

PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON-ASN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA PAGAR ALAM

Abdul haris Nasution¹, Elvera², Yadi Maryadi³

^{1,2,3}Universitas Lembah Dempo

Email : harisnasution@lembahdempo.ac.id¹, elvera@lembahdempo.ac.id²,
yadimaryadi@lembahdempo.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Non-ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Non-ASN yang berjumlah 313 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5. Dari populasi tersebut diambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error sebesar 5%, sehingga menghasilkan sampel sebanyak 176 karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar -2,991 dan signifikansi sebesar 0,004. Stres kerja juga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar -2,649 dan signifikansi sebesar 0,011. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,226 dan signifikansi sebesar 0,002. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F hitung sebesar 26,263 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,613, artinya 61,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, dan sisanya sebesar 38,7% dijelaskan oleh faktor-faktor di luar penelitian ini. Oleh karena itu, pengelolaan konflik dan stres kerja serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai non-PNS Satpol PP Kota Pagar Alam.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Pegawai Non-ASN

Abstract

This study aims to determine the effect of work conflict, work stress, and work environment on the performance of Non-ASN employees at the Pagar Alam City Civil Service Police Unit. This study uses a quantitative approach with an associative method. The study population was all 313 Non-ASN employees. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale of 1 to 5. From this population, a sample was taken using the Slovin formula with a margin of error of 5%, resulting in a sample of 176 employees. The results of the partial test showed that work conflict had a significant negative effect on employee performance with a calculated t value of -2.991 and a significance of 0.004. Work stress also had a significant negative effect on employee performance with a calculated t value

of -2.649 and a significance of 0.011. Meanwhile, the work environment had a significant positive effect on employee performance with a calculated t value of 3.226 and a significance of 0.002. The results of the simultaneous test (F test) showed that the three independent variables together had a significant effect on employee performance, with a calculated F of 26.263 and a significance of 0.000. The coefficient of determination (R^2) was 0.613, meaning that 61.3% of the variation in employee performance can be explained by these three variables, with the remaining 38.7% explained by factors outside this study. Therefore, managing conflict and work stress, as well as creating a conducive work environment, is essential to improving the performance of non-civil servant employees of the Pagar Alam City Public Order Agency (Satpol PP).

Keywords: *Work Conflict, Work Stress, Work Environment, Employee Performance, Non-civil servants*

PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, hal tersebut sesuai dengan perkembangan dan kemajuan instansi yang berlangsung saat ini. Faktor lingkungan, perubahan teknologi yang cepat, kompetisi internasional, dan kondisi perekonomian yang tidak menentu merupakan beberapa faktor eksternal yang menyebabkan instansi harus selalu mencari cara baru agar dapat memanfaatkan SDM secara lebih efektif. Faktor internal, seperti tuntutan memperoleh Pegawai yang terlatih, biaya kompensasi, konflik antara serikat pekerja manajemen, aspek hukum, dan aspek sosial budaya internal merupakan faktor yang membuat manajemen SDM menjadi semakin penting dan juga kompleks.

Meningkatnya peran manajemen SDM dipengaruhi oleh keyakinan dari instansi

akan pentingnya peranannya yang strategis demi kesuksesan dalam pencapaian kompetitif instansi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung adanya inovasi. Inovasi itu sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan kemampuan yang dimiliki oleh Pegawai dalam instansi. Kinerja seseorang akan dikatakan baik apabila mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. Mengenai upah dan adanya harapan adalah hal yang dapat menciptakan motivasi seorang Pegawai bersedia bekerja dan melakukan kegiatan bekerja dengan kinerja yang baik. Sikap Pegawai merupakan hasil pembentuk kebijakan dan praktek lingkungan manajemen, sehingga peran utama spesialis SDM adalah membantu sebuah

instansi dalam memenuhi visi, misi, tujuan, dan strategi.

Instansi yang sudah berskala nasional dan memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas memadai, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa SDM yang baik, kemungkinan besar perusahaan tidak dapat mencapai tujuan. SDM sebagai penggerak yang vital dalam suatu organisasi haruslah dikelola secara efektif dan efisien agar tujuan instansi lebih mudah untuk dicapai. Namun, dalam mengelola dan mengatur pegawai tidaklah mudah karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda yang dibawa dalam organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya dengan mudah, berbeda dengan mesin, modal ataupun gedung. Pada dasarnya manusia bersifat unik berbeda satu sama lain baik dalam kebutuhan, keinginan, pemikiran, dan perilaku. Adanya perbedaan pada diri manusia memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari.

Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau

organisasi. Konflik dapat berdampak baik ataupun tidak tergantung bagaimana pimpinan mengontrol konflik yang terjadi. Dampak positif yang terjadi dengan adanya konflik misalnya memicu pegawai untuk dapat lebih produktif dan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan dampak negatif yang timbul misalnya dapat menyebabkan tekanan terhadap individu atau kelompok yang lainnya sehingga dapat mengganggu atau menghambat kinerja pegawai, melakukan tindakan yang tidak etis. Sama halnya dengan konflik.

Robbins (2018:199) menyatakan bahwa konflik dalam organisasi terjadi karena ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan serta adanya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi. Adanya konflik dalam organisasi menunjukkan beberapa hal, antara lain: kelemahan dalam organisasi, kepemimpinan yang melakukan manajemen dengan buruk, komunikasi yang gagal antara pemimpin dengan karyawan, kurangnya keterbukaan kepercayaan yang kurang antar karyawan dan pimpinan. Rahim (2015) mendefinisikan konflik sebagai ketidaksetujuan dan perbedaan sisi pandang terhadap suatu hal. Konflik dalam organisasi memberikan dampak yang

positif maupun negatif bagi organisasi. Secara positif adanya konflik dapat meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sedangkan secara negatif konflik (Tamuka Marsello, 2023:91)

Stres pada pegawai pun juga dapat berdampak pada hasil kinerja sehari-hari. Jika beban yang dirasakan pegawai terlalu berat, pegawai akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Stres yang terlalu lama dialami oleh pegawai akan menjadi kerugian bagi sebuah instansi. Stres yang terlalu lama akan menyebabkan pegawai ingin keluar dari instansi tersebut, hal ini merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul. Ada kalanya keluar masuk pegawai dapat berdampak positif, namun akan lebih banyak kerugian yang dialami. Misalnya pegawai yang baru masuk membawa pengaruh negatif bagi pegawai lain dan instansi. Bagi instansi harus mengeluarkan biaya yang dibutuhkan untuk proses rekrutmen pegawai, hilangnya waktu dan kesempatan yang ada. Hal ini sangat disayangkan karena akan menghambat kinerja instansi. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. dengan adanya kinerja pegawai

yang baik, maka produktivitas suatu instansi dapat meningkat. Peningkatan produktivitas inilah yang diharapkan oleh semua instansi guna mencapai tujuan dari sebuah instansi tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan ((Widiasworo, 2014); Jayaweera (2015); (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015); (Malik, Ahmad, Gomez, & Ali, 2011)). Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Beberapa permasalahan yang terjadi pertama, kurangnya pencahayaan di beberapa tempat. Kurangnya pencahayaan akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk. Menurut Sukoco (2006:208) kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya. Selain itu, pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata. Kedua, suhu udara di beberapa bagian tidak sama dengan bagian lain dikarenakan kurangnya jumlah pengatur suhu ruangan. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja (Badayai, 2012). Ini menunjukkan bahwa bagaimana panas atau dingin di lingkungan kita benar benar membuat kita merasakan perbedaannya (Badayai, 2012). Ketiga, terdapat bau yang kurang sedap di beberapa bagian. Udara yang tercemar bisa mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi. Keempat, beberapa ventilasi yang

tertutup. Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Kelima, kurangnya alat peredam kebisingan. Kebisingan dari bunyi-bunyian mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi. Getaran tersebut dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja, mempercepat proses kelelahan dan menyebabkan gangguan anggota tubuh seperti mata, telinga, syarat otot dan lainlain, (Sulistiyadi dalam Priansa & Garnida, 2015: 129). Jika tidak dilakukan dengan baik maka akan menurunkan tingkat prestasi kerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Hasibuan (2019:94) mendefinisikan Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Umam (2021:189) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Wirawan (2022:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Christoffel Kojo, 2024:102)

Berdasarkan penelitian, Naharuddin dan Sadegi (2013) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja.

Fenomena nyata yang terjadi di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Pagar Alam mencerminkan permasalahan tersebut. Berdasarkan hasil observasi awal dan

informasi lapangan, ditemukan bahwa beberapa pegawai Non-ASN mengeluhkan suasana kerja yang tidak nyaman. Misalnya, adanya konflik karena perbedaan persepsi tugas, tekanan dari atasan yang tidak disertai komunikasi yang baik, hingga rasa ketidakadilan dalam pembagian tugas. Selain itu, stres kerja juga muncul akibat beban tugas yang tidak seimbang dengan kemampuan, target yang tinggi, serta kurangnya penghargaan terhadap kinerja pegawai Non-ASN. Kondisi ini membuat pegawai rentan kehilangan motivasi dan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai jika dilihat dari tahun 2022 hingga tahun 2024 penilaian capaian kerja pegawai Non-Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja menurun dari pencapaian pada tahun 2022. Dimana harusnya pegawai mampu mencapai nilai yang lebih baik dari sebelumnya. Data tersebut menunjukkan bahwa terjadi permasalahan pada kualitas yang menyangkut tentang mutu pegawai dalam melaksanakan tugas yang dipengaruhi oleh konflik kerja, stress kerja, serta lingkungan kerja

Lebih lanjut, kondisi lingkungan kerja di Satpol PP Kota Pagar Alam juga

menunjukkan beberapa kendala fisik yang perlu menjadi perhatian. Penerangan yang kurang memadai di beberapa ruang kerja menyebabkan cepat lelah secara visual dan berdampak pada konsentrasi kerja. Temperatur ruangan yang tidak stabil karena keterbatasan pendingin udara memicu ketidaknyamanan saat bekerja. Selain itu, masih terdapat ventilasi yang tertutup dan gangguan kebisingan dari luar ruangan yang berdampak pada ketenangan kerja. Suasana seperti ini dapat menurunkan produktivitas kerja karena pegawai merasa tidak berada di lingkungan yang mendukung kenyamanan dan efisiensi.

Tidak hanya aspek fisik, kondisi sosial-psikologis juga memainkan peran besar dalam membentuk kinerja pegawai. Hubungan antarpegawai yang kurang harmonis, ketegangan karena tekanan atasan, serta iklim kerja yang kompetitif secara tidak sehat merupakan indikator bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya kondusif. Lingkungan kerja yang negatif dapat menyebabkan ketidakharmonisan tim, meningkatnya absensi, bahkan turnover intention (keinginan untuk keluar dari organisasi). Dalam konteks pegawai Non-ASN, hal ini menjadi sangat krusial mengingat mereka tidak memiliki jaminan karier jangka panjang seperti ASN.

Konflik kerja dan stres kerja, jika tidak ditangani dengan pendekatan manajerial yang tepat, akan berkembang menjadi permasalahan sistemik. Pegawai tidak hanya bekerja di bawah tekanan, tetapi juga berisiko mengalami penurunan kesehatan mental dan fisik. Beban psikologis yang tinggi menurunkan efektivitas kerja dan mendorong munculnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Kinerja yang rendah pada akhirnya tidak hanya merugikan individu, tetapi juga memengaruhi citra dan kualitas pelayanan Satpol PP sebagai institusi penegak peraturan daerah. Kinerja yang optimal dari setiap pegawai, termasuk Non-ASN, sangat diperlukan untuk mendukung fungsi ketertiban umum dan keamanan masyarakat.

Penelitian mengenai pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan dalam berbagai konteks organisasi. Sebagian besar fokus penelitian terdahulu adalah pada pegawai ASN di sektor pemerintahan maupun karyawan tetap di sektor swasta. Temuan-temuan tersebut umumnya menyimpulkan bahwa konflik dan stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang baik berkontribusi

positif. Namun, studi semacam itu belum banyak menyentuh konteks pegawai Non-ASN, terutama yang bekerja di unit operasional lapangan seperti Satuan Polisi Pamong Praja. Padahal, pegawai Non-ASN memiliki tantangan dan tekanan kerja yang berbeda dengan ASN, baik dari aspek psikologis maupun struktural.

Selain itu, sebagian besar studi sebelumnya dilakukan di kota-kota besar atau wilayah administratif provinsi dengan kondisi kerja yang lebih terstandarisasi. Kota Pagar Alam sebagai daerah berkembang dengan karakteristik geografis dan sosial yang unik belum banyak dijadikan lokasi penelitian serupa. Hal ini menciptakan kesenjangan kontekstual dalam memahami bagaimana faktor-faktor psikososial kerja memengaruhi kinerja pegawai di daerah. Perbedaan latar belakang budaya, fasilitas kerja, serta pola interaksi masyarakat lokal dapat menjadi variabel yang memengaruhi tingkat stres, konflik, maupun persepsi terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu, riset ini penting untuk memotret fenomena yang lebih representatif bagi wilayah dan kelompok kerja tertentu.

Dengan demikian, riset ini memiliki urgensi yang tinggi untuk dilaksanakan, baik secara praktis maupun akademis. Secara praktis, hasil penelitian dapat digunakan

oleh Pemerintah Kota Pagar Alam dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja dan kesejahteraan pegawai Non-ASN. Secara akademis, riset ini mengisi kekosongan studi yang menyoroti dinamika kerja pegawai Non-ASN di daerah dengan karakteristik geografis dan sosial tertentu. Penelitian ini juga menjadi rujukan bagi pengembangan strategi manajemen konflik, pengelolaan stres, dan desain lingkungan kerja yang sesuai bagi pegawai lapangan. Sehingga, kinerja pegawai Non-ASN dapat ditingkatkan secara berkelanjutan. Dengan pendekatan sistematis dan teoritis, studi ini diharapkan menghasilkan rekomendasi kebijakan yang relevan dan aplikatif.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satpol PP Kota Pagar Alam?
2. Seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satpol PP Kota Pagar Alam?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satpol PP Kota Pagar Alam?

4. Seberapa besar pengaruh konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satpol PP Kota Pagar Alam?

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satpol PP Kota Pagar Alam.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satpol PP Kota Pagar Alam.
- 3) Untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satpol PP Kota Pagar Alam.
- 4) Untuk mengidentifikasi pengaruh konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satpol PP Kota Pagar Alam.

TINJAUAN PUSTAKA

Konflik Kerja

Menurut Wirawan (2017:21), “konflik merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis

kelamin, ekonomi, dan strata social, agama, suku, sistem hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan penyebab timbulnya konflik”. Menurut Stoner (dalam Ekawarna, 2021) Konflik kerja adalah perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja, atau karena perbedaan status, tujuan, penilaian, atau pandangan. Menurut Veithzal Rivai (2011) Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja, dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

Stres Kerja

Siagian (2021), beranggapan bahwa “stress merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan disekitarnya”. Menurut

Antonius (2020) Stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Menurut (Steven & Prasetyo, 2020) Stres kerja adalah suatu sindrom yang membatasi seseorang secara kejiwaan di luar batas sehingga berdampak parah pada kesehatannya jika penanganannya terlambat.

Lingkungan Kerja

Menurut Putri (2023) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam proses bekerja. Sedangkan menurut Baehaqi (2022) lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. (Aprilia, 2022) juga mengatakan 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. Mahayani (2022) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang

terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

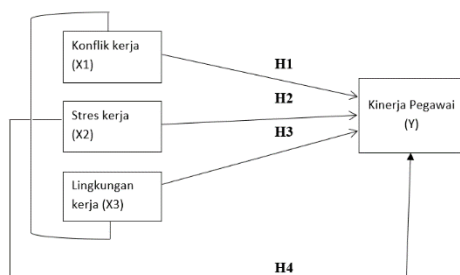
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai tercermin dari kemampuan mereka dalam melaksanakan fungsi penegakan aturan, pengawasan, serta penanganan berbagai persoalan sosial secara efektif. Untuk mencapai kinerja yang optimal, setiap pegawai dituntut memiliki keterampilan yang memadai, pengetahuan yang relevan, serta motivasi kerja yang kuat dalam menjalankan tugasnya (Maryadi et al., 2025). Menurut (Djunaedi, 2017) kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai individu ataupun tim kerja didalam organisasi untuk menggapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Rerung (2019) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja pegawai adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Sinaga (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang bersifat sementara dan memerlukan pembuktian melalui penelitian ilmiah. Secara umum, hipotesis dipahami sebagai dugaan atau kesimpulan sementara yang bersifat logis mengenai kondisi populasi atau jawaban atas permasalahan penelitian yang masih harus diuji kebenarannya.

Keberadaan hipotesis dalam penelitian berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan arah pengumpulan data dan analisis yang dilakukan. Dengan demikian, hipotesis menjadi salah satu unsur penting dalam proses ilmiah karena dirumuskan berdasarkan kaidah-kaidah tertentu yang dapat diuji secara empiris. Salah satu jenis hipotesis yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah hipotesis asosiatif, yaitu hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis jenis ini disusun berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti (Elvera & Astarina, 2021). Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam

H2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Non-

ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam

H4: Konflik kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu metode ilmiah yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan menganalisis data secara statistik. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis dan melihat hubungan kausal antar variabel secara objektif dan sistematis. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif bersifat deduktif-induktif, objektif, terstruktur, dan hasilnya dapat digeneralisasikan jika dilakukan dengan sampel dan prosedur yang tepat.

Sifat dalam penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif itu ialah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. (Sugiyono, 2018).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Non-ASN Satpol PP Kota Pagar Alam yang berjumlah 313 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan Rumus Slovin karena jumlah populasi telah diketahui secara pasti. Dengan tingkat kesalahan (error margin) sebesar 5% atau 0,05, hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel sebesar 175,61 yang kemudian dibulatkan ke atas menjadi 176 responden. Dengan demikian, sampel penelitian ini adalah 176 pegawai Non-ASN Satpol PP Kota Pagar Alam, sehingga data yang dikumpulkan tetap representatif, valid, dan reliabel meskipun jumlah responden lebih sedikit dari total populasi.

Teknik Pengambilan Sample

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, Berdasarkan pendapat Sugiyono (2017), apabila jumlah populasi dalam penelitian diketahui secara pasti, maka ukuran sampel yang tepat dapat ditentukan menggunakan Rumus Slovin. Rumus ini sangat bermanfaat bagi peneliti yang memiliki keterbatasan sumber daya seperti waktu, biaya, maupun tenaga, namun tetap menginginkan hasil penelitian yang representatif dan dapat digeneralisasikan.

Slovin memberikan kemudahan dalam menetapkan jumlah responden minimum dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan (error margin) yang dapat ditoleransi, misalnya 5% atau 0,05, sehingga data yang diperoleh tetap valid dan akurat. Selain itu, penggunaannya efektif terutama dalam penelitian dengan teknik sampling yang sederhana dan tidak rumit, sehingga penentuan jumlah sampel menjadi lebih terukur tanpa mengurangi kualitas hasil penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian untuk memperoleh data primer yang belum tercantum dalam kuesioner; wawancara dengan responden sampel guna menggali informasi terkait pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satpol PP Kota Pagar Alam; dokumentasi dengan menelaah arsip dan data instansi yang relevan; serta kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden melalui indikator variabel yang dijabarkan ke dalam item pernyataan, dengan bobot nilai bertingkat yaitu Sangat Setuju (5), Setuju

(4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1), sehingga memudahkan peneliti dalam menganalisis data secara lebih terukur dan sistematis.

Metode Analisis Data

Menganalisis data dilaksanakan sesudah semua data terkumpul dari seluruh data responden dan sumber referensi data lain. Penelitian ini diteliti dengan menggunakan bantuan program Smart PLS 3.29.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis.

Analisis Kuantitatif

Data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dianalisis menggunakan Analisa *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan software *Partial Least Square* (PLS).

Pendugaan Parameter Metode *Partial Least Square* (PLS)

Pendugaan parameter dalam PLS diperoleh melalui proses iterasi tiga tahap

dan disetiap tahap menghasilkan estimasi. Berikut adalah langkah-langkah estimasi parameter PLS: Estimasi bobot (*weight estimate*), Estimasi jalur (*path estimate*), Estimasi rata-rata (*Means*).

Evaluasi model pengukuran (*outer model*)

Evaluasi *outer model* dalam PLS-SEM dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model (Ghozali, 2021). Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2017).

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural dalam PLS-SEM bertujuan melihat kekuatan prediksi dari model struktural (Ghozali, 2021).

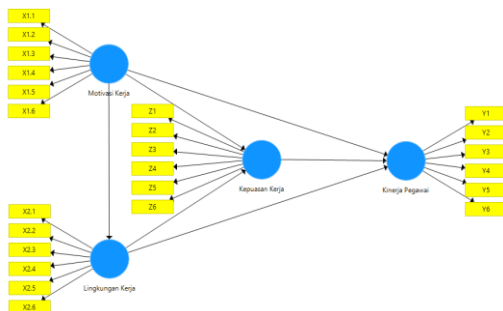
HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

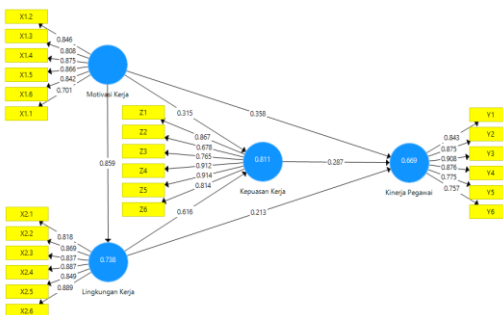
Responden dalam penelitian ini berjumlah 176 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup aspek jenis kelamin, umur, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil pengolahan data, responden laki-laki mendominasi sebanyak 138 orang (78,4%), sedangkan perempuan berjumlah 38 orang (21,6%). Dari segi umur, mayoritas responden berada pada rentang usia 26–35

tahun sebanyak 75 orang (42,61%), diikuti usia 36–45 tahun sebanyak 69 orang (39,20%), kemudian <25 tahun sebanyak 27 orang (15,34%), serta usia 46–50 tahun dan >50 tahun masing-masing berjumlah 3 orang (1,70%) dan 2 orang (1,14%). Jika ditinjau dari masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 95 orang (53,98%), sedangkan yang memiliki masa kerja 3–5 tahun sebanyak 43 orang (24,43%), masa kerja 6–10 tahun berjumlah 29 orang (16,48%), dan kurang dari 2 tahun sebanyak 6 orang (3,41%). Selanjutnya, dari aspek pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan SMA/ sederajat sebanyak 123 orang (69,89%), kemudian S1 sebanyak 47 orang (26,70%), dan D3 berjumlah 6 orang (3,41%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki, berusia produktif, memiliki masa kerja panjang, dan berpendidikan menengah.

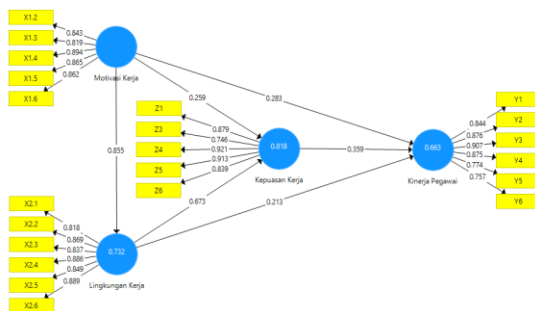
Pendugaan Parameter Metode *Partial Least Square* (PLS)



Gambar 4.1. Model Utama Pls



Gambar 4.2. Hasil Algoritma Pls



Gambar 4.2. Hasil Algoritma Pls

(Modifikasi)

Pada gambar 4.2 terlihat bahwa seluruh indikator masih ditampilkan, termasuk beberapa indikator dengan nilai loading di bawah 0,70. Namun pada gambar kedua, sejumlah indikator dari variabel Konflik Kerja (X1.5–X1.9), Stres Kerja (X2.3 dan X2.5), serta Lingkungan Kerja

(X3.1 dan X3.5) telah dieliminasi. Eliminasi ini dilakukan karena indikator-indikator tersebut tidak memenuhi kriteria convergent validity, dimana nilai loading faktor idealnya harus lebih besar dari 0,70 agar dapat merepresentasikan konstruk laten secara optimal. Nilai loading yang rendah bahkan negatif menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak memberikan kontribusi yang kuat terhadap variabel yang diukur, sehingga berpotensi menurunkan validitas dan reliabilitas model. Dengan hanya mempertahankan indikator-indikator yang valid, model modifikasi menjadi lebih parsimonious, akurat, dan interpretatif. Selain itu, langkah ini juga meningkatkan kecocokan model (model fit) serta menghasilkan estimasi parameter yang lebih stabil, sehingga jalur pengaruh antar variabel dalam penelitian dapat ditafsirkan secara lebih jelas dan sesuai dengan standar analisis PLS-SEM.

Evaluasi model pengukuran (*outer model*),

Evaluasi *outer model* dalam PLS-SEM dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model (Ghozali, 2021). Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data

diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2017).

Uji Validitas

AVE (Average Variance Extracted) AVE digunakan untuk mengukur **validitas konvergen** dari konstruk. Nilai AVE yang baik biasanya ≥ 0.5 , artinya lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruknya.

Tabel 4.1 Hasil Pengujian (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai	0.685
Konflik Kerja	0.684
Lingkungan Kerja	0.671
Stres Kerja	0.694

Sumber: Output PLS 2025

Tabel 4.2. Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)*

	Kinerja Pegawai	Konflik Kerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Kinerja Pegawai	0.828			
Konflik Kerja	0.387	0.827		
Lingkungan Kerja	0.661	0.517	0.819	
Stres Kerja	0.150	0.168	0.265	0.833

Sumber: Output PLS 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai AVE pada setiap konstruk, yaitu Kinerja Pegawai (0,685), Konflik Kerja (0,684), Lingkungan Kerja (0,671), dan Stres Kerja (0,694), seluruhnya berada di atas ambang minimum 0,50 sebagaimana disyaratkan oleh Hair et al. (2021). Hal ini membuktikan bahwa keempat konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga indikator-indikator yang

digunakan mampu merefleksikan konstruk yang diukur secara konsisten dan memadai, serta mendukung kelayakan model pengukuran untuk dianalisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan menggunakan Fornell-Larcker Criterion, seluruh konstruk dalam model penelitian juga telah memenuhi syarat karena nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk. Nilai akar kuadrat AVE masing-masing konstruk adalah Kinerja Pegawai (0,828), Konflik Kerja (0,827), Lingkungan Kerja (0,819), dan Stres Kerja (0,833), yang seluruhnya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk lebih kuat merefleksikan indikator-indikatornya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik dan layak untuk dilanjutkan pada tahap evaluasi model struktural.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2021). Mengukur

reliabilitas dalam PLS-SEM menggunakan software SmartPLS 3.0 dapat dilakukan dengan melihat:

1) *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk mengukur internal *consistency*. Nilai CR 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Ghozali, 2021).

Tabel 4.3

Hasil Pengujian *Composite reliability*

	Composite Reliability
Kinerja Pegawai	0.938
Konflik Kerja	0.896
Lingkungan Kerja	0.911
Stres Kerja	0.871

Sumber: Output PLS 2025

2) *Cronbach's Alfa Cronbach's*

Alfa digunakan untuk diagnosis konsistensi dari seluruh skala dengan melihat koefisien reliabilitas. Nilai Cronbach's Alfa >0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research*.

Table 4.4

Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Kinerja Pegawai	0.923
Konflik Kerja	0.843
Lingkungan Kerja	0.878
Stres Kerja	0.806

Sumber: Output PLS 2025

Tabel 4.3 dan Tabel 4.4 menunjukkan hasil Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji konsistensi internal instrumen dalam mengukur konstruk laten dengan menggunakan dua

ukuran, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SmartPLS 3.0, seluruh konstruk menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan memenuhi kriteria reliabilitas yang baik (Ghozali & Latan, 2015). Konstruk Kinerja Pegawai memiliki reliabilitas sangat tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,923 dan CR sebesar 0,938; konstruk Konflik Kerja juga reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha 0,843 dan CR 0,896; konstruk Lingkungan Kerja menunjukkan konsistensi internal yang kuat dengan Cronbach's Alpha 0,878 dan CR 0,911; sedangkan konstruk Stres Kerja memperoleh Cronbach's Alpha 0,806 dan CR 0,871 yang masih memenuhi kriteria reliabilitas meskipun nilai rho_A sempat melebihi angka 1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini reliabel, sehingga indikator yang digunakan mampu mengukur variabel dengan akurat, konsisten, dan dapat dipercaya.

Secara keseluruhan, kedua pengujian ini memperlihatkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan nilai *Composite*

Reliability dan *Cronbach's Alpha* yang tinggi, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, yang berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya.

Pengujian Model Struktural/Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Analisis model struktural yaitu *menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian yaitu R-square, F-square, dan pengujian hipotesis yakni direct effect, indirect effect dan total effect.

1) Nilai *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (Eksogen). Melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness fit model.

Kriterianya:

- Jika nilai $R^2 = 0,75$ – Substansial (Besar atau Kuat)
- Jika nilai $R^2 = 0,50$ – Moderate (Sedang)
- Jika nilai $R^2 = 0,25$ – Lemah (Kecil).

Table 4.5

Nilai R^2 Variabel Endogen

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.440	0.431

Sumber: Output PLS 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel-variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam suatu model penelitian. Analisis nilai R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan metode PLS-SEM, diketahui bahwa nilai R Square untuk variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,440. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini secara simultan mampu menjelaskan variabilitas Kinerja Pegawai sebesar 44,0%, sedangkan sisanya sebesar 56,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai R Square Adjusted sebesar 0,431 memberikan gambaran yang telah disesuaikan dengan jumlah prediktor dalam model, yang memperhitungkan potensi bias akibat jumlah variabel bebas. Berdasarkan kriteria Hair et al. (2021), nilai R Square

sebesar 0,440 termasuk dalam kategori moderate (sedang). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik dalam menjelaskan Kinerja Pegawai, meskipun masih terdapat variabel lain di luar model yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2) Nilai F-Square

F^2 Effect size (f square) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen).

Kriterianya:

- Jika nilai $f^2 = 0,02$ – kecil (buruk)
- Jika $f^2 = 0,15$ – Sedang
- Jika $f^2 = 0,35$ – Baik

Table 4.6

Nilai F-Square (F^2)

	Kinerja Pegawai	Konflik Kerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Kinerja Pegawai				
Konflik Kerja	0.005			
Lingkungan Kerja	0.506			
Stres Kerja	0.001			

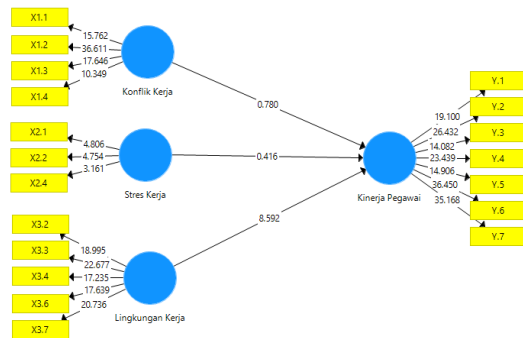
Sumber: Output PLS 2025

Dari Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil Hasil uji F-Square menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai ($F^2 = 0,506$), sehingga menjadi faktor yang paling dominan dalam

meningkatkan kinerja. Sementara itu, Konflik Kerja ($F^2 = 0,005$) dan Stres Kerja ($F^2 = 0,001$) hanya memberikan pengaruh yang sangat kecil, bahkan cenderung tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan produktif sebagai strategi utama peningkatan kinerja, sekaligus menjadi masukan bagi organisasi agar tetap mengendalikan konflik dan stres kerja meskipun keduanya belum berperan dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi, untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi ini, dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada algorithm *bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-tabel pada alpha 0.05 (5%) = 1.96. kemudian, T-tabel dibandingkan oleh T-hitung (T-statistik).



Gambar 4.4

Hasil Uji Bootstrapping PLS

Direct effect (Path Coefficient)

Table 4.7

Hasil Pengujian Hipotesis Direct effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Konflik Kerja -> Kinerja Pegawai	0.062	0.078	0.080	0.780	0.436
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.636	0.623	0.074	8.592	0.000
Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.029	-0.015	0.069	0.416	0.678

Sumber: Output PLS 2025

Berdasarkan hasil olahan data yang ditampilkan pada Tabel 4.7, diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis pada jalur pertama menunjukkan hasil pengujian nilai koefisien jalur sebesar 0,062, dengan T-Statistics sebesar 0,780 dan P-Values 0,436. Karena nilai P-Values lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pada jalur kedua hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,636, dengan T-Statistics sebesar 8,592 dan

P-Values 0,000. Nilai P-Values ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Jalur ketiga menunjukkan hasil pengujian nilai koefisien jalur sebesar -0,029, dengan T-Statistics sebesar 0,416 dan P-Values 0,678. Karena nilai P-Values lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non-ASN Satpol PP Kota Pagar Alam

Berdasarkan hasil pengujian direct effect, pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.062 dengan nilai t-statistik sebesar 0.780, di bawah batas kritis 1,96. Selain itu, nilai p-value sebesar 0.436, yang lebih besar dari 0,05, mengindikasikan bahwa secara statistik, Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan kata lain, dalam konteks penelitian ini, konflik yang terjadi di lingkungan kerja tidak secara langsung menurunkan atau meningkatkan kinerja

pegawai non-ASN Satpol PP Kota Pagar Alam. Hal ini dapat disebabkan oleh kemampuan pegawai dalam menghadapi atau mengabaikan konflik internal yang terjadi, atau karena konflik yang ada bersifat rendah sehingga tidak berdampak nyata terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non-ASN Satpol PP Kota Pagar Alam

Pada pengujian ini, Stres Kerja menunjukkan pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien sebesar -0.029, t-statistik sebesar 0.416, dan p-value sebesar 0.678. Nilai tersebut di bawah ambang batas signifikansi ($t < 1,96$ dan $p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat tekanan atau beban kerja, stres yang dialami pegawai non-ASN Satpol PP Kota Pagar Alam belum cukup tinggi untuk secara nyata memengaruhi hasil kerja mereka. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh mekanisme coping (penyesuaian diri) yang baik, dukungan dari rekan kerja atau atasan, serta fleksibilitas dalam penugasan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non-ASN Satpol PP Kota Pagar Alam

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.636, t-statistik sebesar 8.592, dan p-value sebesar 0.000. Karena nilai t-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai baik dari sisi fisik, sosial, maupun psikologis maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil ini mendukung teori dari Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Non-ASN Satpol PP Kota Pagar Alam

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji langsung) yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui bahwa dari ketiga variabel independen yang diteliti (Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja), hanya Lingkungan Kerja yang memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non-ASN, sedangkan Konflik Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan.

Namun demikian, ketika dilihat secara simultan atau bersama-sama, ketiga variabel tersebut tetap membentuk struktur model yang utuh dan berkontribusi secara kolektif dalam menjelaskan variasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai R-Square 0.440, Ini berarti model penelitian mampu menjelaskan 44% variasi kinerja pegawai melalui ketiga variabel tersebut secara kolektif, meskipun secara parsial hanya lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan. Sisa 56% kemungkinan dijelaskan oleh faktor lain seperti motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan yang tidak dimasukkan dalam model ini., serta validitas model yang telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas dalam uji model struktural.

Artinya, secara simultan, Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja tetap memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, meskipun pengaruh signifikan secara parsial hanya diberikan oleh Lingkungan Kerja.

KESIMPULAN

1. Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Non-ASN. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non-ASN.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non-ASN.
4. Konflik Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non-ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldanyowi, S. N. S., & Aleid, A. M. (2024). Crisis Communication in the Post-Anesthesia Care Unit (PACU): Managing Risks and Improving Outcomes During Recovery in Three Saudi Arabian Tertiary Hospitals. *Crisis*.
- Amiruddin, A. (2019). Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work–family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior. *International Journal of Law and Management*, 61(2), 434–454.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat

- Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis,
18(1), 45–60.
- Azizah, N. (2023). Political Conflict
between Regional Women Leaders and
Politicians of Parliamentary Parties in
Jember, Indonesia. *Journal of Gender,
Culture and Society*.
- De Clercq, D., Rahman, Z., & Haq, I. U.
(2019). Explaining helping behavior in
the workplace: The interactive effect
of family-to-work conflict and Islamic
work ethic. *Journal of Business Ethics*,
155(3), 681–699.
[https://doi.org/10.1007/s10551-017-
3541-3](https://doi.org/10.1007/s10551-017-3541-3)
- Delanoeije, J., Verbruggen, M., & Germeys,
L. (2019). Boundary role transitions: A
day-to-day approach to explain the
effects of home-based telework on
work-to-home conflict and home-to-
work conflict. *Human Relations*,
72(12), 1843–1868.
[https://doi.org/10.1177/001872671882
3071](https://doi.org/10.1177/0018726718823071)
- Dodanwala, T. C., & Santoso, D. S. (2023).
Examining work role stressors, job
satisfaction, job stress, and turnover
intention of Sri Lanka's construction
industry. *International Journal of
Construction Management*.
[https://doi.org/10.1080/15623599.2
022.2080931](https://doi.org/10.1080/15623599.2022.2080931)
- Elvera, & Astarina, Y. (2021). *Metodologi
Penelitian*. Penerbit Andi.
- Firmansyah, D. E., & Dede, D. (2022).
Teknik pengambilan sampel umum
dalam metodologi penelitian:
Literature review. *Jurnal Ilmiah
Pendidikan Holistik (JIPH)*.
[https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.9
37](https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937)
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R.,
Hammoud, M. S. S., & Rockett, P.
(2019). Managing job performance,
social support and work-life conflict
to reduce workplace stress.
*International Journal of Productivity
and Performance Management*,
68(6), 1018–1041.
- Geisler, M., Berthelsen, H., & Muhonen, T.
(2019). Retaining social workers:
The role of quality of work and
psychosocial safety climate for work
engagement, job satisfaction, and
organizational commitment. *Human
Service Organizations:
Management, Leadership &
Governance*, 43(1), 1–15.
[https://doi.org/10.1080/23303131.2
019.1569574](https://doi.org/10.1080/23303131.2019.1569574)

- Hasibuan, D. H. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Sinar Grafika Offset.
- Hertanto, H., & Warganegara, A. (2021). Managing Organizational Conflict in the 2019 Concurrent Election In Palembang. *Jurnal Studi Sosial*.
- Hsu, H. C. (2019). Age differences in work stress, exhaustion, well-being, and related factors from an ecological perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), 50. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010050>
- Institut Teknologi & Bisnis Lembah Dempo Pagar Alam. (2021). Buku pedoman penulisan skripsi akademik 2020–2021. ITB Lembah Dempo.
- Kempa, F. N. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Agora*, 5(3).
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Logitapraja, S. H., Suroso, I., & Sulaksono, H. (2019). The influence of role conflict, stress and work environment on performance of teachers. *MBA: Journal of Management and Business Application*, 2(2).
- Maryadi, Y., Misranian, Y., Mico, S., & Feriyansyah, A. (2025). PENGARUH PELATIHAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KOTA PAGAR ALAM. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 7(2), 91–98.
- Maryadi, Y., & Misranian, Y. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 545–558. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v1i1.3792>
- Muhammad Arif, T. M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 1–10.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Pungkasan, G., Khan, M. A., Rianto, M. R., Woestho, C., & Bukhari, E. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pipe Industries. *IJESM: Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 786–796.
- Rahayu, R. P. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada UD Genteng Karang Penang Sampang. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 1(19).
- Sari, P. M. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 87–96.
- Soelton, M., Amaelia, P., & Prasetyo, H. (2020, February). Dealing with job insecurity, work stress, and family conflict of employees. In 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019) (pp. 167–174). Atlantis Press.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian: Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). Metode kuantitatif dan kualitatif. ALFABETA.
- Sumada, I. M. (2024). Analysis of the Performance of the Regional Representative Council (DPRD) of Bangli Regency Period 2019–2024. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*.
- Suwardana, H., Herachwati, N., & Sabar, S. (2024). The Effect of Self-Efficacy on Political Leadership and Performance of Members of Regional Representatives Council of Lamongan Regency for the 2019–2024 Period. *Academy of Strategic Management Journal*, 23(4).
- Talukder, A. K. M. M. H. (2019). Supervisor support and organizational commitment: The role of work–family conflict, job satisfaction, and work–life balance. *Journal of Employment Counseling*,

56(3), 98–116.

<https://doi.org/10.1002/joec.12125>

van der Molen, H. F., Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M. H. W., & Sluiter, J. K. (2020). Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: An updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 10(7), e034849.

<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>

Yang, J., Gu, J., & Liu, H. (2019). Servant leadership and employee creativity: The roles of psychological empowerment and work–family conflict. *Current Psychology*, 38, 1417–1427.

<https://doi.org/10.1007/s12144-019-0161-3>.