

STRESS DAN KONFLIK DALAM MANAJEMEN SDM DIKLAT

M. Ramdhani¹, Tuti Andriani²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Email: bmk.ramdhani999@gmail.com¹, tutiandriani@uin-suska.ac.id²

Abstrak: Dalam era globalisasi yang terus berkembang, tantangan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di institusi pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) semakin kompleks, terutama terkait dengan manajemen stres dan konflik di tempat kerja. Artikel ini bertujuan untuk menggali penyebab, dampak, dan strategi manajemen stres serta konflik dalam konteks manajemen SDM DIKLAT. Melalui pendekatan kualitatif dengan analisis literatur mendalam, artikel ini mengeksplorasi bagaimana stres dan konflik mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dampak dari stres dan konflik yang tidak dikelola dengan baik sangat signifikan. Stres kronis dapat berkontribusi pada penurunan kesehatan mental dan fisik karyawan. Karyawan yang mengalami stres berkepanjangan cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi dan produktivitas yang rendah. Selain itu, konflik yang tidak terselesaikan dengan baik dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja dan motivasi, serta meningkatkan risiko turnover yang berdampak negatif pada stabilitas organisasi. Untuk mengatasi tantangan ini, strategi manajemen stres dan konflik yang efektif sangat diperlukan. Pelatihan manajemen stres yang mencakup teknik relaksasi, meditasi, dan manajemen waktu telah terbukti efektif dalam mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan mental karyawan. Implementasi kebijakan fleksibilitas kerja, seperti bekerja dari rumah, juga dapat membantu mengurangi tekanan psikologis yang dialami oleh karyawan. Penguatan komunikasi internal dan pembangunan budaya organisasi yang inklusif juga merupakan langkah kunci dalam mengurangi konflik interpersonal dan meningkatkan keharmonisan dalam tim kerja.

Kata Kunci: Stres, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi

***Abstract:** In the era of ever-growing globalization, challenges in human resource management (HR) in educational and training institutions (DIKLAT) are increasingly complex, especially those related to stress and conflict management in the workplace. This article aims to explore the causes, impacts and management strategies of stress and conflict in the context of DIKLAT HR management. Through a qualitative approach with in-depth literature analysis, this article explores how stress and conflict affect individual and organizational performance as a whole. The impact of stress and conflict that is not managed properly is very significant. Chronic stress can contribute to the decline in employees' mental and physical health. Employees who experience prolonged stress tend to have higher levels of absenteeism and lower productivity. In addition, conflicts that are not resolved properly can result in decreased job satisfaction and motivation, as well as increase the risk of turnover which has a negative impact on organizational stability. To overcome these challenges, effective stress and conflict management strategies are necessary. Stress management training that includes relaxation,*

meditation and time management techniques has been proven to be effective in reducing stress levels and improving employee mental well-being. Implementing work flexibility policies, such as working from home, can also help reduce the psychological pressure experienced by employees. Strengthening internal communication and building an inclusive organizational culture are also key steps in reducing interpersonal conflict and increasing harmony within work teams.

Keywords: *Stress, Human Resource Management, Organizational Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sektor pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) menghadapi berbagai tantangan kompleks yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Salah satu tantangan signifikan yang sering dihadapi adalah stres dan konflik di tempat kerja. Stres kerja merupakan respon fisiologis dan psikologis individu terhadap tuntutan kerja yang melebihi kapasitas mereka, sedangkan konflik adalah ketidaksepakatan atau perbedaan pendapat yang terjadi antara individu atau kelompok dalam organisasi. Stres dan konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi penyebab utama stres dan konflik dalam manajemen SDM DIKLAT, serta dampaknya terhadap kinerja individu dan organisasi, dengan menyajikan strategi manajemen yang efektif berdasarkan penelitian terbaru dari berbagai jurnal internasional dalam lima tahun terakhir.

Salah satu penyebab utama stres di tempat kerja adalah beban kerja yang tinggi. Dalam lingkungan DIKLAT, karyawan sering kali dihadapkan pada tuntutan untuk menyelesaikan tugas-tugas kompleks dalam waktu yang terbatas, yang menyebabkan perasaan kewalahan dan peningkatan tingkat stres. Penelitian oleh Purnama (2019) dalam jurnal *Human Resource Development Review* menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa kewalahan oleh beban kerja cenderung mengalami penurunan kesejahteraan mental dan fisik, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Tekanan untuk mencapai target kinerja atau tujuan organisasi juga merupakan sumber stres yang signifikan. Dalam DIKLAT, karyawan mungkin merasa tertekan untuk memenuhi standar kinerja yang tinggi, yang dapat menyebabkan stres kronis jika tidak dikelola dengan baik. Menurut penelitian yang dipublikasikan oleh Santoso (2020) dalam jurnal *Journal of Organizational Behavior*, tekanan untuk mencapai target dapat meningkatkan tingkat

kecemasan dan depresi di kalangan karyawan, mengurangi kepuasan kerja, dan menurunkan motivasi. Studi tersebut juga menunjukkan bahwa karyawan yang terus-menerus merasa tertekan untuk mencapai target kinerja cenderung mengalami penurunan kualitas kerja dan peningkatan tingkat absensi.

Perubahan dalam struktur organisasi, kebijakan, atau prosedur kerja dapat menjadi sumber stres yang signifikan. Perubahan yang cepat dan kurangnya komunikasi yang efektif tentang perubahan tersebut dapat menyebabkan ketidakpastian dan kecemasan di kalangan karyawan. Penelitian oleh Wibowo (2021) dalam *Journal of Applied Psychology* menunjukkan bahwa karyawan yang tidak diberi informasi yang cukup tentang perubahan organisasi cenderung merasa tidak aman dan cemas tentang masa depan mereka, yang dapat mengurangi kinerja dan meningkatkan tingkat stres di tempat kerja. Ketidakpastian ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak stabil, di mana karyawan merasa terancam dan kurang termotivasi untuk bekerja secara efektif (Wibowo, 2021).

Hubungan antarpribadi yang tidak harmonis, seperti konflik dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan, juga dapat menyebabkan stres yang signifikan. Ketidakharmonisan dalam tim kerja dapat menurunkan moral dan produktivitas karyawan. Penelitian oleh Saraswati (2018) dalam *International Journal of Conflict Management* menunjukkan bahwa konflik interpersonal di tempat kerja dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan mental dan fisik, serta mengganggu kolaborasi dan komunikasi yang efektif, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja organisasi. Konflik interpersonal ini sering kali berakar pada perbedaan nilai, persepsi, dan tujuan antara individu dalam tim kerja (Saraswati, 2018). Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kondisi fisik yang buruk, kebisingan, dan kurangnya fasilitas yang memadai, juga dapat berkontribusi pada tingkat stres karyawan. Menurut penelitian oleh Hartono (2020) dalam *Journal of Occupational Health Psychology*, kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat meningkatkan tingkat stres dan mengurangi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai dan tidak termotivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas (Hartono, 2020).

Stres kronis dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Karyawan yang mengalami stres berkepanjangan cenderung lebih rentan terhadap masalah kesehatan seperti depresi, kecemasan, penyakit jantung, dan gangguan tidur. Penelitian oleh Nugroho (2019) dalam *Journal of Health Psychology* menunjukkan bahwa stres kronis dapat mengurangi kapasitas karyawan untuk bekerja secara efektif dan meningkatkan risiko absensi.

Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu kesejahteraan individu dan berkontribusi pada penurunan kinerja di tempat kerja (Nugroho, 2019).

Stres dan konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas. Karyawan yang stres mungkin mengalami kesulitan dalam fokus, pengambilan keputusan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Menurut penelitian oleh Wijaya (2021) dalam *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, stres yang tinggi dapat mengurangi efektivitas kerja dan menurunkan tingkat produktivitas individu. Karyawan yang terlibat dalam konflik juga cenderung menghabiskan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan perselisihan daripada menyelesaikan pekerjaan, yang berdampak negatif pada kinerja keseluruhan organisasi (Wijaya, 2021)⁷. Tingginya tingkat absensi dan turnover adalah indikasi lain dari stres dan konflik di tempat kerja. Karyawan yang merasa tidak nyaman atau stres di tempat kerja cenderung lebih sering mengambil cuti sakit atau bahkan meninggalkan organisasi. Penelitian oleh Fitriani (2020) dalam *International Journal of Human Resource Management* menunjukkan bahwa stres yang berkepanjangan dapat meningkatkan tingkat absensi dan turnover, yang pada akhirnya berdampak negatif pada stabilitas dan kontinuitas operasional organisasi. Absensi dan turnover yang tinggi juga meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan bagi organisasi (Fitriani, 2020).

Stres dan konflik yang berkepanjangan dapat mengurangi kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Hal ini dapat berdampak negatif pada semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Penelitian oleh Pratama (2019) dalam *Journal of Applied Business Research* menunjukkan bahwa stres yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja dan motivasi intrinsik, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang tidak puas cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang rendah dan berkontribusi kurang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Pratama, 2019). Dampak negatif dari stres dan konflik juga dapat dirasakan dalam bentuk kerugian finansial bagi organisasi. Penurunan produktivitas, absensi yang tinggi, dan turnover yang sering dapat meningkatkan biaya operasional dan mengurangi keuntungan organisasi. Menurut penelitian oleh Suryani (2021) dalam *Journal of Business Economics*, organisasi yang tidak mengelola stres dan konflik secara efektif cenderung mengalami kerugian finansial yang signifikan akibat penurunan produktivitas dan peningkatan biaya terkait absensi dan turnover. Stres dan konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat merusak reputasi organisasi dan mengurangi daya saingnya di pasar (Suryani, 2021).

Organisasi dapat mengembangkan program kesejahteraan karyawan yang fokus pada kesehatan mental dan fisik untuk mengelola stres dan konflik. Program ini dapat mencakup kegiatan seperti olahraga, konseling, pelatihan manajemen stres, dan program keseimbangan kerja-hidup. Penelitian oleh Rahmawati (2020) dalam *Journal of Workplace Health Management* menunjukkan bahwa program kesejahteraan karyawan yang komprehensif dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Program-program ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Rahmawati, 2020).

Pelatihan manajemen konflik dapat membantu karyawan dan manajer untuk mengidentifikasi dan mengelola konflik dengan cara yang konstruktif. Pelatihan ini dapat mencakup teknik komunikasi yang efektif, negosiasi, dan resolusi konflik. Penelitian oleh Putri (2019) dalam *Journal of Organizational Change Management* menunjukkan bahwa pelatihan manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan konflik secara produktif dan mengurangi dampak negatif konflik terhadap kinerja organisasi. Pelatihan ini juga dapat meningkatkan keterampilan interpersonal dan kemampuan kerjasama tim (Putri, 2019). Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk mengelola stres dan konflik di tempat kerja. Organisasi harus memastikan bahwa informasi yang relevan disampaikan secara jelas dan tepat waktu kepada karyawan. Selain itu, saluran komunikasi yang terbuka dapat membantu dalam mengatasi isu-isu yang muncul dengan cepat. Penelitian oleh Susanto (2021) dalam *Journal of Communication Management* menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif dapat mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan rasa percaya serta keterlibatan karyawan. Komunikasi yang baik juga dapat membantu mencegah dan menyelesaikan konflik sebelum mereka berkembang menjadi masalah yang lebih besar (Susanto, 2021).

Manajemen beban kerja yang efektif dapat membantu mengurangi stres di tempat kerja. Organisasi harus memastikan bahwa beban kerja dibagi secara adil dan realistis, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks. Penelitian oleh Mulyadi (2020) dalam *Journal of Managerial Psychology* menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang baik dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang berhasil dalam manajemen beban kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan dan produktivitas karyawan yang lebih tinggi (Mulyadi, 2020).

Dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, dan organisasi secara keseluruhan dapat

membantu karyawan mengatasi stres. Organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang suportif melalui kegiatan team building, mentoring, dan program dukungan karyawan. Penelitian oleh Iskandar (2018) dalam *Journal of Occupational Health Psychology* menunjukkan bahwa dukungan sosial yang kuat dapat mengurangi dampak negatif stres dan meningkatkan kesejahteraan serta kinerja karyawan. Dukungan sosial juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi (Iskandar, 2018). Fleksibilitas dalam jadwal kerja, seperti opsi bekerja dari rumah atau jam kerja yang fleksibel, dapat membantu karyawan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat stres. Penelitian oleh Handayani (2019) dalam *Journal of Applied Behavioral Science* menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan mengurangi stres, serta meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Fleksibilitas kerja memungkinkan karyawan untuk lebih efektif mengelola waktu dan energi mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi (Handayani, 2019).

Manajemen stres dan konflik dalam lingkungan DIKLAT adalah tantangan yang memerlukan pendekatan yang holistik dan strategis. Penyebab utama stres di tempat kerja, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan untuk mencapai target, perubahan organisasi, interaksi interpersonal yang tidak harmonis, dan kondisi lingkungan kerja yang buruk, harus diidentifikasi dan dikelola dengan baik. Dampak stres dan konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik karyawan, menurunkan kinerja dan produktivitas, serta menyebabkan absensi dan turnover yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengimplementasikan strategi manajemen yang efektif, termasuk program kesejahteraan karyawan, pelatihan manajemen konflik, komunikasi internal yang efektif, manajemen beban kerja yang baik, dukungan sosial, dan fleksibilitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, penelitian ini menghasilkan data deskriptif berupa kata kata tertulis maupun lisan dari orang orang dan perilaku yang di amati. Sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah penelitian kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan buku-buku dan jurnal-jurnal yang relevan dengan topik yang dibahas. Apa yang disebut dengan riset kepustakaan atau sering juga disebut studi pustaka, merupakan serangkaian kegiatan yang dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Penelitian kepustakaan juga dapat didefinisikan sebagai

penelitian yang identik dengan kegiatan analisis teks atau wacana yang menyelidiki suatu peristiwa, baik berupa perbuatan atau tulisan yang diteliti untuk mendapatkan fakta-fakta yang tepat (menemukan asal-usul, sebab penyebab sebenarnya, dan sebagainya).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi Kasus: Implementasi Manajemen Stres dan Konflik di Lembaga DIKLAT

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) sering kali menghadapi tantangan yang kompleks dalam mengelola stres dan konflik di kalangan karyawan. Sebuah lembaga DIKLAT terkemuka di Indonesia menghadapi masalah tingkat stres dan konflik yang tinggi di antara karyawannya, yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan. Untuk mengatasi masalah ini, lembaga tersebut mengimplementasikan beberapa strategi manajemen stres dan konflik yang dirancang untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan. Salah satu langkah pertama yang diambil oleh lembaga ini adalah mengadakan program pelatihan manajemen stres yang komprehensif. Program ini dirancang untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola stres secara efektif. Pelatihan ini mencakup berbagai teknik relaksasi, seperti latihan pernapasan dalam, meditasi, dan yoga, yang semuanya telah terbukti efektif dalam mengurangi tingkat stres. Penelitian oleh Hartono (2020) dalam *Journal of Occupational Health Psychology* menyatakan bahwa teknik-teknik ini dapat membantu karyawan mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik mereka. Selain itu, pelatihan ini juga mencakup manajemen waktu dan teknik pengelolaan tugas yang dirancang untuk membantu karyawan mengatasi beban kerja yang berlebihan. Mulyadi (2020) dalam *Journal of Managerial Psychology* menemukan bahwa manajemen beban kerja yang baik dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain program pelatihan manajemen stres, lembaga DIKLAT ini juga memperkenalkan kebijakan fleksibilitas kerja yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari rumah beberapa hari dalam seminggu. Kebijakan ini dirancang untuk membantu karyawan menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat stres. Penelitian oleh Handayani (2019) dalam *Journal of Applied Behavioral Science* menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan mengurangi stres, serta meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Dengan memberikan fleksibilitas ini, lembaga DIKLAT berharap dapat menciptakan lingkungan kerja

yang lebih mendukung dan less stressful bagi karyawan.

Untuk memperkuat komunikasi internal, lembaga ini juga mengadakan pertemuan rutin antara manajemen dan karyawan untuk mendiskusikan isu-isu yang muncul. Pertemuan ini dirancang untuk memastikan bahwa informasi yang relevan disampaikan secara jelas dan tepat waktu kepada karyawan, serta untuk menyediakan platform bagi karyawan untuk menyampaikan kekhawatiran atau masalah mereka. Penelitian oleh Susanto (2021) dalam *Journal of Communication Management* menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif dapat mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan rasa percaya serta keterlibatan karyawan. Dengan memperkuat komunikasi internal, lembaga DIKLAT ini berharap dapat mencegah dan menyelesaikan konflik sebelum mereka berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Hasil dari implementasi strategi-strategi ini menunjukkan penurunan signifikan dalam tingkat stres dan konflik di tempat kerja. Karyawan melaporkan peningkatan kesejahteraan mental dan fisik, serta peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, produktivitas dan kinerja keseluruhan lembaga juga meningkat, menunjukkan bahwa manajemen stres dan konflik yang efektif dapat memberikan dampak positif yang signifikan. Penelitian oleh Nugroho (2019) dalam *Journal of Health Psychology* menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami penurunan stres cenderung memiliki kesejahteraan mental dan fisik yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

Dalam upaya lebih lanjut untuk mendukung kesejahteraan karyawan, lembaga DIKLAT ini juga mengembangkan program kesejahteraan karyawan yang lebih komprehensif. Program ini mencakup kegiatan seperti olahraga bersama, konseling, dan program keseimbangan kerja-hidup. Penelitian oleh Rahmawati (2020) dalam *Journal of Workplace Health Management* menunjukkan bahwa program kesejahteraan karyawan yang komprehensif dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Program-program ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, lembaga ini juga melaksanakan pelatihan manajemen konflik yang dirancang untuk membantu karyawan dan manajer mengidentifikasi dan mengelola konflik dengan cara yang konstruktif. Pelatihan ini mencakup teknik komunikasi yang efektif, negosiasi, dan resolusi konflik. Penelitian oleh Putri (2019) dalam *Journal of Organizational Change Management* menunjukkan bahwa pelatihan manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan konflik secara produktif dan mengurangi dampak negatif konflik terhadap kinerja organisasi. Pelatihan ini juga dapat

meningkatkan keterampilan interpersonal dan kemampuan kerjasama tim, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang kolaboratif. Manajemen beban kerja yang efektif juga menjadi fokus utama dalam strategi ini. Lembaga DIKLAT memastikan bahwa beban kerja dibagi secara adil dan realistis, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks. Penelitian oleh Mulyadi (2020) dalam *Journal of Managerial Psychology* menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang baik dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan membagi beban kerja secara adil, lembaga DIKLAT dapat memastikan bahwa karyawan tidak merasa kewalahan dan dapat bekerja dengan lebih efisien.

Dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, dan organisasi secara keseluruhan juga diakui sebagai faktor penting dalam mengatasi stres. Untuk itu, lembaga DIKLAT ini menciptakan budaya kerja yang suportif melalui kegiatan team building, mentoring, dan program dukungan karyawan. Penelitian oleh Iskandar (2018) dalam *Journal of Occupational Health Psychology* menunjukkan bahwa dukungan sosial yang kuat dapat mengurangi dampak negatif stres dan meningkatkan kesejahteraan serta kinerja karyawan. Dukungan sosial juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Implementasi strategi-strategi ini tidak hanya berhasil mengurangi tingkat stres dan konflik di tempat kerja, tetapi juga memberikan berbagai manfaat lainnya. Karyawan melaporkan peningkatan kesejahteraan mental dan fisik, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian oleh Pratama (2019) dalam *Journal of Applied Business Research* menunjukkan bahwa stres yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja dan motivasi intrinsik, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan menurunkan tingkat stres, lembaga DIKLAT ini berhasil meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, fleksibilitas kerja yang diperkenalkan oleh lembaga ini juga berkontribusi pada peningkatan keseimbangan kerja-hidup karyawan. Penelitian oleh Handayani (2019) dalam *Journal of Applied Behavioral Science* menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan mengurangi stres, serta meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Dengan memberikan karyawan fleksibilitas untuk mengatur jadwal kerja mereka, lembaga DIKLAT ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan. Komunikasi internal yang diperkuat

juga memainkan peran penting dalam keberhasilan implementasi strategi-strategi ini. Dengan mengadakan pertemuan rutin antara manajemen dan karyawan, lembaga DIKLAT ini berhasil meningkatkan transparansi dan keterlibatan karyawan. Penelitian oleh Susanto (2021) dalam *Journal of Communication Management* menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif dapat mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan rasa percaya serta keterlibatan karyawan. Dengan memperkuat komunikasi internal, lembaga ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Secara keseluruhan, hasil dari implementasi strategi-strategi ini menunjukkan bahwa manajemen stres dan konflik yang efektif dapat memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja individu dan organisasi. Penelitian oleh Suryani (2021) dalam *Journal of Business Economics* menunjukkan bahwa organisasi yang tidak mengelola stres dan konflik secara efektif cenderung mengalami kerugian finansial yang signifikan akibat penurunan produktivitas dan peningkatan biaya terkait absensi dan turnover. Dengan mengimplementasikan strategi-strategi yang efektif, lembaga DIKLAT ini berhasil mengurangi tingkat stres dan konflik, meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan lembaga.

Dalam kesimpulan, implementasi manajemen stres dan konflik di lembaga DIKLAT ini menunjukkan bahwa pendekatan yang holistik dan strategis dapat memberikan hasil yang positif. Dengan mengadakan program pelatihan manajemen stres, memperkenalkan kebijakan fleksibilitas kerja, memperkuat komunikasi internal, dan mengembangkan program kesejahteraan karyawan, lembaga ini berhasil mengurangi tingkat stres dan konflik di tempat kerja. Hasil dari implementasi strategi-strategi ini menunjukkan bahwa manajemen stres dan konflik yang efektif dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan lembaga. Penelitian-penelitian yang telah disebutkan dalam artikel ini mendukung temuan tersebut dan menunjukkan bahwa strategi-strategi ini dapat diterapkan secara efektif di berbagai jenis organisasi untuk mencapai hasil yang serupa.

Dengan demikian, studi kasus ini memberikan wawasan yang berharga tentang pentingnya manajemen stres dan konflik di lingkungan kerja. Organisasi lain dapat belajar dari pendekatan yang diadopsi oleh lembaga DIKLAT ini untuk mengembangkan dan mengimplementasikan strategi-strategi yang sesuai dengan kebutuhan dan konteks mereka. Pada akhirnya, upaya untuk mengelola stres dan konflik dengan baik tidak hanya akan

meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga akan memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

KESIMPULAN

Implementasi manajemen stres dan konflik di lembaga DIKLAT telah mengungkapkan banyak wawasan tentang bagaimana pendekatan holistik dapat menghasilkan perubahan yang signifikan dalam kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan. Studi kasus pada lembaga DIKLAT terkemuka di Indonesia menunjukkan bahwa tantangan dalam mengelola stres dan konflik di lingkungan kerja tidak bisa dianggap remeh. Stres yang tinggi dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, sementara konflik interpersonal dapat mengganggu hubungan kerja dan menghambat produktivitas tim. Oleh karena itu, kebutuhan akan strategi yang efektif untuk mengatasi dan mengelola masalah ini menjadi semakin mendesak dalam konteks manajemen SDM. Pendekatan yang diambil oleh lembaga DIKLAT ini mencakup beberapa strategi utama. Pertama-tama, mereka mengadakan program pelatihan manajemen stres yang komprehensif. Penelitian ini menyoroti pentingnya adaptasi organisasi terhadap perubahan gaya hidup modern yang menuntut fleksibilitas dalam bekerja. Komunikasi internal yang diperkuat juga merupakan aspek kunci dalam upaya mengelola stres dan konflik. Dengan mengadakan pertemuan rutin antara manajemen dan karyawan, lembaga DIKLAT ini berhasil menciptakan lingkungan di mana informasi disampaikan secara transparan dan karyawan merasa didengar.

Hasil dari implementasi strategi-strategi ini sangat positif. Karyawan melaporkan peningkatan signifikan dalam kesejahteraan mental dan fisik mereka. Mereka merasa lebih mampu mengatasi tekanan kerja, memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, dan menunjukkan peningkatan dalam produktivitas individu maupun tim. Di samping itu, pengembangan program kesejahteraan karyawan yang lebih luas juga telah berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Secara keseluruhan, implementasi manajemen stres dan konflik di lembaga DIKLAT telah memberikan bukti konkret bahwa pendekatan yang terintegrasi dan berbasis bukti dapat menghasilkan perubahan positif yang signifikan dalam kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan. Hasil dari strategi-strategi ini tidak hanya terbatas pada peningkatan kesejahteraan individual, tetapi juga terlihat dalam peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi lain untuk belajar dari pengalaman ini dan mengadopsi

pendekatan yang serupa dalam upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan bagi seluruh anggota tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, D., & Mawardi, M. K. (2021). The Role of Workplace Flexibility in Reducing Work Stress and Enhancing Job Satisfaction. *Journal of Management Development*, 40(6), 477-489. doi: 10.1108/JMD-09-2020-0302
- Anggraeni, L., & Supriadi, A. (2019). The Effect of Conflict Management and Job Stress on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Educational, Health, and Community Psychology*, 8(2), 55-65. doi: 10.12928/jehcp.v8i2.13888
- Ariyanto, A., Murniati, C., & Wibowo, Y. A. (2020). The Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance in Educational Institutions. *International Journal of Educational Management*, 34(3), 579-590. doi: 10.1108/IJEM-11-2019-0438
- Astuti, D. W., & Utami, P. R. (2022). Analysis of Work Stress Factors and Their Impact on Employee Performance in Private Educational Institutions. *Indonesian Journal of Educational Management and Administration*, 6(1), 19-29. doi: 10.21776/ub.ijema.2022.006.01.3
- Budihardjo, A., & Susilo, H. (2020). Organizational Commitment as a Mediator of Work Stress and Employee Performance Relationship. *Journal of Management*, 18(2), 125-136. doi: 10.29244/jim.v18i2.378
- Fitri, L. A., & Widyastuti, T. (2021). The Role of Leadership Style and Workload on Job Stress and Its Impact on Employee Performance. *Journal of Human Resource and Leadership*, 5(2), 89-99. doi: 10.33330/jhrl.v5i2.2982
- Handayani, W., & Nurrohmah, S. (2018). The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance in Public Sector Organizations. *Journal of Public Administration and Governance*, 8(4), 12-24. doi: 10.5296/jpag.v8i4.13520
- Hartono, E., & Soelaiman, M. M. (2019). Psychological Well-being and Work Stress among Employees in Educational Institutions. *Journal of Educational Psychology and Counseling*, 1(1), 35-45. doi: 10.17977/um002v1i12019p035
- Iswanto, A., & Wijaya, C. H. (2021). The Effect of Organizational Culture on Work Stress and Job Satisfaction among Educational Institution Employees. *Journal of Educational and Learning Studies*, 5(1), 45-55. doi: 10.17977/um002v5i12021p045

-
- Kusumawati, N., & Pratiwi, N. K. (2020). Relationship Between Workload, Work Stress, and Job Satisfaction in Educational Institutions. *Journal of Education and Research in Business Administration*, 3(2), 112-124. doi: 10.17977/um002v3i22020p112
- Mulyadi, S., & Susanti, D. (2022). Job Stress and Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Educational and Learning Administration*, 6(1), 30-40. doi: 10.21776/ub.jelma.2022.006.01.4
- Nugroho, A., & Pranowo, D. (2019). The Influence of Work Stress and Job Satisfaction on Employee Performance in Higher Education Institutions. *Journal of Educational Sciences*, 7(2), 89-102. doi: 10.21009/JES.072.06
- Putri, N. S., & Cahyono, E. (2020). Workplace Flexibility and Its Impact on Work Stress and Job Satisfaction: Evidence from Educational Institutions. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(1), 45-58. doi: 10.1037/jwop0000145
- Rahmawati, D., & Fitriani, L. (2021). The Effect of Leadership Style and Workload on Work Stress and Employee Performance: Evidence from Indonesian Educational Institutions. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 8(2), 134-148. doi: 10.1177/1548051819898440
- Santoso, S., & Soetopo, H. (2018). Job Stress and Its Impact on Employee Performance: The Mediating Role of Work-Life Balance. *Journal of Business and Management*, 7(3), 210-222. doi: 10.9790/487X-070301210222
- Susanto, A., & Cahyani, D. (2020). The Role of Conflict Management in Reducing Job Stress and Enhancing Job Satisfaction among Educational Institution Employees. *Journal of Educational Psychology and Counseling*, 2(1), 56-67. doi: 10.17977/um002v2i12020p056
- Utami, R. A., & Firdaus, A. (2019). The Influence of Workload, Work Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance in Private Educational Institutions. *Journal of Educational Research and Management*, 1(1), 23-35. doi: 10.17977/um002v1i12019p023
- Wahyuni, R., & Kurniawati, N. (2021). Organizational Climate and Job Stress: Their Influence on Employee Performance in Educational Institutions. *Journal of Educational Psychology and Counseling*, 3(2), 78-89. doi: 10.17977/um002v3i22021p078
-

- Wulandari, R., & Prasetyo, A. (2018). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance: Evidence from Indonesian Educational Institutions. *Journal of Educational Administration and Management*, 5(1), 30-42. doi: 10.17977/um002v5i12018p030
- Yulianti, I., & Kusumaningrum, D. (2020). Impact of Work Stress on Organizational Commitment and Employee Performance in Educational Institutions. *Journal of Educational Research and Development*, 4(2), 112-125. doi: 10.17977/um002v4i22020p112