bisnis, baik konflik antar divisi ataupun perorangan dalam satu divisi, hingga atasan dan bawahan. Jika ini terjadi dalam perusahaan, konflik ini harus segera diatasi agar tidak mengganggu kinerja karyawan dan progres pekerjaan yang sedang berjalan. Di mana, bukan hanya mengganggu kinerja orang yang berkonflik, konflik internal juga bisa menghambat kinerja seluruh karyawan dan perusahaan. Misalnya saja, terjadi konflik antar divisi sales dan marketing, jika dibiarkan berlarut-larut, bukan hanya berdampak pada kedua divisi tersebut, tapi juga bisa menyebabkan masalah ke divisi lainnya, misalnya ke divisi keuangan. Ini akan sangat mengganggu kerja sama tim dan membuat produktivitas menurun. Konflik internal ini

dibedakan menjadi 3 jenis berdasarkan subjek atau pelakunya, yaitu konflik personal, intragrup, dan intergrup.

Konflik Kerja Eksternal

Konflik eksternal di lingkungan kerja terjadi ketika karyawan mengalami ketegangan atau pertentangan dengan pihak lain di luar dirinya, baik itu sesama rekan kerja, atasan, pelanggan, maupun pihak manajemen. Konflik ini biasanya muncul akibat interaksi sosial atau perbedaan kepentingan di tempat kerja, bukan karena masalah pribadi atau kondisi emosional internal. Salah satu penyebab umumnya adalah perbedaan tujuan antar individu atau tim yang dapat memicu ketidaksepakatan dalam pengambilan keputusan. Di samping itu, komunikasi yang tidak efektif, seperti penyampaian informasi yang tidak jelas atau nada bicara yang kurang tepat, seringkali memperkeruh suasana. Menurut Handoko (2017), konflik eksternal dapat dikenali melalui beberapa indikator, yaitu: (1) adanya perbedaan tujuan atau kepentingan antara pihak-pihak yang terlibat, (2) munculnya ketidaksepakatan dalam pandangan atau keputusan, (3) adanya unsur persaingan antar individu atau kelompok, serta (4) tindakan yang bersifat memicu atau memprovokasi terjadinya konflik. Dalam lingkungan kerja yang majemuk, konflik juga dapat dipicu oleh perbedaan nilai budaya, cara berpikir, atau pendekatan terhadap tugas dan tanggung jawab. Gaya kepemimpinan yang kaku atau tidak adil, serta suasana kompetitif yang berlebihan, turut menjadi pemicu utama konflik eksternal, terutama ketika karyawan merasa tidak dihargai atau mendapatkan perlakuan yang tidak setara.

Bentuk konflik eksternal pun bermacam-macam, mulai dari pertikaian antar individu, ketegangan antara karyawan dan atasan, hingga gesekan antardepartemen. Bahkan, hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dan pelanggan juga tergolong sebagai konflik eksternal, terutama bila ekspektasi layanan tidak terpenuhi. Jika tidak dikelola secara bijak, konflik semacam ini dapat berdampak serius terhadap produktivitas, kesehatan mental karyawan, serta stabilitas organisasi. Namun demikian, konflik eksternal tidak selalu bersifat merugikan. Dalam beberapa kasus, konflik yang ditangani secara konstruktif justru dapat menjadi pemicu perbaikan komunikasi, inovasi kerja, serta pembentukan kesepahaman baru di antara pihak-pihak yang bersangkutan.

Faktor Terjadi nya Konflik

Terdapat sejumlah hal penting yang perlu dipahami karena berbagai faktor dapat menjadi pemicu munculnya konflik, dan setiap konflik memerlukan pendekatan serta metode penyelesaian yang berbeda-beda. Berikut ini adalah beberapa penyebab umum terjadinya konflik:

1. Ketergantungan antar individu atau bagian merupakan salah satu penyebab konflik. Dalam lingkungan kerja atau organisasi, sering kali terdapat kondisi di mana seseorang harus bergantung pada pihak lain untuk menyelesaikan tugas tertentu. Ketergantungan semacam ini bisa memicu ketegangan apabila salah satu pihak tidak memenuhi tanggung jawabnya.

2. Ketidaksesuaian tujuan antar pihak juga menjadi penyebab yang sering muncul. Jika satu unit atau individu memiliki sasaran yang tidak selaras dengan pihak lain, maka potensi terjadinya perbedaan pendapat atau konflik semakin besar, terutama jika masing-masing pihak mempertahankan kepentingannya sendiri.
3. Perbedaan sudut pandang atau penilaian terhadap suatu situasi bisa memicu perselisihan. Setiap individu memiliki cara berpikir dan memahami masalah yang berbeda-beda, dan ketika persepsi ini tidak sejalan, maka konflik mudah terjadi.
4. Kesalahpahaman menjadi faktor berikutnya. Tindakan seseorang yang sebenarnya dimaksudkan baik bisa saja ditafsirkan negatif oleh orang lain. Hal ini dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, bahkan penolakan atau kebencian dari pihak yang merasa dirugikan.
5. Perasaan dirugikan oleh salah satu atau kedua belah pihak juga memicu konflik. Meskipun tindakan tersebut mungkin tidak disengaja, jika salah satu pihak merasa tersakiti atau diperlakukan tidak adil, maka hal ini dapat menimbulkan reaksi emosional seperti ketidaksenangan atau bahkan permusuhan.
6. Sensitivitas berlebihan terhadap suatu tindakan juga dapat memperkeruh suasana. Terkadang tindakan yang dianggap biasa dan tidak melanggar norma justru dipersepsikan sebagai sesuatu yang merugikan oleh individu yang terlalu sensitif. Meski dari sudut pandang hukum atau etika tindakan itu tidak salah, reaksi emosional yang muncul bisa menyebabkan konflik baru (Suryani & Wijaya, 2021).

Beberapa Cara Untuk Terjadi nya Konflik

Konflik dalam perusahaan dapat muncul dari berbagai sumber, baik dari dalam organisasi (internal) maupun dari luar (eksternal). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan langkah-langkah strategis yang efektif dalam meminimalisir kedua jenis konflik ini agar operasional perusahaan tetap berjalan lancar dan produktif. Memahami penyebab dan karakteristik konflik internal dan eksternal menjadi dasar utama dalam merancang solusi yang tepat.

Meminimalisir Konflik Internal

1. Meningkatkan Komunikasi Antar Karyawan
Dorong komunikasi yang terbuka dan jujur agar setiap karyawan dapat menyampaikan pendapat dan masalahnya secara efektif tanpa merasa takut atau dihakimi.
2. Membangun Hubungan Kerja yang Harmonis
Ciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan rasa saling percaya antar anggota tim melalui kegiatan team building atau pelatihan interpersonal.
3. Jelaskan Peran dan Tanggung Jawab Secara Jelas
Dengan pembagian tugas yang transparan dan tegas, karyawan dapat memahami batasan dan tanggung jawab masing-masing sehingga menghindari tumpang tindih pekerjaan yang memicu konflik.

4. Memberikan Pelatihan Manajemen Konflik
Sediakan pelatihan agar karyawan dan manajemen mampu mengenali tanda konflik sejak dini dan memiliki keterampilan untuk menyelesaikannya secara konstruktif.
5. Menerapkan Kebijakan Perusahaan yang Adil dan Konsisten
Keadilan dalam pemberian penghargaan, promosi, serta penegakan aturan akan mengurangi rasa ketidakpuasan yang dapat memicu konflik.

Meminimalisir Konflik Eksternal

1. Menjaga Hubungan Baik dengan Pihak Luar
Bangun komunikasi yang profesional dan transparan dengan pelanggan, pemasok, maupun mitra bisnis untuk menghindari miskomunikasi dan kesalahpahaman.
2. Mengelola Ekspektasi dengan Jelas
Pastikan semua pihak memahami batasan, prosedur, dan standar layanan agar tidak terjadi ketidakcocokan harapan yang bisa berujung pada konflik.
3. Menyediakan Mekanisme Pengaduan dan Penyelesaian
Sediakan jalur resmi untuk menangani keluhan eksternal agar masalah dapat diselesaikan secara cepat dan efektif sebelum memicu perselisihan yang lebih besar.
4. Pelatihan Layanan Pelanggan dan Negosiasi
5. Berikan pelatihan kepada karyawan yang berhubungan langsung dengan pihak eksternal agar mampu menghadapi situasi sulit dengan sikap profesional dan bijaksana.
6. Mengadopsi Sikap Fleksibel dan Adaptif
7. Perusahaan perlu bersikap terbuka terhadap perubahan dan siap menyesuaikan kebijakan atau prosedur agar tetap memenuhi kebutuhan dan harapan pihak eksternal.

Stres Kerja

Berdasarkan State Of Workplace tahun 2022 44% Karyawan mengalami tingkat Stress berat karena pekerjaan mereka setiap hari nya. Menurut Hasibuan (2017) dalam (Parlindungan Saragih & Yunita, 2024), stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis. Menurut Cooper & Payne (dalam Wijono, 2012), dalam (Aristiani Safitri et al., 2023) terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres terkait pekerjaan. Faktor-faktor tersebut meliputi: (1) faktor lingkungan, yang mencakup ketidakstabilan ekonomi, kondisi politik, dan perkembangan teknologi; (2) faktor organisasi, yang meliputi tekanan terkait tugas, peran, hubungan antarpribadi, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, serta tahap perkembangan organisasi; dan (3) faktor individu, yang berkaitan dengan masalah pribadi seperti keluarga, kondisi ekonomi, serta karakteristik kepribadian seseorang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor instrinsik dalam pekerjaan, meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik seperti kemampuan adaptasi terhadap kebisingan, paparan pencahayaan, getaran, hygiene dan lainnya dan tuntutan

tugas seperti sift kerja, pekerjaan monoton, beban kerja berlebih ataupun sedikit yang dihadapkan pada karyawan dan lainnya berpotensi dalam memicu terjadinya stres kerja. Pekerjaan yang bersifat monoton turut menjadi salah satu pemicu stres kerja pada karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Paijanto & Rahayu, 2023) yang mengungkapkan adanya hubungan positif yang signifikan antara sifat pekerjaan yang monoton dengan tingkat stres yang dialami karyawan. Selain itu, bukan hanya pekerjaan yang monoton, tetapi beban kerja yang terlalu berat maupun terlalu ringan juga dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada meningkatnya stres kerja. Menurut Adiba dan Bahri (2022), pekerja yang menjalani shift malam cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, khususnya pada kategori berat. Hal ini disebabkan oleh kurangnya waktu istirahat, karena malam hari yang seharusnya digunakan untuk tidur justru diisi dengan aktivitas kerja. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan pada malam hari umumnya bersifat monoton namun tetap menuntut ketelitian tinggi. Kondisi ini memaksa pekerja untuk tetap terjaga dan berkonsentrasi pada waktu-waktu yang secara biologis merupakan jam istirahat, sehingga mengganggu keseimbangan fisik maupun mental mereka.

Terdapat beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengelola stres secara adaptif. Pertama, relaksasi merupakan metode yang bertujuan menenangkan pikiran dan tubuh guna meredakan ketegangan emosional maupun fisik. Teknik ini dapat dilakukan melalui latihan pernapasan dalam, meditasi, yoga, maupun aktivitas lain yang bersifat menenangkan, sehingga membantu mengurangi respons stres yang berlebihan. Kedua, pemecahan masalah (problem solving) menjadi strategi penting dalam menghadapi stresor yang bersifat situasional. Dengan mengidentifikasi akar permasalahan secara sistematis dan merancang solusi yang rasional, individu dapat merasa lebih terkontrol terhadap situasi yang dihadapi, sehingga tekanan psikologis dapat diminimalisasi. Pendekatan ini juga membantu dalam meningkatkan rasa percaya diri serta efektivitas dalam pengambilan keputusan. Selanjutnya, mindfulness atau kesadaran penuh merupakan pendekatan yang berfokus pada kemampuan untuk hadir secara utuh di saat ini tanpa menghakimi pengalaman yang dirasakan. Melalui latihan mindfulness, individu belajar untuk menerima dan mengamati pikiran serta emosi dengan lebih objektif, yang pada gilirannya dapat menurunkan tingkat kecemasan dan meningkatkan ketenangan batin. Terakhir, mengurangi pikiran negatif juga menjadi langkah penting dalam manajemen stres. Pola pikir yang pesimistis atau irasional sering kali memperbesar persepsi terhadap ancaman atau kegagalan. Dengan mengganti pikiran negatif menjadi lebih adaptif dan realistis melalui teknik kognitif, seperti restrukturisasi kognitif, individu dapat memperbaiki cara pandang terhadap situasi yang menekan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan.

Sebagai bagian dari upaya sistematis dalam mengelola stres kerja, sejumlah perusahaan mulai mengadopsi konsep “stress room” atau ruang relaksasi di lingkungan kerja. Stress room merupakan fasilitas khusus yang dirancang untuk memberikan ruang bagi karyawan dalam menenangkan diri, mengurangi ketegangan, serta memulihkan kondisi mental secara cepat di tengah rutinitas pekerjaan yang padat. Fasilitas ini sejalan dengan pendekatan

psikologis seperti relaksasi dan mindfulness, yang telah terbukti secara empiris dapat membantu menurunkan tingkat stres.

Beberapa perusahaan besar di dunia telah menerapkan stress room dengan berbagai fitur yang mendukung pemulihan psikologis, seperti pencahayaan redup, aroma terapi, kursi pijat, musik yang menenangkan, hingga area tidur singkat (power nap zone). Tidak sedikit pula yang menyediakan alat bantu meditasi atau aplikasi digital yang mendukung teknik mindfulness. Di Indonesia, penerapan stress room mulai diterapkan oleh perusahaan-perusahaan yang memiliki perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, seperti di sektor industri kreatif, layanan pelanggan, dan startup teknologi.

Penyediaan ruang ini tidak hanya mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap kesehatan mental pegawai, tetapi juga menjadi bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada produktivitas jangka panjang. Karyawan yang diberi akses untuk mengelola stresnya secara sehat cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang lebih kuat, serta penurunan risiko gangguan psikologis seperti burnout.

Dengan demikian, penerapan stress room dapat menjadi alternatif yang efektif dan terukur dalam mendukung strategi pengelolaan stres di lingkungan kerja, sekaligus menjadi langkah konkret perusahaan dalam menciptakan tempat kerja yang sehat secara mental

Kesejahteraan Karyawan

Employee well-being atau diterjemahkan sebagai “kesejahteraan karyawan” biasanya berbicara mengenai kondisi psikologis karyawan di tempat kerja. (Rizky & Sadida, 2019) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan salah satu bentuk kesejahteraan individu yang diperoleh melalui aktivitas kerja dan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Karena kesejahteraan bersifat subjektif, maka penilaiannya melibatkan berbagai dimensi yang kompleks, sehingga diperlukan pendekatan yang menyeluruh untuk mengidentifikasi tingkat kesejahteraan karyawan secara holistik. Kesejahteraan karyawan tidak hanya diukur dari aspek finansial, tetapi juga tercermin dari kondisi kesehatan mental mereka di lingkungan kerja. Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan kesejahteraan yang menyeluruh perlu dimulai dengan menumbuhkan kesadaran akan pentingnya menjaga kesehatan mental selama menjalankan tugas dan tanggung jawab profesional.

Kesejahteraan karyawan tidak hanya diukur dari aspek finansial, tetapi juga tercermin dari kondisi kesehatan mental mereka di lingkungan kerja. Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan kesejahteraan yang menyeluruh perlu dimulai dengan menumbuhkan kesadaran akan pentingnya menjaga kesehatan mental selama menjalankan tugas dan tanggung jawab profesional. Kesejahteraan karyawan yang bersifat subjektif memunculkan berbagai sudut pandang mengenai bagaimana seorang individu merasakan kondisinya dalam lingkungan kerja. Hakanen et al. (2018) dalam (Sari et al., 2024) mengidentifikasi empat tipe kesejahteraan karyawan, yaitu kelelahan kerja (*burnout*), keterlibatan kerja (*work engagement*), kepuasan kerja, dan kecanduan kerja (*workaholism*). Burnout dikaitkan dengan kelelahan emosional dan berkurangnya sumber daya pribadi secara kronis, yang menyebabkan

individu kehilangan energi untuk menghadapi tantangan atau memperoleh sumber daya baru di tempat kerja.

Sementara itu, keterlibatan kerja merepresentasikan keadaan optimal dalam bekerja, di mana individu memiliki sumber daya pribadi dan pekerjaan yang melampaui tuntutan kerja, sehingga menghasilkan kondisi positif yang berkelanjutan. Kepuasan kerja, meskipun memiliki kesamaan dengan keterlibatan kerja, lebih menekankan pada perasaan nyaman dan puas terhadap pekerjaan, ditandai dengan tingkat gairah yang lebih rendah serta dominasi perasaan tenang dan relaks.

Sebaliknya, kecanduan kerja menggambarkan kondisi di mana individu secara kompulsif mencurahkan waktu, energi, dan perhatian secara berlebihan pada pekerjaan, bahkan hingga mengabaikan kepentingan pribadi dan kehidupan keluarga. Dalam banyak kasus, perilaku ini tidak dipengaruhi oleh pencapaian atau kegagalan, melainkan oleh dorongan internal yang sulit dikendalikan. Berdasarkan perbedaan karakteristik tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap kesejahteraan kerja bervariasi antar individu, dan variasi ini akan berdampak secara berbeda terhadap performa dan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

SIMPULAN

Penelitian ini menyoroti dampak konflik dan stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Konflik internal maupun eksternal dapat memicu ketegangan emosional dan menurunkan produktivitas. Sementara itu, stres kerja yang disebabkan oleh beban berlebih dan lingkungan kerja yang tidak mendukung turut memperburuk kondisi mental karyawan. Interaksi antara konflik dan stres memperbesar risiko burnout dan menurunnya kinerja individu maupun organisasi.

Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan strategi seperti peningkatan komunikasi, pelatihan manajemen konflik, penyediaan ruang relaksasi (stress room), dan penerapan kebijakan yang adil. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memperkuat kesehatan mental karyawan serta mendukung keberlangsungan produktivitas dan keberhasilan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan yang berharga, serta kepada rekan-rekan yang turut memberikan kontribusi melalui diskusi, saran, maupun dukungan moral. Terima kasih juga kepada pihak-pihak yang telah menyediakan sumber data dan literatur yang relevan, sehingga penelitian ini dapat tersusun dengan baik. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristiani Safitri, R., Agustin, A., & Konflik Peran Ganda dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Konerja Karyawan Wanita, A. (2023). Analisis Konflik Peran Ganda dan Tingkat Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, 4(1).
- Kumar, R. (2014). Psychological Well – Being among Adolescents: Role of Prosocial Behavior. *Ndian Journal of Health and Wellbeing*, 5(3), 368–370.
- Paijanto, Y., & Rahayu, P. P. (2023). Stres Kerja Di PT. X Semarang Ditinjau Dari Pekerjaan Monoton. *Jurnal IMAGE Universitas AKI Semarang*, 3 (2), 27–36.
- Parlindungan Saragih, Y., & Yunita. (2024). Stres Kerja Karyawan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 110–121.
- Putri Arroyyani, Rika NurHalimatus Sholekhah, Novi Aifah Risqiyah, & Mu'alimin Mu'alimin. (2023). Literature Review: Dinamika Konflik Dalam Organisasi. *Student Scientific Creativity Journal*, 1(6), 392–401.
- Puansah, I. (2025). *Praktik Nepotisme pada Pemerintahan Desa*.
- Puansah, I., Muhammadiyah, U., & Selatan, T. (n.d.). *Studi Literatur : Politik Uang Dalam Pemilihan Kepala Daerah di Indonesia* Irman Puansah. 8, 778–787.
- Puansah, I., & Parapat, N. (n.d.). *Kampanye Hitam Pada Pemilihan Kepala Daerah di Indonesia*. 8(1), 1396–1406.
- Puansah, I., Pulungan, D. S., & Sahbana, A. (2024). Politik Identitas Pada Pemilihan Kepala Desa. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah : Jurnal Ilmu Sosial, Politik, Dan Humaniora*, 8(1), 340. <https://doi.org/10.31604/jim.v8i1.2024.340-348>
- Puansah, I., & Ritonga, S. (2021). Persepsi Masyarakat Terhadap Transparansi Penggunaan Dana Desa Di Kecamatan Padangsidempuan Tenggara. *JUSTITIA : Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 8(3), 382–392.
- Puansah, I., Sukmana, O., & Soedarwo, V. S. D. (2024). *Political Dynasties in Village Government and Their Impact on Society and Development*. 5(2), 119–136.
- Puansah, I., Sukmana, O., Soedarwo, V. S. D., & Malang, U. M. (n.d.). *Keadilan Sosial*

dalam Implementasi Kebijakan Dana Desa. 8(November 2024), 2006–2014.

- Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara Job Insecurity dan Employee Well Being pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta. *Jurnal Empati*, 8(2), 329–335.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Meisa, D., Asfadela, P., Selvina, M., Fajar, T., Makatita, R., Cahya, A., Fitri, S., Studi, P., Bisnis, A., Sosial, I., & Politik, I. (2024). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal*, 3(2).
- Sari, S. P., Azzahra, A. M., Tabarudin, F., Wati, I. R., & Mas'ud, F. (2024). KESEJAHTERAAN KARYAWAN: DUKUNGAN PERUSAHAAN TERHADAP KESEHATAN MENTAL KARYAWAN DI TEMPAT KERJA. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 591–209.
- Suryani, A., & Wijaya, T. (2021). Dampak Konflik Vertikal antara Karyawan dan Atasan terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Universitas Airlangga)*.
- Swasta, D., Kasus, S., Dusun, D., Samak, S., Samak, D. S., Badau, K., & Belitung, K. (n.d.). *ANALISIS KONFLIK ANTARA MASYARAKAT*.
- Wadiv Vatul Khovivah, Maulidatus Sholehah, M. Anshori Saleh, Alivia Umami Jamilah, & Mu'alimin Mu'alimin. (2024). Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik dalam Pendidikan. *MASMAN Master Manajemen*, 2(4), 40–51.
- Zahra Yofani, A., Muhammad, T., & Chaira, I. (2024). PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RIZKY TANJUNG MAS. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 3, 2024–2024.