Jurnal Manajemen Lancang Kuning
Vol. 3. No.4, Agustus 2025 : 266-275
EISSN : 3047-597X

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ TBK CABANG PEKANBARU

Andre Prayoga

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : muhammadbaihaki3@gmail.com

diterima: 10/6/2025; direvisi: 17/7/2025; diterbitkan: 31/8/2025

Abstract: This research seeks to investigate how workload and work conflict impact employee performance at PT Mandala Multifinance Tbk, Pekanbaru Branch. The study population includes all employees at the branch, totaling 36 individuals. A census sampling method was applied, resulting in all 36 employees being selected as respondents. The study utilizes primary data collected through questionnaires. The analytical technique used is multiple linear regression, processed with SPSS version 24. Data testing procedures include descriptive statistics, data validity and reliability checks, classical assumption testing, multiple regression analysis, and hypothesis testing using the t-test, F-test, and the coefficient of determination. Findings reveal that both workload and work conflict individually have a significant influence on employee performance. Additionally, when analyzed together, these two factors also show a significant combined effect. The joint contribution of workload and work conflict accounts for 69.3% of the variance in employee performance, while the remaining 30.7% is explained by other unmeasured variables.

Keywords: *Workload, Work Conflict, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mampu memantau dan menganalisa kinerja karyawan yang dinaunginya. Penuruan kinerja karyawan dapat memberikan dampak yang signifikan bagi keseluruhan kinerja organisasi atau perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatkan atau penurunan performa seorang karyawan. Sutrisno (2016) membagi faktor tersebut ke dalam dua faktor utama, yakni faktor individu seperti usaha, abilities, dan role perception, serta faktor eksternal, berupa kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, hingga keberuntungan.

Oleh karena itu, penting untuk perusahaan aktif mengidentifikasi aspek-aspek apa saja yang dapat mempengaruhi kemampuan fisik dan mental karyawan dalam menjalankan tugasnya. Melalui pemahaman yang komprehensif terhadap faktor-faktor ini, perusahaan mampu mengambil langkah- langkah yang diperlukan guna peningkatan kondisi kerja serta mendukung adanya peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu aspek yang berkaitan erat dan berpengaruh terhadap performa karyawan dalam organisasi adalah tingkat beban kerja. Konsep beban kerja memiliki dimensi yang beragam, namun secara umum merujuk pada kuantitas tanggung jawab atau tugas yang dialokasikan kepada individu atau unit kerja tertentu dalam lingkungan perusahaan (Ramadhanti, 2023). memberikan pandangan lain, di mana beban kerja dianggap sebagai suasana apabila karyawan dihadapkan pada tugas-tugas yang harus diselesaikan karyawan seringkali bersifat imperatif dan tidak dapat ditunda, sementara alokasi waktu yang tersedia kerap kali tidak mencukupi untuk menyelesaikannya secara optimal. Ketidakseimbangan antara volume pekerjaan dan waktu yang tersedia ini dapat menimbulkan tekanan kerja yang signifikan dan berdampak pada penurunan efisiensi

serta kesejahteraan individu di lingkungan kerja. Saat ketimpangan antara jumlah tugas yang diberikan dengan kapasitas karyawan dalam bekerja terjadi, maka timbullah masalah beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor kedua yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah konflik kerja. Banyaknya tuntutan pekerjaan pada bank juga dapat menyebabkan konflik kerja. Sudarmanto (2019:149), Perselisihan atau konflik dalam lingkungan organisasi dapat timbul dari beragam faktor, seperti kurangnya efektivitas komunikasi, struktur kerja yang tidak terdefinisi dengan jelas, serta perbedaan karakteristik individu atau kelompok. Ketegangan semacam ini umumnya berdampak pada atmosfer kerja dan produktivitas karyawan, mengingat banyaknya perbedaan cara pandang dan opini dalam menyikapi kompleksitas tugas organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Mandala Multifinance Tbk, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan konsumen. Fokus utamanya terletak pada layanan pembiayaan kendaraan roda dua, termasuk pembiayaan multiguna dan modal kerja. Dengan dukungan dari pemegang saham mayoritas yang memiliki latar belakang kuat dalam industri otomotif, perusahaan menunjukkan komitmen berkelanjutan dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada nasabah dan mitra usaha, yang didukung oleh tenaga kerja profesional serta infrastruktur yang berkembang sejalan dengan dinamika bisnis

Performa karyawan menjadi aspek krusial yang perlu mendapatkan perhatian dari setiap organisasi atau perusahaan. Sebab melalui kinerja perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya berkontribusi terhadap perusahaan dan memberikan reward atas kinerja yang diberikan. Sebagai upaya pengukuran performa sumber daya manusia, PT Mandala Multifinance Tbk Cabang Pekanbaru menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan menggunakan kategori huruf A, B, C, dan D. Kriteria tersebut diklasifikasikan secara bertingkat, yakni A untuk kategori sangat baik, B untuk baik, C untuk cukup, dan D untuk kurang. Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel, mayoritas karyawan berada pada kategori B, yang menandakan bahwa secara umum kinerja mereka tergolong positif dan memadai.

Meskipun demikian, pencapaian tersebut masih berada di bawah ekspektasi maksimal manajemen, yang menargetkan performa optimal dalam kategori A sebagai standar mutu tertinggi. Kondisi ini mencerminkan bahwa potensi kinerja karyawan belum sepenuhnya tereksplorasi secara maksimal, sebagaimana terlihat dari hasil pencapaian target individu yang masih belum sejalan dengan standar mutu internal perusahaan.

Berdasarkan pengamatan penulis, penyebab menurunnya PT Mandala Multifinance Tbk Cabang Pekanbaru disebabkan oleh kuantitas dan kualitas dalam bekerja masih belum maksimal yang disebabkan keterbatasan waktu dan tenaga dalam penyelesaian. Hal ini disebabkan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dan diselesaikan tepat waktu, sementara jumlah karyawan kurang memadai pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh 2 orang harus dirangkap oleh seorang karyawan saja dan kurang disiplin dalam mengeksekusi pekerjaan juga dapat menurunkan kinerja karena mengakibatkan pekerjaan tertumpuk di akhir bulan. Selain itu juga dapat disebabkan oleh beberapa karyawan lain yang sulit diajak bekerjasama antar sesama unit maupun dengan unit lain.

Selanjutnya target yang diberikan terlalu tinggi sedangkan pangsa pasar terbatas karena banyak saingan dengan perusahaan sejenis. Imbas dari tuntutan pencapaian target mengakibatkan tenaga kerja diwajibkan untuk mengerjakan tugas secara efisien, dengan tingkat ketelitian dan

ketepatan yang tinggi. Untuk mewujudkan hal tersebut karyawan distimulus oleh setiap kepala unit agar dapat merangsang kreatifitas setiap karyawan dan inovasi dalam rangka pencapaian kinerja. Untuk pencapaian target, biasanya unit- unit tertentu menggunakan kebijakan-kebijakan khusus untuk percepatan dan mengesampingkan SOP yang berlaku. Hal ini dapat memicu konflik antar unit karena adanya ketegangan, benturan kepentingan dan selisih pendapat sebagai akibat dari beberapa unit kerja yang ingin mengutamakan target daripada SOP dalam melakukan eksekusi pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Mahawati (2020), beban kerja mencerminkan jumlah tugas yang diberikan kepada pekerja, baik yang menuntut keterlibatan fisik maupun mental, dan menjadi tanggung jawab individu tersebut. Sementara itu, Vanchapo (2020) mendefinisikan beban kerja sebagai rangkaian aktivitas atau kewajiban yang harus diselesaikan serta menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan, maka kondisi tersebut tidak dikategorikan sebagai beban. Namun, jika target tersebut tidak terpenuhi, maka pekerjaan tersebut akan menjadi beban kerja yang sesungguhnya.

Konflik Kerja

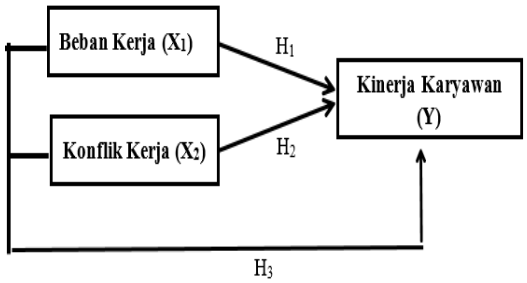
Menurut Sinambela (2021), konflik merupakan bentuk ketidaksesuaian antara harapan individu dengan kenyataan yang dihadapi, baik terhadap diri sendiri, sesama individu, maupun terhadap lembaga atau organisasi tempat ia berada. Ketegangan ini muncul ketika ekspektasi yang dimiliki tidak selaras dengan sikap, kebijakan, atau tindakan pihak lain, sehingga memicu interaksi yang mengandung potensi pertentangan. Interaksi ini merupakan dinamika komunikasi yang terjadi di antara kelompok atau individu yang memiliki perbedaan pandangan, kepentingan, tujuan, prinsip, maupun strategi dalam menyikapi suatu isu tertentu..

Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018), kinerja menggambarkan kesiapan individu atau kelompok dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara maksimal agar output yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab dan harapan yang telah ditetapkan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Mandala Multifinance Tbk Cabang Pekanbaru yang berjumlah 36 orang pada tahun 2024. Mengingat populasi dalam penelitian ini tergolong kecil serta dapat diakses secara menyeluruh, maka digunakan teknik *saturation sampling* atau *census sampling*, di mana seluruh anggota populasi dimasukkan sebagai sampel penelitian." (Sugiyono, 2020). Hal ini bertujuan untuk memastikan hasil penelitian memiliki tingkat representasi yang optimal terhadap kondisi riil organisasi.

Jenis data utama dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang dihimpun secara langsung dari sumber primer. Pengumpulan informasi dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan yang bekerja di PT Mandala Multifinance Tbk, Cabang Pekanbaru, sebagai responden utama.

Tabel 1
Identifikasi dan Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu 4. Kondisi pekerjaan Simamora (2017)	*likert*
Konflik Kerja	1. Konflik fungsional (*functional conflict*) 2. Konflik disfungsional (*disfunctional conflict*) (Winardi, 2016)	*likert*
Kinerja Karyawan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Produktivitas 4. Efektivitas (Robbins 2016)	*Likert*

Sumber: Data Olahan

Analisis data dalam studi ini dilaksanakan melalui metode regresi linier berganda. Teknik ini dipakai untuk mengevaluasi pengaruh bersama dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat, sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang interaksi antar variabel dalam kerangka penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 2
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Beban Kerja

No	Variabel	Rata-rata	Kriteria
1	Beban Kerja	4,20	Sangat Baik
2	Konflik Kerja	3,91	Baik
3	Kinerja Karyawan	4,00	Baik

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan hasil rekapitulsi data kuesioner pada tabel 2 diperoleh nilai rata-rata beban kerja kor 4,20 mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja karyawan berada dalam kategori sangat baik, yang berarti tugas-tugas yang mereka emban masih dalam batas yang wajar dan belum menimbulkan tekanan berlebih.. Selanjutnya nilai rata-rata konflik kerja sebesar 3,91 yang tergolong dalam kriteria baik. terutama untuk konflik fungsional yang cenderung memiliki rata-rata sangat baik.

Hal ini mengindikasikan bahwa konflik yang terjadi di lingkungan kerja bersifat konstruktif dan justru mendorong peningkatan kinerja. Nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 4,00 menempatkan mereka dalam kategori baik. Capaian ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan tingkat efektivitas yang memadai. Mereka dinilai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Hasil Uji Validitas Data

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja			
X1.1	0,612	0,329	Valid
X1.2	0,626	0,329	Valid
X1.3	0,566	0,329	Valid
X1.4	0,611	0,329	Valid
X1.5	0,733	0,329	Valid
X1.6	0,570	0,329	Valid
X1.7	0,514	0,329	Valid
X1.8	0,544	0,329	Valid
Konflik Kerja			
X2.1	0,524	0,329	Valid
X2.2	0,406	0,329	Valid
X2.3	0,392	0,329	Valid
X2.4	0,347	0,329	Valid
X2.5	0,477	0,329	Valid
X2.6	0,342	0,329	Valid
X2.7	0,441	0,329	Valid
X2.8	0,426	0,329	Valid
X2.9	0,381	0,329	Valid
Kinerja Karyawan			
Y.1	0,316	0,329	Valid
Y.2	0,684	0,329	Valid
Y.3	0,637	0,329	Valid
Y.4	0,596	0,329	Valid
Y.5	0,609	0,329	Valid
Y.6	0,345	0,329	Valid
Y.7	0,471	0,329	Valid
Y.8	0,526	0,329	Valid
Y.9	0,361	0,329	Valid
Y.10	0,692	0,329	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian

Seluruh item pernyataan menunjukkan nilai korelasi lebih tinggi dari batas minimum r tabel yaitu 0,329. Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik, setiap indikator pada masing-masing variabel dinyatakan valid..

Hasil Uji Reliabilitas Data

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel penelitian

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,854	Reliabel
Konflik Kerja (X2)	0,727	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,828	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2025)

Nilai Cronbach Alpha yang melampaui ambang batas minimum sebesar 0,60. Oleh karena itu, seluruh instrumen dinyatakan memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat digunakan secara konsisten dalam proses pengumpulan data penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,62743076
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,084
	Negative	-,142
Test Statistic		,142
Asymp. Sig. (2-tailed)		,064[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan (2025)

Nilai Asymp. Sig. yang diperoleh sebesar 0,064, lebih tinggi dari batas signifikansi 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa distribusi data bersifat normal. Dengan demikian, syarat untuk melakukan uji normalitas telah terpenuhi, sehingga data layak digunakan dalam proses pengujian hipotesis.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

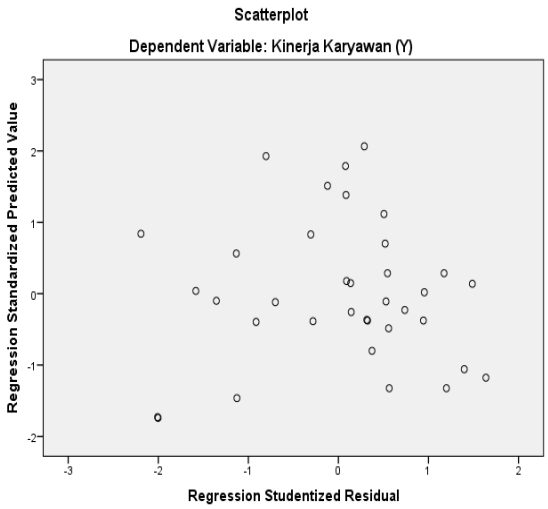
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban (X1)	0,817	1,224
	Konflik Kerja (X2)	0,817	1,224

Sumber: Data Olahan (2025)

Seluruh variabel independen dalam analisis ini memiliki nilai VIF yang tidak melebihi angka 10, serta nilai toleransi yang lebih tinggi dari 0,10. Temuan ini menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak menjadi masalah yang signifikan dalam model regresi, sehingga antarvariabel bebas tidak memiliki korelasi linear yang kuat yang dapat mengganggu interpretasi hasil.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scaterplot



Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan hasil visualisasi dari Scatterplot, distribusi titik-titik data tampak acak dan tidak membentuk pola yang konsisten, seperti pelebaran atau penyempitan yang mengindikasikan pola tertentu. Hal ini memberikan indikasi bahwa fenomena heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam data yang digunakan, sehingga model regresi dapat dianggap memenuhi asumsi kestabilan varians residual.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,565	6,070		4,047	,000
Beban (X1)	-,345	,084	-,426	-4,111	,000
Konflik Kerja (X2)	,666	,122	,567	5,466	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 7 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 24{,}565 - 0{,}345\ X_1 + 0{,}666\ X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 24,565 dalam model regresi menggambarkan estimasi awal dari kinerja karyawan ketika kedua variabel independen yakni tingkat beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2) berada pada titik nol. Angka ini merepresentasikan baseline performa karyawan tanpa adanya pengaruh dari kedua faktor tersebut.
2. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X1) yang bernilai negatif sebesar -0,345 menunjukkan bahwa terdapat korelasi invers antara beban kerja dan kinerja. Artinya, setiap kenaikan satu unit dalam beban kerja diproyeksikan akan menurunkan skor kinerja karyawan sebesar 0,345 poin, dengan syarat bahwa variabel lainnya tetap konstan.

3. Sebaliknya, koefisien regresi konflik kerja (X2) sebesar 0,666 memberikan indikasi bahwa konflik kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, peningkatan satu unit dalam konflik kerja dikaitkan dengan peningkatan performa sebesar 0,666 poin, dengan asumsi tidak terdapat perubahan pada variabel lain yang dianalisis dalam model.

Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan secara empiris melalui nilai t hitung sebesar -4,111, yang berada di bawah batas kritis t tabel sebesar -2,034. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki efek signifikan terhadap hasil kerja.
2. Sementara itu, konflik kerja juga menunjukkan keterkaitan yang signifikan dengan kinerja karyawan, tercermin dari nilai t hitung sebesar 5,466 yang melebihi ambang batas t tabel sebesar 2,034. Temuan ini menegaskan bahwa konflik di tempat kerja turut memengaruhi tingkat produktivitas individu.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217,825	2	108,912	40,417	,000
	Residual	88,925	33	2,695		
	Total	306,750	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Beban (X1)

Sumber: Data Olahan (2025)

Signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa secara keseluruhan, variabel beban kerja dan konflik kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam studi ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843[a]	,710	,693	1,642

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Beban (X1)

Sumber: Data Olahan (2025)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,693 menunjukkan bahwa kombinasi variabel beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2) secara kolektif mampu menjelaskan 69,3% variasi dalam kinerja karyawan (Y). Sementara itu, 30,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditunjukkan bersifat negatif, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Pengaruh tersebut muncul karena sebagian besar karyawan menilai bahwa beban kerja yang diberikan sudah cukup sesuai, sehingga secara langsung berdampak pada performa kerja mereka.

Temuan ini selaras dengan pendapat Gibson, *et al* (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi tanpa disertai dukungan dan sumber daya yang memadai dapat menurunkan efektivitas kerja dan berisiko menyebabkan *burnout***.**

Meskipun hasil rekapitulasi data kuesioner menunjukkan rata-rata persepsi beban kerja sebesar 4,20 (kategori sangat baik), hal ini tidak serta merta menjamin peningkatan kinerja, karena persepsi positif terhadap beban belum tentu mencerminkan kondisi psikologis atau fisik yang sebenarnya dirasakan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya mempertimbangkan volume pekerjaan, tetapi juga kemampuan, waktu, dan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas, guna menjaga kinerja tetap optimal.

Pengaruh Konflik KerjaTerhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengelolaan konflik kerja yang efektif berdampak positif, sehingga semakin baik konflik dikelola, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.. Robbins (2016) menyatakan bahwa konflik kerja bisa memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan selama konflik tersebut bersifat fungsional dan dikelola secara profesional.

Beberapa penelitian juga menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diantaranya Arodhiskara *et al* (2024) dan Kurniawati et al. (2020) menyimpulkan bahwa konflik kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa konflik yang ditangani secara efektif atau diminimalisasi dengan pendekatan yang tepat dapat mendorong peningkatan kinerja individu di lingkungan kerja. Dalam hal ini, konflik tidak semata-mata menjadi sumber gangguan, tetapi dapat menjadi pemicu adaptasi dan produktivitas apabila dikelola dengan baik.

Berpengaruhnya konflik kerja dalam penelitian ini disebabkan karena konflik fungsional lebih tinggi dibandingkan disfungsional pada karyawan. Konflik yang bersifat fungsional mampu mendorong karyawan untuk berpikir lebih kritis, terbuka terhadap perbedaan pendapat, serta meningkatkan komunikasi dan kerja sama dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, konflik kerja yang sehat justru dapat menjadi pemicu peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa konflik fungsional dapat meningkatkan kinerja kelompok dengan mendorong munculnya ide-ide baru, memperbaiki proses kerja, serta mendorong adanya evaluasi yang lebih kritis terhadap pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini, konflik kerja yang teridentifikasi lebih bersifat fungsional dibandingkan disfungsi, ditunjukkan oleh rata-rata penilaian responden yang tergolong dalam kategori sangat baik pada aspek-aspek seperti perbedaan pendapat yang membangun dan penyelesaian konflik secara terbuka.

Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan pengelolaan konflik secara positif, agar konflik yang muncul dapat menjadi alat pengembangan tim dan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian hasil penelitian Lelawati, *et al* (2023), dan Maulidia, *et al* (2024), menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban dan Konflik Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara beban kerja dan dinamika konflik dalam lingkungan kerja memiliki dampak nyata terhadap produktivitas karyawan, memberikan kontribusi sebesar 69,3% terhadap kinerja

mereka. Adapun sisanya, yakni 30,7%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam kerangka penelitian ini. Temuan ini menyoroti urgensi pengelolaan beban kerja yang proporsional serta penanganan konflik secara positif guna mendukung efektivitas kerja. Pendapat Mangkunegara (2017) mendukung perspektif ini, menyebutkan bahwa performa individu dipengaruhi oleh beragam faktor internal dan eksternal, termasuk keseimbangan tugas dan kualitas interaksi dalam organisasi. Maka dari itu, diperlukan peran aktif manajemen untuk terus memonitor dan menata kedua dimensi tersebut agar tujuan institusi dapat tercapai secara optimal."

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Beban kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja para karyawan di PT Mandala Multifinance Tbk Cabang Pekanbaru.
2. Konflik kerja secara nyata turut memberikan dampak terhadap performa kerja karyawan pada perusahaan yang sama.
3. Secara simultan, beban kerja dan konflik kerja berkontribusi secara signifikan dalam membentuk kualitas kinerja karyawan PT Mandala Multifinance Tbk Cabang Pekanbaru.

Saran

1. Bagi Perusahaan
   Disarankan bagi PT Mandala Multifinance Tbk Cabang Pekanbaru untuk meningkatkan perhatian pada pengaturan beban kerja yang adil dan sesuai dengan kapasitas setiap karyawan. Pembagian tugas yang merata dapat mencegah terjadinya kelelahan kerja yang berpotensi menurunkan produktivitas. Selain itu, perusahaan juga perlu mengembang-kan mekanisme manajemen konflik yang efektif agar lingkungan kerja tetap kondusif., mendorong komuni-kasi terbuka, serta menye-diakan ruang dialog agar konflik yang muncul dapat dikelola secara konstruktif dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.
2. Bagi Karyawan
   Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan manajemen waktu dan stres, agar mampu menghadapi beban kerja yang ada dengan lebih optimal. Selain itu, penting bagi karyawan untuk mengelola konflik secara dewasa dan profesional, menjadikan perbedaan pendapat sebagai peluang untuk berkembang, bukan sebagai hambatan. Karyawan juga disarankan untuk terus menjaga komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja maupun atasan, agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan produktif.
3. Untuk Penelitian Selanjutnya
   Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, salah satunya hanya mencakup dua variabel independen, yaitu beban dan konflik kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan, tingkat motivasi, kepuasan kerja, maupun kondisi lingkungan kerja agar dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media

Darmadi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan* Yogyakarta: Deepublish

Natalia, Kristina & , Theodorus Sutadi. 2024. *Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* EXERO: Journal of Research in Business and Economics Vol 7, No 2, November 2024

Nina Lelawati, Ana Septiani, Irvan Kurniawan. 2023 *Pengaruh Konflik Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN(Persero) UP3 Kota Metro Jurnal Manajemen Diversifikasi* Vol. 3. No. 2 (2023)

Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.

Simamora, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian. Penerbitan STIE YPKN

Simatupang, Giot Marito, Mansur Tanjung,

Vanchapo, 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit. Qiara Media