

Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja pada Karyawan di Wilayah Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Septiani Erliana¹, Arbania Fitriani²

^{1,2} Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Riwayat artikel: Diterima : 28/07/2026 Direvisi : 19/08/2026 Dipublikasikan : 29/08/2026 Kata kunci: <i>Konflik Interpersonal; Stres Kerja; Karyawan; DKI Jakarta.</i>	Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang banyak dialami karyawan dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di lingkungan kerja, termasuk konflik interpersonal. Dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti DKI Jakarta, tingginya intensitas interaksi antarkaryawan dapat meningkatkan peluang terjadinya konflik yang berpotensi menambah tekanan psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja pada karyawan di wilayah DKI Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain non-eksperimental melalui metode survei. Sampel penelitian berjumlah 385 karyawan yang bekerja di wilayah DKI Jakarta, berusia minimal 18 tahun, dan memiliki masa kerja minimal enam bulan. Pengambilan sampel menggunakan teknik <i>purposing sampling</i>. Konflik interpersonal diukur menggunakan skala yang terdiri atas 10 item valid dengan reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,891. Stres kerja diukur menggunakan skala stres kerja yang terdiri atas 12 item valid dengan reliabilitas sebesar 0,915. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja ($B = 0,269$; $\beta = 0,430$; $p < 0,001$). Nilai R^2 sebesar 0,185 menunjukkan bahwa konflik interpersonal menjelaskan 18,5% variasi stres kerja, sedangkan 81,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik interpersonal yang dialami karyawan, semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan.
Penulis Korespondensi: Septiani Erliana Email: septianierliana02@student.esaunggul.ac.id	

PENDAHULUAN

Perubahan dinamika dunia kerja pada era modern membuat lingkungan organisasi semakin dinamis, kompetitif, dan penuh tuntutan. Perkembangan teknologi, perubahan sistem kerja, serta meningkatnya tuntutan organisasi mengharuskan karyawan mampu beradaptasi dengan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut tidak hanya meningkatkan tuntutan pekerjaan, tetapi juga dapat menimbulkan tekanan psikologis yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan apabila tidak dikelola secara efektif (Kasaga & Athoillah, 2025). Salah satu bentuk tekanan psikologis yang banyak ditemukan dalam lingkungan kerja adalah stres kerja.

Selye (1976, sebagaimana dikutip dalam Malmquist & Prescott, n.d.) mendefinisikan stres sebagai respons nonspesifik tubuh terhadap setiap tuntutan yang dihadapi. Stres pada dasarnya tidak selalu memberikan dampak negatif karena dapat berupa *eustress* yang bersifat positif maupun *distress* yang memberikan dampak negatif terhadap individu (Malmquist & Prescott, n.d.). Dalam konteks pekerjaan, stres yang mengarah pada *distress* perlu mendapat perhatian karena berpotensi mengganggu kesejahteraan psikologis dan performa kerja karyawan. Parker dan DeCotiis (1983) menjelaskan stres kerja sebagai respons emosional yang tidak menyenangkan terhadap tuntutan, kendala, atau tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres kerja mencakup *time stress*, yaitu tekanan yang berkaitan dengan waktu dan tuntutan pekerjaan, serta *anxiety*, yaitu kecemasan, ketegangan, dan ketidaknyamanan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Permasalahan stres kerja telah menjadi perhatian secara global. World Health Organization (2024) melaporkan bahwa depresi dan kecemasan menyebabkan sekitar 12 miliar hari kerja hilang setiap tahun di seluruh dunia. Laporan *State of the Global Workplace* juga menunjukkan bahwa sekitar 40% pekerja di dunia melaporkan mengalami stres (Gallup, 2026). Data tersebut menggambarkan bahwa stres di lingkungan kerja bukan hanya persoalan individu, tetapi juga dapat berdampak terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi.

Fenomena tersebut juga relevan di Indonesia, khususnya Jakarta yang berkembang sebagai pusat bisnis, keuangan, perdagangan, pendidikan, pemerintahan, dan berbagai layanan lainnya (Hutapea, 2020). Tingginya aktivitas organisasi menyebabkan pekerja di Jakarta berhadapan dengan berbagai tuntutan, seperti pencapaian target, persaingan kerja, mobilitas tinggi, serta intensitas interaksi sosial yang tinggi. Selain tekanan pekerjaan, karakteristik kehidupan perkotaan seperti kemacetan, kepadatan penduduk, dan tekanan ekonomi juga dapat menambah tekanan psikologis yang dialami pekerja. Pemerintah Provinsi DKI Jakarta melalui Dinas Kesehatan bahkan mengingatkan pentingnya menjaga kesehatan mental di tempat kerja karena gangguan kesehatan mental banyak ditemukan pada kelompok usia produktif (Santosa, 2024).

Penelitian Alvionita et al. (2024) terhadap 176 pekerja formal di Jakarta Timur menunjukkan bahwa 56,9% responden mengalami stres kerja. Berdasarkan tingkatannya, 9,7% responden tidak mengalami stres, 14,2% mengalami stres rendah, 19,3% stres sedang, 25,6% stres berat, dan 31,3% berada pada kategori sangat stres. Temuan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja merupakan masalah nyata pada pekerja di Jakarta. Stres kerja yang berlangsung terus-menerus dapat berdampak pada penurunan konsentrasi, peningkatan kesalahan, produktivitas yang menurun, serta rendahnya kepuasan kerja. Christy dan Amalia (2017) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Thalibana (2022) menjelaskan bahwa stres kerja dapat menghambat produktivitas melalui penurunan efektivitas dan kualitas kerja. Selain itu, akumulasi tekanan psikologis akibat stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan (Poniasih & Dewi, 2015).

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja, tekanan pekerjaan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan (Asih et al., 2018). Hubungan interpersonal menjadi penting karena sebagian besar aktivitas kerja melibatkan komunikasi dan kerja sama antarindividu. Sari et al. (2024) menemukan bahwa konflik interpersonal, beban kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Ariyanto dan Handayani (2021) juga menunjukkan bahwa konflik interpersonal dalam lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya stres kerja.

Konflik pada dasarnya merupakan fenomena yang sulit dihindari dalam organisasi karena setiap individu memiliki tujuan, nilai, kepentingan, dan persepsi yang berbeda. Konflik dapat memberikan dampak positif apabila dikelola secara konstruktif, misalnya mendorong inovasi dan memperbaiki penyelesaian masalah. Sebaliknya, konflik yang tidak dikelola secara efektif dapat meningkatkan stres, menurunkan kinerja, dan mengganggu hubungan kerja (Akbar et al., 2024). Dalam penelitian ini, konflik difokuskan pada konflik interpersonal yang berkembang menjadi disfungsional sehingga menimbulkan tekanan bagi individu maupun organisasi.

Supardi dan Anwar (2011) mendefinisikan konflik interpersonal sebagai pertentangan antarindividu akibat adanya perbedaan persepsi, tujuan, kepentingan, nilai, maupun kebutuhan. Konflik tersebut dapat muncul melalui perbedaan pendapat, perbedaan pemikiran karena latar belakang budaya, perbedaan kepentingan, perbedaan kepribadian atau tekanan diri, serta kesalahan individu dalam bekerja. Konflik interpersonal di lingkungan kerja dapat berbentuk kesalahpahaman komunikasi, perbedaan pendapat mengenai pelaksanaan tugas, persaingan yang tidak sehat, maupun hubungan kurang harmonis antara rekan kerja dan atasan. Rahmi et al. (2022) menjelaskan bahwa konflik interpersonal dapat menciptakan hubungan negatif antarkaryawan yang memicu ketegangan psikologis.

Karakteristik lingkungan kerja di Jakarta yang dinamis dapat meningkatkan kemungkinan munculnya konflik interpersonal. Tingginya tuntutan pekerjaan membuat karyawan harus bekerja sama dengan individu yang memiliki latar belakang, kepentingan, dan cara pandang berbeda. Kurnia (2015) menjelaskan bahwa karyawan di Jakarta menghadapi tuntutan kerja yang tinggi sehingga berpotensi mengalami tekanan psikologis. Dalam kondisi tersebut, perbedaan pendapat dan pola komunikasi dapat berkembang menjadi konflik apabila tidak dikelola secara tepat.

Fenomena tersebut juga terlihat dari wawancara awal terhadap tiga karyawan di Jakarta. Subjek F mengalami perbedaan pendapat dengan rekan kerja dan kesalahpahaman dengan atasan yang menimbulkan kegelisahan, kesulitan berkonsentrasi, kelelahan, pusing, serta gangguan tidur. Subjek E mengalami kesalahpahaman instruksi dengan atasan sehingga merasa kesal, tidak nyaman, kurang dihargai, dan gelisah dalam bekerja. Sementara itu, subjek G mengalami konflik mengenai pembagian tugas dan cara menyelesaikan pekerjaan yang membuat hubungan dengan rekan kerja menjadi canggung, menurunkan semangat, serta mengganggu konsentrasi kerja. Gambaran tersebut menunjukkan bahwa konflik interpersonal dapat berkaitan dengan munculnya tekanan psikologis dan stres kerja.

Hubungan antara konflik interpersonal dan stres kerja telah didukung sejumlah penelitian. Pratama dan Fuadati (2021) menemukan bahwa konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil serupa ditemukan Yunitasari dan Damayanti (2026) pada pegawai Puskesmas Gunem, Melinda dan Vemberi (2023) pada guru, serta Asih et al. (2018) pada konteks perusahaan. Kesamaan temuan tersebut menunjukkan bahwa konflik interpersonal secara konsisten berkaitan dengan meningkatnya stres kerja.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada profesi atau organisasi tertentu, seperti tenaga kesehatan, guru, instansi pemerintah, atau perusahaan tertentu. Kajian bibliometrik menggunakan VOSviewer terhadap 100 publikasi ilmiah periode 2016–2026 juga menunjukkan bahwa penelitian *job stress* lebih banyak dikaitkan dengan *occupational stress*, *burnout*, *job performance*, *work stress*, *quality of work life*, *job demands*, *anxiety*, dan *self-efficacy*, serta banyak dilakukan pada profesi tertentu. Dengan demikian, penelitian yang secara khusus menguji konflik interpersonal terhadap stres kerja pada karyawan lintas bidang pekerjaan di wilayah DKI Jakarta masih relatif terbatas.

Berdasarkan fenomena, bukti empiris, dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja pada karyawan di wilayah DKI Jakarta. Penelitian ini diharapkan memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi serta memberikan bukti empiris yang dapat digunakan organisasi dalam mengembangkan strategi pengelolaan konflik interpersonal dan pencegahan stres kerja pada lingkungan kerja perkotaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain non-eksperimental melalui metode survei untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja pada karyawan di wilayah DKI Jakarta. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui pengukuran menggunakan instrumen dan analisis statistik (Creswell & Creswell, 2023). Konflik interpersonal ditetapkan sebagai variabel independen,

sedangkan stres kerja sebagai variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linier sederhana.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di wilayah DKI Jakarta. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Lemeshow dengan tingkat kepercayaan 95%, proporsi 0,5, dan *margin of error* 5%, sehingga diperoleh kebutuhan minimal 384,16 responden yang dibulatkan menjadi 385 responden (Lemeshow et al., 1990). Pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* (Notoatmodjo, 2010). Kriteria responden meliputi karyawan yang bekerja di wilayah DKI Jakarta, berusia minimal 18 tahun, dan memiliki masa kerja minimal enam bulan.

Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form. Stres kerja diukur menggunakan *Job Stress Scale* (JSS) berdasarkan Parker dan DeCotiis (1983), yang mencakup dimensi *time stress* dan *anxiety*. Setelah pengujian instrumen, diperoleh 12 item valid dari 13 item awal dengan rentang *corrected item-total correlation* 0,365–0,771 dan Cronbach's Alpha sebesar 0,915. Konflik interpersonal diukur menggunakan skala berdasarkan Supardi dan Anwar (2011), meliputi perbedaan pendapat, latar belakang kebudayaan, kepentingan, kepribadian/tekanan diri, dan kesalahan diri sendiri. Seluruh 10 item dinyatakan valid dengan rentang *corrected item-total correlation* 0,486–0,878 dan Cronbach's Alpha sebesar 0,891.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 27. Validitas item ditetapkan berdasarkan *corrected item-total correlation* $\geq 0,30$ (Azwar, 2021), sedangkan reliabilitas dinilai menggunakan Cronbach's Alpha (Hinton et al., 2014). Uji asumsi meliputi normalitas berdasarkan *skewness*, *kurtosis*, Q–Q Plot dan P–P Plot, serta uji linearitas. Selanjutnya, regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh dan besarnya kontribusi konflik interpersonal terhadap stres kerja pada taraf signifikansi 0,05. Analisis korelasi Pearson juga digunakan untuk melihat hubungan antardimensi kedua variabel (Shadiqi, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian melibatkan 385 karyawan yang bekerja di wilayah DKI Jakarta dan memiliki masa kerja minimal enam bulan. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 201 perempuan (52,2%) dan 184 laki-laki (47,8%). Mayoritas responden berusia 18–25 tahun sebanyak 223 orang (57,9%), berdomisili di Jakarta Timur sebanyak 93 orang (24,2%), memiliki pengalaman kerja 1–3 tahun sebanyak 130 orang (33,8%), dan bekerja pada sektor swasta sebanyak 148 orang (38,4%).

Uji kualitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh 10 item skala konflik interpersonal valid dengan rentang *corrected item-total correlation* 0,486–0,878. Pada skala stres kerja, dari 13 item awal terdapat satu item pada dimensi *anxiety* yang gugur karena memiliki nilai korelasi item-total sebesar 0,060. Setelah item tersebut dieliminasi, diperoleh 12 item valid dengan rentang korelasi 0,365–0,771. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,891 pada konflik interpersonal dan 0,915 pada stres kerja menunjukkan konsistensi internal yang memadai.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Awal	Item Valid	Rentang CIRT	Cronbach's Alpha
Konflik interpersonal	10	10	0,486–0,878	0,891
Stres kerja	13	12	0,365–0,771	0,915

Uji normalitas dilakukan menggunakan nilai *skewness* dan *kurtosis* karena jumlah responden lebih dari 300. Konflik interpersonal memiliki *skewness* -0,580 dan *kurtosis* -0,767, sedangkan stres kerja memiliki *skewness* -0,559 dan *kurtosis* 0,496. Seluruh nilai memenuhi kriteria absolut *skewness* < 2 dan *kurtosis* < 7 (Shadiqi, 2023). Pemeriksaan Q–Q Plot dan P–P Plot pada skripsi juga menunjukkan titik-titik data cenderung mengikuti garis diagonal sehingga

mendukung asumsi normalitas. Uji linearitas menghasilkan signifikansi $< 0,001$, yang menunjukkan hubungan linear antara konflik interpersonal dan stres kerja.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi

Pengujian	Konflik Interpersonal	Stres Kerja	Kesimpulan
Skewness	-0,580	-0,559	Normal
Kurtosis	-0,767	0,496	Normal
Linearity	Sig. $< 0,001$	–	Linear

Hasil statistik deskriptif menunjukkan rata-rata konflik interpersonal sebesar 34,19 dengan standar deviasi 10,059. Sementara itu, stres kerja memiliki rata-rata 34,45 dengan standar deviasi 6,293. Dalam interpretasi yang digunakan pada penelitian, rata-rata kedua variabel berada pada kategori tinggi.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean Total	Mean per Item	SD	Interpretasi
Konflik interpersonal	34,19	3,42	10,059	Tinggi
Stres kerja	34,45	2,87	6,293	Tinggi

Pengujian hipotesis menggunakan regresi linier sederhana diawali dengan uji ANOVA. Hasilnya menunjukkan nilai F sebesar 86,946 dengan signifikansi $p < 0,001$. Dengan demikian, model regresi signifikan dan dapat digunakan untuk menguji pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja.

Tabel 4. Hasil Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2813,198	1	2813,198	86,946	$< 0,001$
Residual	12392,256	383	32,356	–	–
Total	15205,455	384	–	–	–

Hasil koefisien regresi menunjukkan bahwa konflik interpersonal memiliki nilai $B = 0,269$, $\beta = 0,430$, $t = 9,324$, dan $p < 0,001$. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik interpersonal, semakin tinggi pula stres kerja yang dialami karyawan.

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	25,255	1,028	–	24,558	$< 0,001$
Konflik interpersonal	0,269	0,029	0,430	9,324	$< 0,001$

Persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 25,255 + 0,269X$ dengan Y sebagai stres kerja dan X sebagai konflik interpersonal. Koefisien sebesar 0,269 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan konflik interpersonal diikuti peningkatan skor stres kerja sebesar 0,269 satuan.

Nilai R sebesar 0,430 dan R Square sebesar 0,185 menunjukkan bahwa konflik interpersonal menjelaskan 18,5% variasi stres kerja. Sisanya, yaitu 81,5%, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
---	----------	-------------------	------------------------

0,430	0,185	0,183	5,688
-------	-------	-------	-------

Perhitungan kontribusi variabel dapat dinyatakan sebagai:

$$KD = R^2 \times 100\% \quad KD = 0,185 \times 100\% = 18,5\% \quad KD = 0,185 \times 100\% = 18,5\%$$

Selain itu, ukuran efek dihitung menggunakan Cohen's f^2 :

$$f^2 = \frac{R^2}{1 - R^2} \quad f^2 = \frac{0,185}{1 - 0,185} = 0,227 \quad f^2 = \frac{0,185}{0,815} = 0,227$$

Berdasarkan Cohen (1988), nilai $f^2 = 0,227$ termasuk kategori efek sedang. Analisis korelasi antardimensi menunjukkan bahwa seluruh dimensi konflik interpersonal berhubungan positif dan signifikan dengan *time stress* dan *anxiety*. Korelasi tertinggi terdapat pada dimensi perbedaan kepribadian/tekanan diri sendiri dengan *anxiety* sebesar $r = 0,380$.

Tabel 7. Matriks Korelasi Antardimensi

Dimensi Konflik Interpersonal	Time Stress	Anxiety
Perbedaan pendapat antarindividu	0,293**	0,284**
Perbedaan pemikiran karena latar belakang kebudayaan	0,300**	0,313**
Perbedaan kepentingan antarindividu	0,342**	0,354**
Perbedaan kepribadian/tekanan diri sendiri	0,345 **	0,380 **
Perbedaan kesalahan diri sendiri	0,302**	0,330**

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan di wilayah DKI Jakarta. Nilai B sebesar 0,269, $\beta = 0,430$, dan $p < 0,001$ menunjukkan bahwa peningkatan konflik interpersonal berkaitan dengan meningkatnya stres kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif konflik interpersonal terhadap stres kerja diterima.

Temuan tersebut sesuai dengan konsep Supardi dan Anwar (2011), yang menjelaskan konflik interpersonal sebagai pertentangan antarindividu akibat perbedaan persepsi, tujuan, kepentingan, nilai, maupun kebutuhan. Perbedaan tersebut merupakan bagian yang wajar dalam interaksi organisasi, namun apabila tidak dikelola secara efektif dapat berkembang menjadi perselisihan dan mengganggu hubungan kerja. Karyawan akhirnya tidak hanya menggunakan sumber daya psikologis untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga untuk menghadapi tekanan dari hubungan interpersonal.

Dampak konflik interpersonal terhadap stres kerja dapat dipahami melalui teori Parker dan DeCotiis (1983). Stres kerja merupakan respons emosional tidak menyenangkan terhadap tuntutan atau tekanan pekerjaan yang mencakup dimensi *time stress* dan *anxiety*. Perselisihan, kesalahpahaman, perbedaan kepentingan, maupun ketidakharmonisan hubungan kerja dapat menguras sumber daya emosional dan mengganggu konsentrasi. Akibatnya, pekerjaan dapat dirasakan lebih membebani, sementara individu mengalami kecemasan, ketegangan, dan ketidaknyamanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Adilah (2020), yang menunjukkan bahwa konflik interpersonal yang tidak terselesaikan dapat menimbulkan ketegangan hubungan kerja dan memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Temuan serupa diperoleh Melinda dan Vemberi (2023), Pratama dan Fuadati (2021), serta Yunitasari dan Damayanti (2026), yang menunjukkan bahwa konflik interpersonal berpengaruh terhadap meningkatnya stres kerja. Konsistensi tersebut menunjukkan bahwa kualitas hubungan interpersonal merupakan aspek penting dalam memahami stres di lingkungan organisasi.

Konflik interpersonal dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 18,5% terhadap variasi stres kerja, dengan ukuran efek $f^2=0,227$ yang tergolong sedang. Artinya, konflik interpersonal memberikan kontribusi yang bermakna, tetapi bukan satu-satunya faktor yang menentukan stres kerja. Sebesar 81,5% variasi stres kerja berada di luar model penelitian. Hal tersebut sejalan dengan pemahaman bahwa stres kerja dapat dipengaruhi berbagai faktor lain, seperti beban kerja, tekanan pekerjaan, keamanan lingkungan kerja, ambiguitas peran, dan frustrasi (Handoko, 2014).

Analisis antardimensi memperlihatkan bahwa seluruh bentuk konflik interpersonal berhubungan positif dengan *time stress* dan *anxiety*. Hubungan terkuat ditemukan antara dimensi perbedaan kepribadian/tekanan diri sendiri dan *anxiety* ($r = 0,380$; $p < 0,001$). Dalam konsep Supardi dan Anwar (2011), dimensi tersebut menggambarkan tekanan diri yang dialami individu dalam bekerja. Dalam instrumen penelitian, kondisi ini tercermin melalui kesulitan menyesuaikan diri dengan rekan kerja maupun konflik pribadi yang terbawa ke dalam pekerjaan.

Korelasi yang lebih tinggi dengan *anxiety* menunjukkan bahwa konflik yang terkait dengan karakteristik pribadi dan tekanan diri terutama berkaitan dengan respons emosional berupa kecemasan, ketegangan, dan ketidaknyamanan. De Dreu et al. (2004) menjelaskan bahwa konflik kerja, terutama yang melibatkan aspek hubungan dan sosial-emosional, berkaitan dengan kesehatan dan kesejahteraan individu. Dijkstra et al. (2011) juga menunjukkan bahwa konflik di tempat kerja merupakan sumber tekanan yang berkaitan dengan *psychological strain*.

Hasil ini relevan dengan karakteristik responden yang berasal dari berbagai bidang pekerjaan di Jakarta. Lingkungan kerja perkotaan dengan aktivitas tinggi, interaksi sosial intensif, dan tuntutan pekerjaan yang beragam memungkinkan munculnya perbedaan pandangan dan kepentingan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, konflik yang tidak terselesaikan dapat menjadi tambahan tekanan di luar tuntutan pekerjaan utama.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa konflik interpersonal merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja pada karyawan di DKI Jakarta. Semakin tinggi konflik dalam hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, semakin tinggi pula kecenderungan *time stress* dan *anxiety*. Temuan ini menunjukkan pentingnya komunikasi yang efektif, kemampuan menyesuaikan diri, dan penyelesaian konflik secara konstruktif. Dijkstra et al. (2011) menemukan bahwa strategi manajemen konflik berbasis *problem solving* berkaitan dengan *psychological strain* yang lebih rendah. Dengan demikian, organisasi perlu memberi perhatian pada pengelolaan konflik interpersonal sebagai salah satu bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meminimalkan stres kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik interpersonal terbukti memegang peranan penting sebagai salah satu pemicu meningkatnya stres kerja pada karyawan di wilayah DKI Jakarta. Karakteristik lingkungan kerja perkotaan yang dinamis, dengan intensitas interaksi sosial yang tinggi serta keragaman latar belakang individu, memperbesar peluang terjadinya gesekan dan ketegangan antarpribadi. Ketika perbedaan pendapat, kepentingan, maupun karakteristik personal tidak dikelola dengan baik, hal tersebut akan menguras sumber daya emosional karyawan, memicu kecemasan, serta memperberat persepsi terhadap tuntutan pekerjaan.

Temuan ini memperkuat khazanah kajian psikologi industri dan organisasi dengan menegaskan kembali bahwa dinamika hubungan sosial di tempat kerja merupakan faktor krusial yang berkaitan erat dengan kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis pegawai. Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi strategis bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target fisik semata, tetapi juga memperhatikan iklim sosial internal. Organisasi disarankan untuk membangun jalur komunikasi yang terbuka, menyediakan mekanisme resolusi konflik yang konstruktif berbasis pemecahan masalah (*problem solving*), serta membekali karyawan dengan kecakapan adaptasi agar permasalahan personal tidak berdampak buruk pada performa kerja. Langkah-langkah preventif tersebut

diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sekaligus menekan potensi stres psikologis pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilah, N. (2020). Stres kerja ditinjau dari konflik interpersonal pada karyawan PT. Linkfortune, 21(1), 1–9.
- Akbar, A. F., Sholehah, G. I. F., Komariah, S., Tsuraya, I. Q., & Mu'allimin, M. (2024). Jenis jenis konflik dalam organisasi. *Student Research Journal*, 2(6), 184–199. <https://doi.org/10.55606/srj-yappi.v2i6.1637>
- Alvionita, N., Simanjorang, C., Buntara, A., & Utari, D. (2024). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja formal di Jakarta Timur. *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan*, 11(12), 2376–2386.
- Ariyanto, O. Y., & Handayani, W. P. P. (2021). Pengaruh konflik interpersonal, beban kerja, mutasi, dan komunikasi terhadap stres kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 9(2), 96–108.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang University Press.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE.
- De Dreu, C. K. W., Van Dierendonck, D., & Dijkstra, M. T. M. (2004). Conflict at work and individual well-being. *International Journal of Conflict Management*, 15(1), 6–26. <https://doi.org/10.1108/eb022905>
- Dijkstra, M. T. M., Beersma, B., & Evers, A. (2011). Reducing conflict-related employee strain: The benefits of an internal locus of control and a problem-solving conflict management strategy. *Work & Stress*, 25(2), 167–184. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.593344>
- Gallup. (2026). *State of the global workplace: Global data summary*. <https://www.gallup.com/workplace/697904/state-of-the-global-workplace-global-data.aspx>
- Hinton, P. R., McMurray, I., & Brownlow, C. (2014). *SPSS explained*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315797298>
- Hutapea, P. (2020). Mengejar status sebagai Provinsi Daerah Khusus Jakarta pasca pemindahan ibukota negara ke Provinsi Kalimantan Timur. *Monas: Jurnal Inovasi Aparatur*, 2(1), 135–144.
- Kasaga, M., & Athoillah. (2025). Stres kerja: Perspektif baru dalam dunia kerja modern. Dalam *Book Chapter Manajemen SDM Jilid 1* (pp. 190–207). Universitas Negeri Semarang. <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.310>
- Kurnia, N. P. (2015). The impact of stress at work on employee's psychological well-being in Jakarta. *iBuss Management*, 3(2), 68–76.
- Malmquist, S., & Prescott, K. (n.d.). *Human biology* (2nd ed.). University of Minnesota Libraries Publishing.
- Melinda, V., & Vemberi, Y. (2023). Pengaruh beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi terhadap stres kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi & Kewirausahaan*, 19(2), 25–34.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi penelitian kesehatan*. Rineka Cipta.

-
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160–177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(6), 1560–1573.
- Pratama, A. N., & Fuadati, S. R. (2021). Pengaruh konflik interpersonal, beban kerja terhadap stress kerja UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(9).
- Rahmi, Latipun, & Winarsunu, T. (2022). Konflik interpersonal dan iklim organisasi terhadap komitmen afektif organisasi karyawan. *Psyche 165 Journal*, 15(1), 25–30. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v15i1.148>
- Santosa, L. W. (2024, October 11). DKI ingatkan pegawai prioritaskan kesehatan mental di tempat kerja. *ANTARA News*. <https://www.antaranews.com/berita/4391386/dki-ingatkan-pegawai-prioritaskan-kesehatan-mental-di-tempat-kerja>
- Sari Novita Dewi, P. A., Suryani, N. N., & Novarini, N. N. A. (2024). Pengaruh konflik interpersonal, beban kerja dan komunikasi terhadap stres kerja karyawan pada PT. Bonofactum. *EMAS: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 5(11), 78–87.
- Shadiqi, M. A. (2023). *Statistik untuk penelitian psikologi dengan SPSS*. Rajawali Pers.
- Supardi, & Anwar, S. (2011). *Dasar-dasar perilaku organisasi*. UII Press.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature review manajemen sumberdaya manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- World Health Organization. (2024). *Mental health at work*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Yunitasari, E., & Damayanti, A. I. (2026). Konflik interpersonal, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai puskesmas. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Nusantara*, 4(3), 561–567.