

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN
KEPULAUAN MENTAWAI**

Septria Putri Andini¹⁾, Marta Widian Sari²⁾, Selvi Zola Fenia³⁾

^{1,2,3} Faculty of Economic and Business, Bachelor Program in Management, Universitas Putra
Indonesia YPTK Padang, West Sumatera, 25221, Indonesia

Correspondence		
Email: sepriaputriandini@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 6 Agustus 2024	Accepted: 12 Agustus 2024	Published: 13 Agustus 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kepulauan mentawai. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian menggunakan data primer (kuesioner) dari 50 responden pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kepulauan mentawai. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling Analisis dengan Partial Least Square (PLS) 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. (4) konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap dukungan organisasi terhadap stres kerja. (7) konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja. Beberapa hasil penelitian ini bertentangan dengan teori dan penelitian sebelumnya, karena berbeda fenomena dan objek yang diteliti.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Pegawai, Stres Kerja

This research aims to determine the influence of the work environment and work conflict on employee performance with work stress as an intervening variable at the Mentawai Islands Regency Education and Culture Service. The method used is quantitative. The research used primary data (questionnaires) from 50 respondents who were employees of the Mentawai Islands education and culture service. The analytical method used is Structural Equation Modeling Analysis with Partial Least Square (PLS) 3.0. The results of this study show that (1) organizational support has a positive and significant effect on work stress. (2) organizational support has a positive and significant effect on employee performance. (3) work conflict has a positive and significant effect on work stress. (4) work conflict has a positive and significant effect on employee performance. (5) work stress has a positive and significant effect on employee performance. (6) work stress significantly mediates organizational support on employee performance (7) work stress cannot mediate work conflict on employee performance. Some of the results of this research contradict previous theories and research, because the phenomena and objects studied are different.

Keywords: Work Environment, Work Conflict, Employee Performance, Work Stress

INTODUCTION

Perkembangan Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi. Kinerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan karena jika kinerja pegawai buruk maka akan berdampak buruk bagi organisasi, namun jika kinerja pegawai baik maka akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi yang diprioritaskan secara maksimal. Ada dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, diantaranya adanya konflik dan lingkungan kerja. Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau berkelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif

dipengaruhi oleh pihak lain. Perbedaan pandangan dalam sebuah organisasi seringkali menyebabkan ketidakserasian antara sesama pegawai dilingkungan instansi pemerintah, sehingga dapat terjadinya konflik. Menurut (Abdullah, 2020) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Eko Budiyanto, 2020) mengemukakan bahwa Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, manajemen sumber daya manusia menjadi modal daya saing utama organisasi sampai tingkat internasional. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala permasalahan yang hadir dalam perkembangan dan persaingan pelayanan baik bisnis maupun publik itu sendiri baik yang berasal dari manusia maupun permasalahan teknis hanya dapat diselesaikan oleh manusia itu sendiri, (Ervan, 2021).

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan Tahun 2020-2022

No	Tahun	Target (%)	Realisasi (%)
1	2020	100 %	78,17 %
2	2021	100 %	96,54 %
3	2022	100 %	90,20 %

Dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Kepulauan Mentawai pada tahun 2020 nilai rata-rata kinerja pegawai adalah 78,17%. Tahun 2021 nilai rata-rata kinerja pegawai adalah 96,54% hal ini cukup baik. Tahun 2022 Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Mengalami penurunan yaitu pada angka 90,20%. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Kepulauan Mentawai jika dilihat dari rekapitulasi diatas pada dua tahun terakhir dapat dikatakan baik, namun masih belum mencapai target realisasi seratus persen. Pada tahun 2021 kinerja pegawai menyentuh angka 96,54%, itu merupakan realisasi dengan angka tertinggi, namun kembali mengalami penurunan pada tahun 2022.

METHODS

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini menguji pengaruh antara variabel lingkungan kerja, konflik kerja, kinerja pegawai dan stres kerja. Penelitian ini dilakukan di dinas pendidikan dan kebudayaan kepulauan mentawai. Populasi dinas pendidikan dan kebudayaan kepulauan mentawai berjumlah 50 pegawai sampel yang digunakan adalah 50 orang pegawai. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan Skala Likert 1-5. Sebelum dilakukan analisis data akan dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas, standar nilai reliabilitas menggunakan standar composite

reliability dan Cronbach's Alpha (0,70) serta uji validitas dengan membandingkan nilai korelasi (r hitung) dengan r -tabel. Teknik analisis data menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan metode PLS (Partial Least Square). Tahapan analisis data adalah: Tahap pertama adalah mengevaluasi model pengukuran (outer model). Uji validitas dan reliabilitas dengan melakukan Convergent Validity, Discriminant Validity Composite Reliability, Cronbach's Alpha dan AVE. Indikator formatif diuji dengan bobot signifikansi dan multikolinearitas. Tahap kedua adalah mengevaluasi model struktural (inner model). Evaluasi pada model ini akan dilihat dari koefisien determinasi (R^2), predictive relevansi (Q^2), goodness of fit index (GOF). Pengujian hipotesis dilihat dari nilai t -statistik dan nilai probabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik, sehingga untuk α kecil dari 5% nilai t statistik yang digunakan adalah besar dari 1,96.

RESULT AND DISCUSSION

Result

Dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis variabel yaitu Variabel Eksogen dan Variabel Endogen. Variabel eksogen meliputi lingkungan kerja terdiri dari 4 indikator pencahayaan, warna, udara, suara. konflik kerja terdiri dari 5 indikator kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, interpedensi aktivitas kerja, perbedaan penilain, kesalahan dalam afeksi. kinerja pegawai terdiri dari 5 indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. stres kerja terdiri dari 5 indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.

Assess the Outer Model or Measurement Model

Konstruk dapat dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi jika nilai composite reliability diatas 0,70, nilai Cronbach's Alpha diatas 0,70, Rho_A diatas 0,70, dan AVE diatas 0,50 (Ghozali, 2020). Tabel 1 menyajikan nilai Cronbach's Alpha, Rho_A, Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE) untuk semua variabel.

Table 3. Construct Reliability and Validity

Keterangan	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kinerja pegawai (Y)	0,920	0,925	0,938	0,678
Lingkungan Kinerja (X1)	0,924	0,930	0,937	0,622
Konflik Kinerja (X2)	0,920	0,928	0,934	0,641
Stres Kerja (Z)	0,944	0,949	0,955	0,751

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai composite reliability diatas 0,70 dan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,70. Average Variance Extracted (AVE) semua konstruk pada waiting model berada di atas 0,5. Dan untuk nilai rho_A semua konstruk sudah diatas 0.70. Pengukuran besarnya korelasi antara konstruk dan variabel laten juga dapat dilihat pada diagram jalur pada gambar 2, yang

menunjukkan semua indikator variabel memiliki nilai loading factor di atas 0,70, jika dibawah 0,70 harus dieliminasi hingga dikatakan valid diatas 0,70.

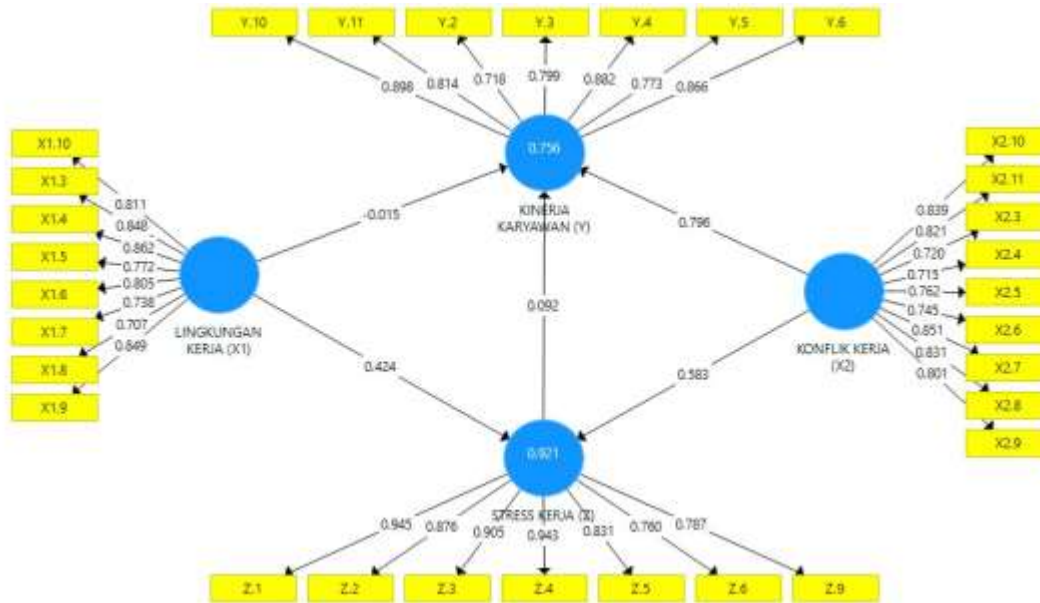


Figure 1 : Algorithm

Structural Model Testing (Inner Model)

Pengujian model struktural dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar konstruk laten dalam model penelitian. Penilaian inner model dapat dilihat dari R Square untuk semua variabel laten dependen Tabel 2 menyajikan nilai R Square:

Tabel 4. R-Square Value

keterangan	R-Square	R-Square Adjusted
Stres Kerja	0,756	0,740
Kinerja Pegawai	0,921	0,917

Pada nilai R Square terdapat rentang nilai yang digunakan sebagai konstruk penilaian yaitu 0,75, 0,50 dan 0,25 menunjukkan model kuat, sedang dan lemah. Berdasarkan tabel di atas, terdapat dua konstruk yang terdapat dalam nilai R-Square, yaitu kinerja karyawan dan stres kerja. Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui nilai R-Square untuk konstruk stres kerja sebesar 0,765 atau sebesar 76,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk lingkungan kerja dan konflik kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi stres kerja dan sebesar 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Sementara nilai R-Square konstruk kinerja pegawai sebesar 0,921 atau sebesar 92,1% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk lingkungan kerja, konflik kerja dan stres kerja dan sebesar 13,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-statistik dibandingkan dengan nilai T-tabel. T-statistik yaitu besar dari 1,96 pada tingkat signifikansi p value kecil dari 0,05. Jika nilai T-statistik > T-tabel, maka variabel eksogen dinyatakan signifikan pada variabel endogen apabila hasil t statistik lebih besar dari t tabel. Tabel 3 menjelaskan hasil pengujian hipotesis:

Tabel 5. Result for Inner Weight

Uraian	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Konflik Kerja (X2)-> Kinerja Pegawai (Y)	0.796	0.815	0.247	3.216	0.001
Konflik Kerja (X2)-> Stres Kerja (Z)	0,583	0.599	0.103	5.654	0.000
Lingkungan Kerja (X1)-> Kinerja Pegawai (Y)	-0.015	0.001	0.204	0.076	0.940
Lingkungan Kerja (X1)-> Stres Kerja (Z)	0.424	0.408	0.109	3.885	0.000
Sres Kerja (Z)-> Kinerja Pegawai (Y)	0.092	0.063	0.240	0.386	0.700

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa hubungan pertama, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,796 dengan nilai t-statistik sebesar 3,216 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96 ($3,216 > 1,96$). Hubungan kedua, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,583 dengan nilai T-statistik sebesar 5,654 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96 ($5,654 > 1,96$). Hubungan ketiga, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar -0,015 dengan nilai T-statistik sebesar 0,075 yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,96 ($0,075 > 1,96$). Hubungan keempat, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,424 dengan nilai T-statistik sebesar 3.885 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96 ($3.885 > 1,96$). Hubungan kelima, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,092 dengan nilai T-statistik sebesar 0,386 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96 ($0,386 > 1,96$).

Tabel 6. Specific Indirect Effects

Uraian	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Konflik Kerja (X2)-> Kinerja Pegawai (Y)	0.054	0.046	0.151	0.357	0.721
Lingkungan Kerja (X1)->Kinerja Pegawai(Y)	0.039	0.016	0.100	0,392	0.695

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui analisis jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 atau $<$ 0,357 $<$ 1,96, nilai P-Value $0,721 >$ 0,05 dengan demikian maka

hipotesis tidak dapat diterima atau H_0 diterima dan H_6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja. Nilai t -statistik $< t$ -tabel 1,96 atau $0,392 < 1,96$, nilai P value $0,695 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis tidak dapat diterima atau H_0 diterima dan H_7 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap Lingkungan kerja melalui Kinerja Pegawai.

Discussion

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikansi Lingkungan kerja terhadap Stres Kerja. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,796 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Lingkungan Kinerja terhadap Stres Kerja. Kemudian, nilai t -statistik $> t$ -tabel 1,96 pada alpha 5% atau $3,216 > 1,96$, nilai P -Values $0,001 < 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima.

(Rachmawati, 2018) menyebutkan bahwa: "Pelatihan merupakan sebuah wadah lingkungan bagi para pekerja, dimana mereka memperoleh atau memeriksa perilaku dan proses mengajarkan pengetahuan & keahlian tertentu, supaya pekerja semakin kreatif & bisa menjalankan tanggung jawab semakin baik, sesuai menggunakan rules yang diterapkan setiap perusahaan.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikansi Konflik Kerja terhadap Stres Kerja. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,583 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Konflik Kerja terhadap Stres Kerja. Kemudian, nilai t -statistik $> t$ -tabel 1,96 pada alpha 5% atau $5,654 > 1,96$, nilai P -Values $0,000 < 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda (Hasyim, 2021).

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikansi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,015 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t -statistik $> t$ -tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0,076 > 1,96$, nilai P -Values $0,940 < 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018:66) dijelaskan sebagai segala sesuatu yang terdapat di lingkungan para pegawai yang mampu mempengaruhi kondisi fisik & mental dirinya sendiri. Pendapat ini dibuktikan oleh hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian (Hakim Fachrezi & Hazmanan Khair, 2020) yang menemukan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Mentawai dan penelitian (Susanto & Halim, 2020) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Pengaruh Konflik kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikansi Konflik kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0.424 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Konflik kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $3.885 > 1,96$, nilai P-Values $0.000 < 0,05$ maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H1 diterima.

Konflik Kerja menurut (Kurniawati et al., 2020) adalah suatu kondisi dimana terdapat ketidakcocokan atau kesenjangan yang terjadi pada beberapa pihak pada suatu perusahaan, bidang kerja, dan diantara karyawan satu dengan yang lain pada suatu perusahaan

Menurut (Dwianto et al., 2019) menganggap konflik dalam organisasi sebagai suatu hal yang negatif, menjurus pada perpecahan instansi, karena itu harus dihilangkan sebab menghambat kinerja optimal.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikansi Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0.092 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0.386 > 1,96$, nilai P-Values $0.700 < 0,05$ maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H1 diterima.

Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh (Kurniati et al., 2022) mendapatkan hasil bahwa Stres kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang mengganggu kesejahteraan emosional dan mental karyawan serta kesejahteraan fisik dan psikologis mereka (Setyawati et al., 2018). (Rahmadia et al., 2019) stress kerja dipengaruhi secara negatif oleh dukungan rekan kerja.

Pengaruh Lingkungan kerja oleh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikansi Lingkungan kerja oleh Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0.054 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Lingkungan kerja Oleh Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0.357 > 1,96$, nilai P-Values $0.721 < 0,05$ maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H1 diterima.

Menurut Sedarmayanti dalam (Daga, Rosnaini Pollii, 2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Konflik kerja oleh Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikansi Konflik kerja oleh Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0.039 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Konflik kerja Oleh Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0.392 > 1,96$, nilai P-Values $0.695 < 0,05$ maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H1 diterima.

Menurut (Syuhada, 2021) konflik kerja merupakan sebuah perbedaan pendapat antar individu yang pada akhirnya karena tidak menemukan titik temu sehingga menyebabkan munculnya sebuah konflik pekerjaan mulai dari yang sederhana hingga konflik yang kompleks.

CONCLUSION

Berdasarkan penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa (1) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. (2) konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. (3) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan kinerja pegawai. (7) konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dalam hal kinerja pegawai.

Disarankan untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya memperluas riset penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang mungkin berpengaruh pada kinerja pegawai, dan agar penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka dengan menggunakan objek atau lokasi penelitian lainnya.

REFERENCE

- Abdullah, A. (2020). Relationship the Work Culture and Training Programs Within Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20 (1), 92–101.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa PubLishing.
- Dwianto, A. S. ... Pirmansyah, Y. (2019). Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 29–37. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i1.13>
- Eko Budiyanto, M. M. (2020). *KINERJA KARYAWAN*. CV. AA. RZKY.
- Ervan, M. N. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa). *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Hasyim, W. (2021). Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *IKRAITH-Humaniora*, 5(3), 35–43.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Syuhada, R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136–145. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455>