

PENGARUH STRES DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA PALU

Maskun

Bakri Hasanuddin

Niluh Putih Evvy Rossanty

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako

Email: maskhunaguero@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work stress and work conflict on employee performance in The Environmental Office of Palu City. Method of study is descriptive. Type of data is qualitative and quantitative data from primary and secondary data. Data analysis technique is multiple linear regression analysis. The result of hypothesis analysis and testing conclude that: (1) regression test shows sig. f equals to $0.003 < 0.05$, which can be interpreted that work stress and work conflict simultaneously have positive and significant influence on employee performance; (2) regression test shows that job stress has significance level t sig. of $(0.029) < \alpha (0.05)$, and work conflict has significance level t sig. of $(0.007) < \alpha (0.05)$, which means that work stress and work conflict partially have positive and significant influence on employee performance.

Keywords: job stress, work conflict, and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa: (1) berdasarkan hasil uji regresi diperoleh Sig.F sebesar $0,003 < 0,05$, yang dapat diartikan bahwa variabel stres kerja dan konflik kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. (2) berdasarkan hasil uji regresi diperoleh variabel stres kerja memiliki tingkat signifikansi t sig. $(0,029) < \alpha (0,05)$ dan variabel konflik kerja memiliki tingkat signifikansi t sig. $(0.007) < \alpha (0,05)$, sehingga variabel stres kerja dan konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: stres kerja, konflik kerja, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pandangan terhadap sumber daya manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2015:3).

Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Karena seringkali organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Hasil wawancara dengan Ibu Anita, mengungkapkan bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu belum maksimal, dapat dilihat dari beberapa pegawai yang tidak bekerja

sesuai standar kerja antara lain hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas kadang belum memenuhi target serta dalam mengerjakan tugas, menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Masalah stres kerja di dalam organisasi menjadikan gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan dalam pekerjaan. Seorang manajer dalam mengelola stres di tempat kerja harus mampu memahami apa yang menyebabkan dan bagaimana mengurangi dampak negatif dari stres dari jangka panjang. Munculnya fenomena stres terhadap organisasi, perusahaan atau pemerintahan jelas dengan besarnya konsekuensi yang di tanggung oleh mereka baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Berdasarkan hasil observasi dengan melakukan wawancara, kepada seorang pegawai di bidang umum dan kepegawaian pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu dengan bapak Mustar pada tanggal 03 maret 2017 tersebut menyatakan bahwa stres kerja pegawai yang berada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu yaitu dengan beban kerja dan waktu cukup padat, bekerja lebih lama untuk memenuhi target pekerjaan kondisi lingkungan fisik yang kurang mendukung, kondisi kerja yang kurang efektif untuk pegawai, tuntutan tugas yang berlebihan.

Selain stres yang terjadi di dalam organisasi, kondisi kerja yang kurang kondusif tersebut akan berdampak seringnya terjadi konflik di dalam organisasi. Pandangan tradisional terhadap konflik bahwa semua konflik itu buruk. Konflik di pandang secara negatif dan di sinonimkan dengan istilah kekerasan, destruksi dan ketidakrasionalan. Pada hubungan manusia berasumsi bahwa konflik merupakan peristiwa yang wajar dan tidak terelakan dalam setiap kelompok dan organisasi. Pada dasarnya dalam sebuah organisasi tidak dapat di hindari terjadinya konflik diantara berbagai kepentingan yang berbeda dan kadang-kadang jumlah konflik cukup substansial, namun demikian konflik sesungguhnya dapat di kelola dengan baik untuk dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan kinerja para pegawai. Hasil observasi selanjutnya dengan melakukan wawancara dengan seorang pegawai di bidang umum dan kepegawaian pada Dinas Lingkungan hidup Kota Palu dengan Ibu Anita pada tanggal 03 maret 2017, menyatakan bahwa stres kerja pegawai yang berada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu yaitu banyaknya tugas yang harus dikerjakan sehingga mereka merasa lelah dan bosan, kurangnya dukungan sosial dari sesama pegawai, dan di samping itu para pegawai terlihat cenderung menunda atau menghindari pekerjaan karena mengalami kelelahan akibat stres terhadap banyaknya tugas yang dijalannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres dan konflik kerja secara serempak terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Stres Kerja

Pada umumnya stres berhubungan dengan keadaan seimbang dalam diri seorang yang berubah menjadi gejala yang kurang baik seperti tidak bisa tidur, berkeringat yang berlebihan, gelisah dan lekas marah. Apakah tekanan tersebut berakibat baik atau buruk tergantung tingkat adaptasi daya tahan tubuh seseorang.

Berikut adalah definisi tentang stres kerja menurut para ahli yang penulis diantaranya stres kerja yang di maksud dalam penelitian ini merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu di hadapkan denga kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang di inginkan dalam kondisi penting dan tidak menentu (Robbins, 2003:319). Sedangkan Rivai dan Sagala

(2013:1008), Stres Kerja Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan phisikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Dimensi Stres Kerja

Adapun dimensi stres kerja menurut Robbins (2003:224) yaitu:

1. Tuntutan tugas, berkaitan dengan berkaitan faktor pekerjaan. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu seperti kondisi kerja, tata letak kerja fisik, hal ini dapat memberikan tekanan pada orang bila kecepatannya dirasakan berlebihan.
2. Tuntutan peran, yaitu suatu tekanan yang berlebihan pada seseorang sebagai fungsi peran yang diemban dalam organisasi itu kelebihan peran terjadi bila anggota yang diharapkan untuk melakukan lebih pada yang dimungkinkan oleh waktu.
3. Tuntutan antar pribadi, yaitu tekanan yang diciptakan oleh anggota lain kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk serta menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya diantara para anggota yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
4. Kepemimpinan organisasi, menggunakan gaya manajerial eksekutif senior organisasi bercirikan tekanan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam waktu jangka pendek, memaksimalkan pengawasan yang ketat, dan secara rutin mencatat anggota yang tidak mengikuti.

Pengertian Konflik Kerja

Konflik kerja yang di maksud penelitian ini merupakan sebagai suatu proses di mana upaya secara sengaja di lakukan oleh si A untuk mengimbangi si B dengan berbagai bentuk hambatan yang mengakibatkan si B frustrasi dalam mencapai tujuan dan kepentingannya (Robbins, 2003:1998).

Menurut Rivai dan Sagala, (2013:999) Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau presepsi. Menurut Mangkunegara dalam Sari dkk (2015) Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan.

Dimensi Konflik Kerja

Menurut Robbins (2002:201:202) menjelaskan dimensi konflik kerja yang di dapatkan menjadi 3 kategori umum, yakni:

1. Komunikasi, sumber komunikasi merupakan penyebab konflik yang muncul dari kesulitan simantik (perbedaan pelatihan, persepsi selektif dan tidak cukupnya informasi dari orang lain), kesalahpahaman, dan hambatan dalam saluran komunikasi.
2. Struktur, struktur yang di gunakan dalam konteks ini, antara lain variabel ukuran (tingkat kerutinan spesialisasi, dan standarisasi tugas yang di bebaskan pada anggota kelompok), keheterogenan kelompok, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan tingkat ketergantungan antar kelompok.
3. Faktor pribadi, faktor pribadi yang di maksudkan adalah keistimewaan (tipe kepribadian tertentu) dan perbedaan individu.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Anwar dalam Vionita (2013) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Maryoto dalam Almustofa (2014), kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Melihat dari beberapa definisi kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa

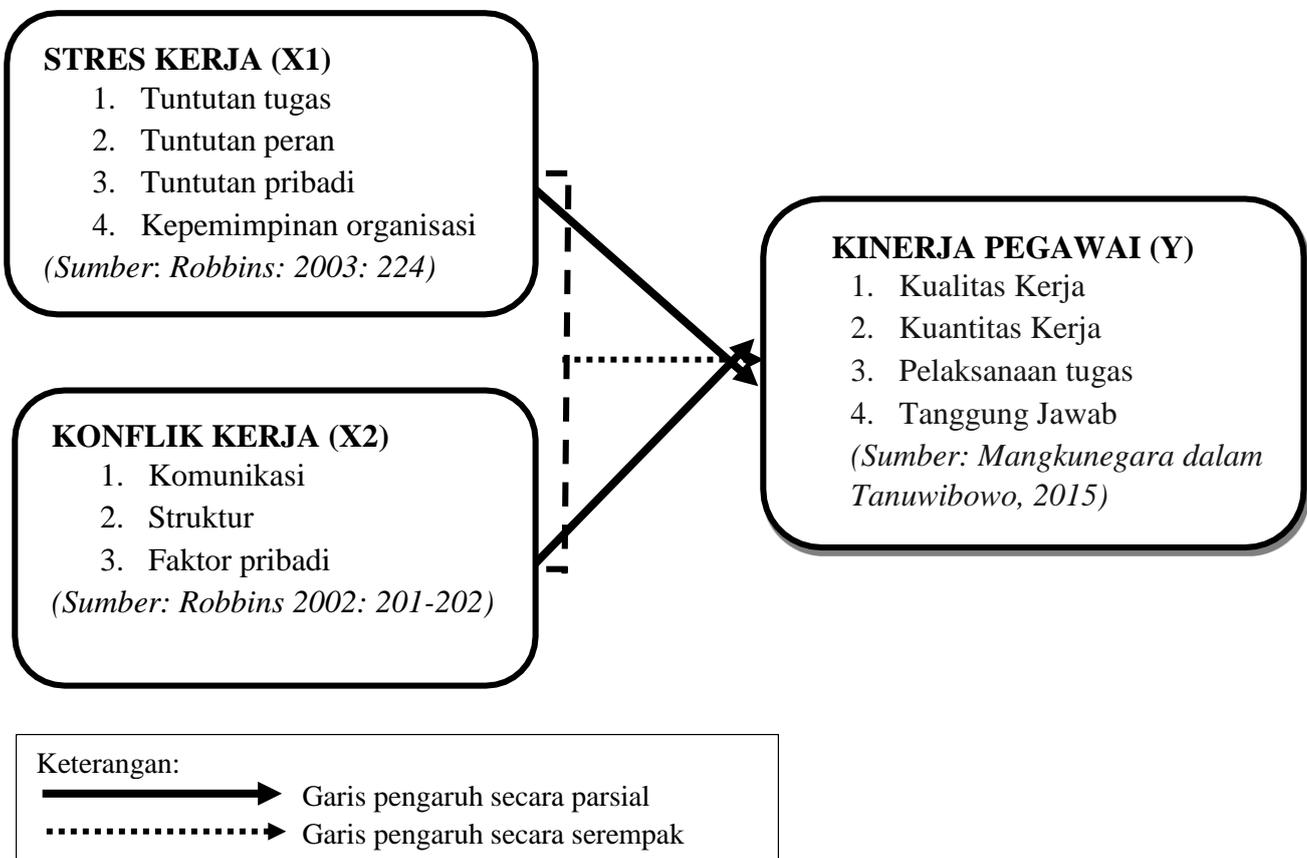
Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja seorang pegawai yang dihasilkan dari tugas-tugas ataupun tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Dimensi Kinerja Pegawai

Mangkunegara dalam Tanuwibowo (2015), mengemukakan bahwa dimensi kinerja, sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Kerangka pemikiran



Gambar.1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis penelitian data ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel stres dan konflik kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.
2. Variabel stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.

3. Variabel konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2013: 147) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh hubungan variabel bebas (Stres Kerja dan Konflik Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. Penelitian kuantitatif dalam melihat pengaruh/hubungan antar variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal).

Lokasi penelitian ini bertempat pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu jalan Kakatua Kota Palu. Adapun alasan penulis memilih lokasi tersebut karena berdasarkan observasi awal bahwa masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan variabel stres kerja dan konflik kerja pegawai tersebut. Penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: Pengamatan (*Observasi*), yaitu melakukan pengumpulan data melalui pengamatan langsung pada subjek penelitian. Wawancara (*interview*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara langsung dengan pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. Angket (*keosioner*), yaitu dilakukan dengan menyebarkan angket untuk memperoleh data tanggapan para pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional disebut *proportionate stratified random sampling* (Sugiyono, 2014:82).

Adapun rumus teknik pengambilan sampel secara *proportionate stratified random sampling* yaitu sebagai berikut:

Atas dasar rumus diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel penelitian sebagai berikut:

_____ () _____

Tabel dibawah ini menunjukkan jumlah responden pada tiap-tiap bagian pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.

Tabel 1
Pembagian Jumlah Sampel di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu

No.	Jabatan	Jumlah	Sampel
1.	Pejabat Struktural	22	7
2.	Sekretariat	82	25
3.	Bidang Tata dan Penataan Lingkungan	16	5
4.	Bidang Pengendalian Pencemaran Kerusakan dan Pengembangan Kapasitas Lingkungan	19	6
5.	Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah Bahan Beracun Berbahaya	55	16
6	Bidang Pengelolaan Terbuka Hijau	27	8
7	UPTD Workshop	12	3
Jumlah		233	70

Sumber: Bagian kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:277), analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
 a = Konstanta
 b_1 = Koefisien regresi stres kerja
 b_2 = Koefisien regresi konflik kerja
 X_1 = Stres kerja
 X_2 = Konflik Kerja

4. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Tabel 2
Hasil Regresi Berganda Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.487	.724		2.054	.044
X1	.251	.112	.250	2.234	.029
X2	.369	.133	.310	2.773	.007
Multiple R	= 0,404		F- hitung	= 6,525	
R Square (R ²)	= 0,163		Sig. F	= 0,003	

Berdasarkan nilai dari Tabel 2 di atas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1.487 + 0,251X_1 + 0,369X_2 + 0,163 \quad (2)$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen (X1 dan X2) memberi pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y).

1. Nilai konstanta (a) adalah 1,487, artinya apabila variabel stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) nilainya 0, maka kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu tetap positif 1,487.
2. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X1) bernilai positif yaitu 0,251. Hal ini menyatakan bahwa nilai stres kerja rendah maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu
3. Nilai koefisien regresi variabel konflik kerja (X2) bernilai positif yaitu 0,369. Hal ini menyatakan bahwa nilai konflik kerja rendah maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yakni stres kerja dan konflik kerja yang diteliti memiliki pengaruh secara serempak terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. Berdasarkan hasil uji regresi pada Tabel.2 di atas, diperoleh Sig.F sebesar $0,003 < 0,05$, yang dapat diartikan bahwa variabel stres kerja dan konflik kerja secara serempak berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yakni stres kerja dan konflik kerja yang diteliti memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. Adapun hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat sebagai berikut:

1. Stres Kerja (X1)

Variabel stres kerja memiliki tingkat signifikansi $t \text{ sig. } (0,029) < \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu” terbukti atau bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Konflik Kerja (X2)

Variabel konflik kerja memiliki tingkat signifikansi $t \text{ sig. } (0,007) < \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu” terbukti atau bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

PEMBAHASAN

Stres Kerja(X1) dan Konflik Kerja(X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu diketahui bahwa variabel stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan positif secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. Meskipun dampaknya positif sebaiknya selalu diupayakan untuk meminimalisir stres kerja dan konflik kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang kebersamaan antara pegawai. Dimana diharapkan akan tercipta keharmonisan hubungan antar pegawai yang dapat memberi atmosfer kerja yang menyenangkan dan pada akhirnya tentu akan lebih mendukung peningkatan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. Stres dan konflik merupakan dua faktor yang saling terkait dalam mempengaruhi tingkat kinerja pegawai sebab stres biasanya terjadi berawal dari tuntutan pekerjaan yang banyak tapi waktu untuk menyelesaikan di rasakan sangat mendesak, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, beban kerja dan waktu cukup padat, bekerja lebih lama untuk memenuhi target pekerjaan, kondisi lingkungan fisik yang kurang mendukung, kondisi kerja yang kurang efektif untuk pegawai, dan kemudian timbul sebuah konflik antara tuntutan pekerjaan dan waktu yang ada sehingga berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Maka dapat disimpulkan dalam hasil penelitian ini stres kerja menurun dan konflik kerja menurun sehingga kinerja pegawai meningkat.

Kinerja pegawai yang stres kerja akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan perilaku aneh, pemarah, dan suka menyendiri hal ini berdampak pada konflik pada pribadi seseorang tersebut di mana dapat di jadikan sebagai bahan untuk memperbaiki prestasi organisasi karena konflik yang terjadi pada suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga perlu adanya penanganan untuk membuat kinerja dapat meningkat dengan adanya manajemen konflik pada pribadi diri seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Iresa dkk (2015) “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja (Studi pada Karyawan

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang).” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik dan stres dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap karyawan.

Stres Kerja (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi t sig yang diperoleh sebesar $0,029 < \alpha 0,05$. Dapat diartikan bahwa stres kerja rendah maka akan sangat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. Dapat di simpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila stres kerja rendah maka kinerja pegawai makin bagus.

Hal ini berarti stres kerja yang terjadi pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu dapat dikelola dengan baik sehingga menyebabkan kinerja pegawai tetap meningkat. Jika dilihat dari faktor stres dalam hal ini stres kerja bukan berarti di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu seluruh pegawai mengalami stres, tetapi dalam hal ini peneliti ingin membuktikan bahwa pada dasarnya kinerja dalam organisasi akan menurun jika pegawai nya mengalami stres begitu pun sebaliknya jika stres kerja berkurang maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu pegawai dalam waktu tertentu bisa saja menimbulkan stres tetapi dengan menjunjung profesionalisme kerja yang tinggi sehingga stres tersebut dapat dioptimalkan secara baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk (2016) “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban)” hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan signifikan.

Konflik Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu diketahui bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi t sig yang diperoleh sebesar $0,007 < \alpha 0,05$. Dapat di tarik kesimpulan bahwa konflik yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu rendah maka kinerja pegawai makin bagus.hal ini terlihat dari tanggapan responden yang menunjukkan bahwa konflik jarang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. Konflik yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu dapat di identifikasi dengan baik melalui komunikasi yang baik antar sesama pegawai, struktur dalam penempatan kerja serta pembagian pekerjaan setiap pegawai sesuai kemampuan setiap pegawai.

Sebenarnya konflik tidak lepas dari dapat terciptanya peningkatan kualitas kerja dan kinerja pegawai sebab konflik merupakan persaingan yang tidak sehat antara individu atau kelompok untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan memperoleh penghargaan dari organisasi dalam persaingan ini tiap individu atau kelompok tidak mementingkan individu atau kelompok lain, malah sebaliknya tiap-tiap individu atau kelompok saling menjatuhkan. Pegawai menjadi tidak tenang dan timbul sikap was was terhadap teman sekerja, mereka akan cenderung lebih tertutup karena merasa teman sekerja tersebut tidaklah baik dan menjadi sebuah ancaman bagi karirnya.

Pegawai merasa saling tertekan maka konsentrasi pekerjaan akan menurun sehingga kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan akan menurun juga.Tidak jarang pegawai juga mengalami perbedaan pendapat dalam pengelolaan pekerjaan, menentukan penyebab atas permasalahan dan perbedaan dalam menentukan solusi dalam menyelesaikan permasalahan hal tersebut secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan pegawai. Maka dapat dijelaskan dalam penelitian ini bahwa konflik yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu rendah dan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Yuliawan (2012) “Pengaruh Stres dan Konflik terhadap kinerja pada PT Pindad Bandung”. Hasil penelitian membuktikan bahwa adanya

hubungan antara konflik dan kinerja karyawan artinya secara parsial mempunyai pengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan positif secara serempak antara variabel stres kerja dan variabel konflik kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan positif secara parsial antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh signifikan positif secara parsial antara variabel konflik kerja terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan dari hasil analisa dan kesimpulan yang dilakukan, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu dapat meminimalisir stres kerja pada setiap pegawai dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja seperti mengurangi tuntutan kerja yang banyak pada setiap pegawai, dengan cara setiap pekerjaan yang diberikan harus dikerjakan secara maksimal, tuntutan peran pegawai dalam melakukan pekerjaan disesuaikan dengan baik, serta belajar dalam menggunakan peralatan kerja yang disediakan oleh organisasi, tuntutan antar pribadi setiap pegawai terjalin baik dan dukungan setiap pegawai terjalin dengan baik dan hubungan kepemimpinan organisasi dengan pegawai harus terjalin dengan baik, sehingga mencegah terjadinya stres pegawai yang dapat menurunkan kinerja setiap pegawai.
2. Diharapkan pihak Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu dapat meminimalisir konflik kerja dengan manajemen konflik dengan baik seperti komunikasi yang baik antar sesama pegawai, dalam hal pekerjaan sesama pegawai harus mempunyai komunikasi yang baik agar pekerjaan lancar. struktur dalam hal ini pembagian divisi kerja pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai, agar pekerjaan yang diberikan dilaksanakan dengan baik, serta faktor pribadi setiap pegawai diidentifikasi dengan baik sehingga dapat mencegah terjadinya konflik pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.
3. Diharapkan pihak Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam memperlakukan pegawainya harus adil baik dari segi kualitas kerja, sehingga dapat terhindar dari konflik dan stres yang mungkin terjadi antara sesama pegawai agar pimpinan selalu dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya.

6. REFERENSI

- Almustofa, Resa. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta). *Skripsi* Sarjana Diterbitkan. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Iresa, Amelia Rahma, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya. (2015). Pengaruh Konflik kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 23. No. 1, hal 1-10.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen sumber daya Manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Robbins, Stephen. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, Pepi Mulita, Endang Siti Astuti, Gunawan Eko Nurtjahjono. (2015). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 27. No. 2, hal 1-10.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen: Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian tindakan dan Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian tindakan dan Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tanuwiwono Mitchael Hutomo dan Roy Setiawan. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa. *Agora*. Vol. 3, No. 2.
- Vionita, Vevi Gusrini. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Smk Negeri di Kota Payakumbuh. *Skripsi sarjana Diterbitkan*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Yuliawan. (2012). Pengaruh Stres dan Konflik terhadap Kinerja pada PT. Pindad Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*. Volume 1 No 1, hal 11-21.