

## PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA PROBOLINGGO

Eka Hanis Nurwanto<sup>1)</sup>, Supriyono<sup>2)</sup>  
Universitas Panca Marga Probolinggo  
[Eka.hanis92@yahoo.co.id](mailto:Eka.hanis92@yahoo.co.id)

### *Abstract*

*This research was conducted in DLH Kota Probolinggo with the aim to know whether conflict (X1) and work stress (X2) have significant partially and simultaneously effect on employee performance at DLH Kota Probolinggo. Research type used is quantitative, with research variables used consist of three kinds of variables that is independent variable (conflict and work stress) and dependent variable (performance). Population in this research is 20% from total employee at DLH Town of Probolinggo that is equal to 90 responder. Data analysis method used is quantitative analysis. The results showed that the results of analysis F test known together Conflict and Work Stress significantly influence employee performance in DLH Probolinggo city. Based on the results of F statistic test shows the value of 64,079 with a significance of 0.000. then Ho is rejected and Ha accepted. Partially work conflict is significant and significant to employee performance at Probolinggo Town DLH. Based on the results of t test partial coefficient value of 5.411 with a significance of 0.000 then Ho is rejected and Ha accepted. And partially work stress also have an effect and significant to employees performance at DLH Town of Probolinggo. Based on the results of partial t test shows the coefficient of 3.936 with significance of 0.000 then Ho is rejected and Ha accepted.*

**Keywords:** *Employee Performance, Conflict, Job Stress*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi dan menjadi prioritas utama dalam perhatian manajemen karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya suatu organisasi. Suatu instansi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan tujuan-tujuan yang ada dalam 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. Umumnya kinerja karyawan dalam suatu instansi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Perlu kita ingat bahwa manusia sebagai tenaga kerja memiliki karakteristik khusus dan keunikan tersendiri. Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Probolinggo merupakan salah satu unsur Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bertugas membantu Walikota Probolinggo melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah khususnya di Bidang Lingkungan Hidup. Dimana dengan banyaknya agenda kegiatan yang sudah terjadwalkan membuat karyawan mau tidak mau mengerjakan tugas dengan ekstra cepat dan sigap.

Dalam susunan struktur organisasi sendiri, DLH terdiri dari beberapa bagian yaitu sekretariat, 4 (empat) bidang dan 3 (tiga) UPT. Dari susunan organisasi tersebut pastinya disetiap kegiatan maupun pekerjaan memiliki keterkaitan dan harus saling dukung satu dengan yang lain supaya tercipta kesolidaritasan. Adanya keterkaitan tersebut dituntut

untuk saling berkoordinir satu dengan yang lain dengan tujuan supaya pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai harapan. Namun hal tersebut terkadang menimbulkan perbedaan yang terkadang menyebabkan terjadinya ketidakcocokan, perbedaan pendapat dan kesalahpahaman yang akhirnya menimbulkan konflik. Namun apabila tidak ada yang menengahinya maka konflik akan menjadi masalah yang besar dan berdampak buruk untuk instansi. Tidak ada konflik tanpa sebab dan akibatnya, yang tampak mungkin bukanlah konflik itu sendiri, tetapi hanya gejala-gejalanya saja yang dapat terlihat secara jelas. Misalnya saling berdiam diri atau tidak saling tegur sapa karena suatu hal dan bahkan tidak masuk kerja. Timbulnya konflik ini bisa memicu menurunnya gairah kerja terhadap karyawan yang bersangkutan dan bisa menular ke karyawan lainnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Umam (dalam Hamali,2016: 235) yaitu “Konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku bermusuhan terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat”.

Disisi lain, padatnya pekerjaan/beban kerja yang ada membuat para karyawan harus lebih bekerja keras dan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan selesai tepat pada waktunya sehingga jam kerja dalam satu haripun terkadang melampaui jam kerja normal, dan ini terjadi berulang-ulang. Karyawan juga manusia yang memiliki keterbatasan dan kekurangan namun dituntut tetap dapat memberikan yang terbaik disetiap pekerjaannya. Tuntutan dalam penyelesaian pekerjaan tidak jarang menimbulkan stres kerja pada karyawan. Itu adalah sebagian hal yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, yaitu stres kerja yang terjadi didalam instansi ataupun perusahaan dan harus dihadapi oleh karyawan tersebut. Menurut pendapat Mangkunegara (2015: 157), “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Stres memang memiliki potensi besar untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja juga cenderung naik, akan tetapi jika stres sudah mencapai puncaknya maka prestasi kerja karyawan akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan kerja, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan stres yang mengakibatkan tidak mampu mengambil keputusan dan perilaku yang tidak teratur. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang menurut Sondang Siagian (menurut Sinambela,2016: 472). Konflik dan stres kerja adalah hal yang umum terjadi dalam sebuah organisasi, akan tetapi yang perlu di perhatikan adalah sejauh mana konflik dan stress kerja itu berjalan. Dari fenomena yang terjadi bahwa konflik dan stres kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo disinyalir masih perlu dikelola dengan baik atas adanya indikasi terkadang menurunnya kinerja karyawan.

Adapun Tujuan Penelitian adalah; 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara Konflik Dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo; 2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara Konflik Dan Stres Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo; 3) Untuk mengetahui apakah variabel Konflik dan Stres Kerja berpengaruh lebih besar daripada variabel lain terhadap Kinerja

**Pengaruh Konflik dan Stres Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.**

Konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku bermusuhan terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat menurut pendapat Umam (dalam Hamali, 2016: 235), terkadang banyaknya suatu pekerjaan menimbulkan efek letih pada karyawan sehingga Karyawan sering marah atau emosional yang akan membuat rekan sekerjanya merasa tidak nyaman. Ketika mereka harus bekerja sama dalam tim mereka cenderung hanya akan memfokuskan menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing daripada mengonsentrasikan diri pada penyelesaian konflik. Ketika karyawan merasa saling tertekan maka konsentrasi pekerjaan akan menurun sehingga pekerjaan yang mereka hasilkan akan menurun juga. Tidak jarang karyawan juga mengalami perbedaan pendapat dalam pengelolaan pekerjaan, menentukan penyebab atas permasalahan dan perbedaan dalam menentukan solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan karyawan.

Sedangkan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan menurut Mangkunegara (2015: 157). Beban kerja berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Selain itu waktu kerja yang terlalu pendek dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga karyawan sering melakukan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan ingin mendapatkan respon yang baik dari atasan maupun teman sekerja, akan tetapi ketika mereka tidak mendapatkan respon tersebut maka karyawan akan merasa pekerjaannya tidak dihargai dan akan menurunkan kualitas pekerjaannya.

**Pengaruh Konflik dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja**

Stres kerja yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan merupakan pemicu sumber konflik, karyawan yang saling marah satu sama lain dan saling diam akan membuat keadaan lingkungan menjadi tidak nyaman. Pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan secara tim dan bersama sama menjadi terbengkalai karena masing-masing karyawan hanya fokus berkontribusi sesuai pekerjaan yang harus dia kerjakan tanpa memperdulikan pekerjaan karyawan lain. Stres kerja juga dapat terjadi didalam diri karyawan, hal itu dikarenakan menumpuknya pekerjaan yang ada. Pekerjaan yang banyak tidak jarang akan menimbulkan stres kerja, pekerjaan tidak akan selesai tepat waktu. Stres kerja yang terus menerus akan menurunkan gairah kerja karyawan, sehingga kinerjanya menurun. Konflik dan stres kerja dapat menciptakan suasana yang tidak kondusif dan kinerja menjadi tidak optimal.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan berjenis asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2013: 13) mengatakan bahwa “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal, menurut Sugiyono (2013: 55-56) pendekatan asosiatif kausal adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, hubungan yang bersifat sebab akibat. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari data primer dan sumber data sekunder.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo yang berjumlah 454 karyawan. Menurut Arikunto (dalam Rahman, 2011: 101) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidaknya-tidaknya dari, yaitu pertama kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dana, kedua sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data, ketiga besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Teknik sampling menurut Sugiyono (2013: 116) adalah merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode teknik sampling *Proportionate Stratified Random Sampling*, sebagaimana yang dituturkan Sugiyono (2013: 118) bahwa *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional

Atas dasar pendapat tersebut, maka sampel yang diambil oleh peneliti pada obyek penelitian ini adalah Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo dan Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo tidak disertakan dalam perhitungan pengambilan sampel, sampel yang diambil sebanyak  $20\% \times 454$  karyawan = 90 karyawan, yang terinci sebagai berikut

**Tabel 1. Data Perhitungan Pengambilan Sampel**

STATUS	$\Sigma$	Sampel Yang diambil
PNS	152	$\times 20\% = 30$ karyawan
HONOR	31	$\times 20\% = 6$ karyawan
PTT	271	$\times 20\% = 54$ karyawan
<b>JUMLAH</b>	<b>454</b>	<b>= 90 karyawan</b>

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya melalui perhitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil perhitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisa statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS.

## HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini responden ditetapkan sebanyak 90 responden. Dimana perlu ditambahkan bahwa semua responden telah melampirkan kuisisioner dan telah diisi dengan lengkap dan benar.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau tidak normal.

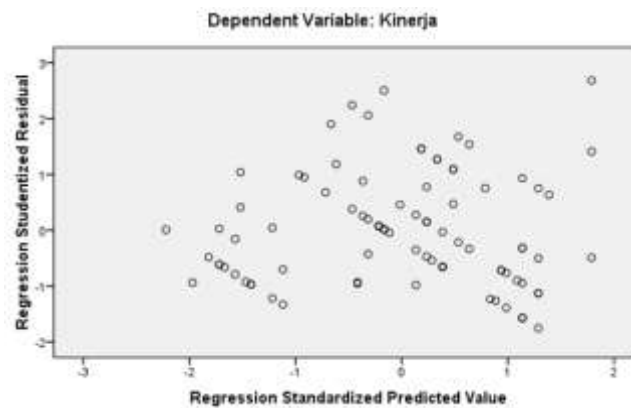
Dari output SPSS, nilai signifikansi sebesar 0,425. Dimana hasil ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

**b) Hasil Uji Multikolinearitas**

Hasil Uji Multikolinearitas diperoleh nilai Tolerance 0,568 > 0,10 dan nilai VIF 1,761 < 10. Oleh karena tidak ada nilai Tolerance yang < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka hal ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

**c) Uji Heteroskedastisitas**

Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Berikut hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan SPSS Ver 16.0 dengan cara uji Grafik Scatterplot :



Gambar 1 : Grafik *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah 2017, hasil perhitungan SPSS 16.0

Dari Grafik *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada suatu tempat. Hal ini mengindikasikan bahwa pada data tidak terjadi problem heteroskedastisitas atau data memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas.

**c) Hasil Uji Autokorelasi**

Dari pengujian autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai D hitung adalah 1,754. Bila nilai k adalah 2 dan n adalah 90 dan tingkat signifikansi adalah 5%, maka dari tabel Durbin Waston didapatkan nilai  $dL = 1,612$  dan  $dU = 1,703$ . Dengan demikian DW terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU) = 1,703 < 1,754 < 2,297$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk mengukur dan menguji pengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya untuk variabel konflik kerja ( $X_1$ ) dan Stres kerja ( $X_2$ ), maka dilakukan pengolahan data melalui persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0. Hasil pengolahan data tersebut disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 5. Hasil Pengujian regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.852	1.289		2.212	.030
	Konflik	.487	.090	.490	5.411	.000
	Stres_Kerja	.292	.074	.356	3.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2017 hasil perhitungan SPSS 16.0

Dari tabel diatas maka dapat dimasukkan dalam persamaan berikut ini :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 2,852 - 0,487x_1 + 0,292x_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$x_1$  = Konflik

$x_2$  = Stres Kerja

$b_1b_2$  = Koefisien variabel bebas

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square
1	.772 <sup>a</sup>	.596	.586

a. Predictors: (Constant), Stres\_Kerja, Konflik

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2017 hasil perhitungan SPSS 16.0

Besarnya pengaruh kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diketahui dari nilai *R Square* pada Tabel 21 yaitu sebesar  $0,596 \times 100\% = 59,6\%$  menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo sebesar 59,6% dipengaruhi oleh Konflik dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

### Uji Hipotesis

#### a) Uji Simultan (Uji F)

Jumlah sampel (N) adalah 90 dan jumlah variabel bebas (k) adalah 2. Sehingga dapat diketahui  $D_k$  pembilang =  $k = 2$  dan  $D_k$  penyebut  $90 - 2 - 1 = 87$ . Nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,10. Berdasarkan pengujian dengan SPSS ver 16.0 diperoleh output Anova pada tabel berikut :

Dari hasil uji  $F_{tabel}$  sebesar 3,10 dan diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 64,079, dengan taraf signifikan 0,000. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat ditentukan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga secara bersama-sama dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat Y. Adanya pengaruh yang signifikan mengindikasikan bahwa koefisien korelasi yang didapatkan dari data sampel sebanyak 90 orang, dapat digeneralisasi untuk menduga keeratan hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y pada populasi sesungguhnya.

**b) Uji Parsial (Uji t)**

Menggunakan pengujian dua sisi (two tailed) dengan tingkat signifikansi 5% : 2 = 2,5% dengan nilai  $Dk = 90 - 2 = 88$ , sehingga dengan demikian dapat ditentukan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,987.

Dari output regresi pada SPSS telah didapatkan nilai  $t_{hitung}$  variabel bebas  $X_1$  adalah 5,411 dengan taraf signifikansi 0,000. Karena nilai  $t_{hitung} (5,411) > t_{tabel} (1,987)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,025$ , maka dapat ditentukan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas  $X_1$  dan variabel terikat (Y). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara konflik terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

Dari output regresi pada SPSS telah didapatkan nilai  $t_{hitung}$  variabel bebas  $X_2$  adalah 3,936 dengan taraf signifikansi 0,000. Karena nilai  $t_{hitung} (3,936) > t_{tabel} (1,987)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,025$ , maka dapat ditentukan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas  $X_2$  dan variabel terikat (Y). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

## PEMBAHASAN

**a) Pengaruh Konflik Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Konflik kerja secara parsial, dari analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel konflik kerja sebesar 5,411. Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yang sebesar 1,987. Maka  $t_{hitung}$  yang diperoleh jauh lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$ , kemudian terlihat pula bahwa nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,025, atau nilai  $0,000 < 0,025$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga variabel  $X_1$  memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan ada berpengaruh yang signifikan konflik terhadap kinerja karyawan.

**b) Pengaruh Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara Parsial berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel stres kerja sebesar 3,936. Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yang sebesar 1,987. Maka  $t_{hitung}$  yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  kemudian terlihat pula bahwa nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,025, atau nilai  $0,000 < 0,025$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga variabel  $X_2$  memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan ada berpengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

**c) Pengaruh Konflik dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan didapat  $F_{hitung}$  penelitian ini sebesar 64,079.  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5%  $df_1$  sebesar  $k=2$  dan  $df_2 N-k-1 = 87$  adalah sebesar 3,10. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh jauh lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Konflik dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan adanya pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, adapun dasar pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja, ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi yang

mencapai 0,596. Nilai ini berarti bahwa sebesar 59,6% kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo dipengaruhi oleh konflik dan stres kerja. Dapat pula disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas telah mampu menjelaskan atau memberi informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Adapun pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 40,4%.

## KESIMPULAN

Pada bagian ini disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo. Penelitian ini memberikan hasil mengenai Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan dan hasil analisis yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo, secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo variabel Konflik dan Stres Kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo daripada variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

## DAFTAR REFERENSI

- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Latan, Hengki dan Selva Temalagi. (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: ALFABETA
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakary.
- Nugoroho, Yohanes Anton. (2011). *It's Easay, Olah Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : PT. Skripta Media Creative
- Rahman. (2011). Pengaruh Persepsi Tentang Sanksi Perpajakan, Kesadaran Wajib Pajak, dan Pelayanan Fiskus Pada Kepatuhan Wajib Pajak. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 12, No. 2 Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA