



<http://jurnal.utu.ac.id/ekombis/>

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

| ISSN (Print) 2355-0627 | ISSN (Online) 2355-097X |



ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI: STUDI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA

Marinda Salsi ¹, Sitti Marhumi ² Andi Risfan Rizaldi ³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar, marindasalsi11@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar, , sitti.marhumi@unismuh.ac.id

³Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar, andi.risfan@unismuh.ac.id

ARTICLE INFORMATION

Received: 2025-07-28

Revised: 2025-08-01

Accepted: 2025-08-01

Available online: 2025-08-13

KEYWORDS

Work Environment, Work Stress and Employee Performance

CORRESPONDENCE

E-mail: marindasalsi11@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to (1) To determine the influence of the work environment on employee performance at the Gowa Regency Trade and Industry Office (2) To determine the influence of work stress on employee performance at the Gowa Regency Trade and Industry Office. This sample consisted of 34 respondents. The type of data used in this study is quantitative data. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. Based on the results of data analysis using the application (SPSS) version 26, the results of the multiple linear regression test indicate that the work environment and work stress have a positive and significant effect on employee performance, with regression coefficient values of 0.401 and 0.479, respectively. The t-test shows significance (<0.05) for both variables, and the F-test shows a significant value (0.000). The R^2 value of 0.492 indicates that 49.2% of the variation in employee performance is explained by these two variables.



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset krusial bagi setiap organisasi, yang kualitasnya menjadi penentu kemajuan dan daya saing. Organisasi modern membutuhkan SDM dengan kinerja tinggi untuk bertahan dalam iklim persaingan usaha yang semakin ketat. Namun, tuntutan kinerja yang terus meningkat seringkali menjadi pemicu stres kerja, suatu kondisi ketegangan yang dapat menghambat proses berpikir, memicu gangguan emosional, dan bahkan memengaruhi kesehatan fisik serta kemampuan berkomunikasi (Metris et al., 2024). Stres kerja, yang umumnya timbul dari tuntutan lingkungan dan perbedaan respons individu (Sakti et al., 2023), menjadi perhatian utama mengingat dinamisnya perubahan lingkungan bisnis, teknologi, politik, dan ekonomi. Organisasi yang gagal beradaptasi akan menghadapi kinerja dan kualitas produk yang rendah. Oleh karena itu, kepemimpinan memegang peran vital dalam merencanakan dan mengelola perubahan, memastikan kesuksesan organisasi melalui optimalisasi SDM.

Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada peran aktif setiap pegawai. Pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab untuk memahami kondisi pegawainya dan segera mengatasi masalah yang berpotensi menghambat kinerja, terutama stres kerja, yang harus dikelola secara berkelanjutan. Lingkungan, baik umum (kondisi sosial dan teknologi) maupun khusus (yang berkaitan langsung dengan pencapaian sasaran organisasi), memiliki potensi besar untuk memengaruhi kinerja (Sakti et al., 2023). Kinerja pegawai sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kuantitas dan kualitas pekerjaan, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Prasetyo, 2023).

Selain itu, lingkungan kerja juga memegang peranan krusial dalam mendorong semangat dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, bersih, dan bersahabat akan memotivasi pegawai, sementara lingkungan yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat kerja (Prasetyo, 2023; Warongan et al., 2022). Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik (penerangan, udara, kebisingan, ruang gerak, keamanan) tetapi juga lingkungan non-fisik, seperti hubungan antarpegawai dan antara pegawai dengan pimpinan. Lingkungan non-fisik yang harmonis sangat penting untuk kenyamanan, ketenangan, dan loyalitas pegawai (Prasetyo, 2023).

Stres kerja adalah ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pegawai. Meskipun stres pada taraf tertentu dapat memacu kinerja, stres yang tidak terkelola dengan baik akan merugikan dan menyebabkan perubahan perilaku negatif pada pegawai (Warongan et al., 2022). Kinerja sendiri didefinisikan sebagai hasil yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan tugas dan wewenangnya, mencakup kemampuan, upaya, dan pencapaian tujuan organisasi secara etis dan legal (Kusuma et al., 2023). Kinerja yang optimal merupakan cerminan dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan menjadi tolak ukur keberhasilan individu maupun kelompok.

Berdasarkan observasi awal di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, teridentifikasi beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja dan stres kerja. Aspek fisik seperti penerangan, udara, kebisingan, ruang gerak, dan keamanan belum dirasakan maksimal oleh pegawai. Selain itu, hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan, masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini menyebabkan ketidakpuasan pegawai terhadap lingkungan kerja, namun tuntutan penyelesaian pekerjaan yang baik tetap ada, sehingga menimbulkan stres kerja. Permasalahan lain seperti keterlambatan dan beban kerja berlebihan juga menjadi pemicu stres yang berdampak negatif pada kinerja pegawai di dinas ini. Mengingat peran strategis sektor Perdagangan dan Industri dalam perekonomian Kabupaten Gowa, optimalisasi pengelolaan SDM dan lingkungan kerja menjadi sangat penting.

Fenomena yang terjadi di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa ini mendorong peneliti untuk mengangkat topik "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Penelitian ini bertujuan untuk menguatkan landasan teoritis dan memberikan gambaran mendalam mengenai permasalahan yang ada, serta menarik minat

pembaca dan peneliti selanjutnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA / PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Manajemen

Manajemen didefinisikan sebagai proses yang sistematis dan terencana. Menurut Cahyadi et al. (2023), manajemen adalah serangkaian aktivitas mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengawasan, yang bertujuan untuk mengoptimalkan upaya anggota organisasi dan pemanfaatan sumber daya lain demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks yang lebih spesifik, Metris et al. (2024) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai proses komprehensif yang meliputi perolehan, pelatihan, penilaian, kompensasi pegawai, serta pengelolaan relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta aspek keadilan.

b. Unsur-unsur Manajemen

Manajemen berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Efektivitas pencapaian tujuan sangat bergantung pada kualitas sumber daya yang dimiliki, terutama manusia. Cahyadi et al. (2023) menguraikan enam unsur esensial dalam manajemen yang dikenal sebagai 6M:

1. Man (Manusia): Merupakan faktor paling krusial. Manusia merumuskan tujuan dan melaksanakannya. Tanpa manusia, tidak ada proses kerja.
2. Money (Uang): Alat tukar dan pengukur nilai yang tidak dapat diabaikan. Uang sangat penting untuk membiayai segala aktivitas dan mengukur hasil kegiatan.
3. Materials (Bahan-bahan): Meliputi bahan mentah dan bahan jadi. Bahan merupakan sarana penting yang tidak terpisahkan dari peran manusia dalam mencapai hasil yang diinginkan.
4. Machines (Mesin): Alat yang esensial dalam operasional perusahaan untuk menciptakan efisiensi dan keuntungan yang lebih besar.
5. Methods (Metode): Tata cara kerja yang baik untuk memperlancar pekerjaan. Metode yang tepat harus mempertimbangkan sasaran, fasilitas, waktu, dan biaya, meskipun efektivitasnya tetap bergantung pada kompetensi pelaksana.
6. Market (Pasar): Aspek penentu keberlangsungan produksi. Penguasaan pasar melalui kualitas dan harga yang sesuai dengan selera serta daya beli konsumen sangat vital agar produk dapat terserap dan proses kerja terus berjalan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sentral dalam perusahaan atau organisasi. Pengelolaan, perencanaan, dan pengorganisasian tidak akan berjalan tanpa adanya SDM. Pegawai dianggap sebagai aset berharga yang harus diperhatikan dan dikelola dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), oleh karena itu, sangat dibutuhkan untuk mengatur dan mengatasi masalah yang berkaitan dengan kondisi, tugas, dan keadaan SDM. Metris et al. (2024) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu atau cara mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, memaksimalkan kontribusi individu demi tercapainya tujuan bersama antara perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Senada dengan itu, Cahyadi et al. (2023) mengartikan MSDM sebagai strategi dalam menerapkan fungsi manajemen (planning, organizing, leading, dan controlling) pada setiap aktivitas operasional SDM. Ini meliputi proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan (promosi, demosi, transfer), penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, semuanya ditujukan untuk meningkatkan kontribusi produktif SDM dalam pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Dari berbagai definisi, dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah ilmu yang mengatur dan merencanakan hubungan serta peran individu atau pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.

b. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan mengenai MSDM mencakup proses pengelolaan sistematis dan terstruktur dalam lingkungan perusahaan, yang bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi melalui pengelolaan SDM. Menurut Prasetyo (2023), kegiatan pengelolaan SDM dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi utama:

- a) Fungsi Perencanaan (Planning): Menetapkan program pengelolaan SDM untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Fungsi Pengorganisasian (Organizing): Menyusun struktur organisasi, mendesain hubungan antar pekerja dan tugas, serta menetapkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab.
- c) Fungsi Pengarahan (Directing): Memberikan dorongan kepada pekerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang direncanakan.
- d) Fungsi Pengendalian (Controlling): Mengukur, mengawasi, dan mengendalikan kegiatan untuk mengetahui sejauh mana rencana di bidang ketenagakerjaan telah tercapai.

Selain fungsi-fungsi tersebut, **Prasetyo (2023)** juga menguraikan tujuan perencanaan SDM, yaitu:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai untuk setiap jabatan.
2. Menjamin ketersediaan tenaga kerja di masa kini dan masa depan.
3. Menghindari *miss management* dan tumpang tindih tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi untuk peningkatan produktivitas.
5. Menghindari kekurangan atau kelebihan pegawai.
6. Menjadi pedoman dalam program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada keseluruhan keadaan sosial, psikis, dan material di sekitar tempat kerja pegawai. Ini mencakup kondisi sarana dan prasarana fisik serta dinamika interaksi sosial antar pegawai dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan berdampak positif pada pencapaian kinerja maksimal (Nurhandayani, 2022). Lingkungan kerja yang sehat dapat mempertahankan atau meningkatkan produktivitas. Meskipun potensi konflik dan masalah dapat muncul dari interaksi antar pegawai, lingkungan kerja yang dinamis juga dapat mendorong kinerja karena adanya adaptasi terhadap tantangan internal dan eksternal, terutama di era globalisasi (Nurhandayani, 2022). Setiap pegawai dituntut untuk beradaptasi dengan lingkungan dan rekan kerja yang beragam karakternya.

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Nurhandayani (2022) mengidentifikasi beberapa faktor lingkungan organisasi yang mendukung keberhasilan perusahaan:

- a) Hubungan Kerja: Instrumen SDM yang menciptakan suasana, iklim, dan hubungan kerja yang kondusif untuk efisiensi pekerjaan.
- b) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja: Suara tidak dikehendaki yang mengganggu konsentrasi, ditentukan oleh intensitas, frekuensi, dan durasi.
- c) Peraturan Kerja: Tata cara kerja yang jelas mengenai bagaimana pekerjaan harus diselesaikan.
- d) Penerangan: Pencahayaan yang memadai untuk memungkinkan pekerjaan yang teliti, cepat, dan tanpa upaya berlebihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
- e) Siklus Udara: Sirkulasi udara yang baik untuk kenyamanan, mencegah kelelahan, dan menjaga kinerja.
- f) Keamanan: Kondisi lingkungan kerja yang aman, yang juga dipengaruhi oleh pengawasan dan manajemen yang efektif.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Saputra (2022) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua kategori utama:

- a) Lingkungan Kerja Fisik: Segala keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi pegawai, baik langsung (pusat kerja, kursi, meja) maupun tidak langsung (suhu, kelembaban, sirkulasi udara, getaran, bau, warna).
- b) Lingkungan Kerja Non-Fisik: Semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja atau dengan atasan, yang juga sangat penting untuk diperhatikan (Sedarmayanti dalam Saputra, 2022).

d. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dinilai melalui berbagai indikator, baik fisik maupun perilaku (Massoudi et al., 2017):

1) Komponen Fisik Lingkungan Tempat Kerja:

Suhu: Derajat panas suatu benda.

Penerangan: Kualitas pencahayaan yang memungkinkan visualisasi objek kerja dengan jelas.

Angkat Berat: Aktivitas yang melibatkan pemindahan beban melebihi kemampuan tubuh.

Kebisingan: Bunyi yang tidak diinginkan yang dapat mengganggu kesehatan.

2) Komponen Perilaku Lingkungan Kerja:

Komunikasi Transparan & Terbuka: Proses berbagi informasi yang jujur dan akurat.

Keseimbangan Kehidupan Kerja: Harmoni antara kehidupan pribadi dan profesional.

Berfokus pada Pelatihan & Pengembangan: Proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.

Pengakuan atas Kerja Keras: Proses menghargai kontribusi dan prestasi karyawan.

Semangat Tim yang Kuat: Komitmen anggota tim untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama.

4. Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamis yang muncul ketika individu berhadapan dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan mereka (Fauzi et al., 2022). Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan yang menyebabkan ketenangan dan ketidakseimbangan psikis, fisik, dan proses berpikir. Konflik di tempat kerja atau beban kerja berlebihan dapat memicu stres berkepanjangan, memengaruhi kondisi fisik maupun mental pegawai.

Sumber Stres Kerja

Fauzi et al. (2022) mengidentifikasi tiga kategori potensial sumber stres:

1. Faktor Lingkungan: Ketidakpastian lingkungan memengaruhi struktur organisasi dan tingkat stres di antara pegawai, terutama ketidakpastian akibat perubahan organisasional.
2. Faktor Organisasional: Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas, beban kerja berlebihan, atasan yang menuntut, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan.
3. Faktor Pribadi: Masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian.

Fauzi et al. (2022) juga mengemukakan lima penyebab stres kerja:

- Penyebab Fisik: Kondisi ruang kerja, kebisingan, kelelahan, dan perubahan pola tidur akibat beban kerja.
- Beban Kerja: Beban kerja yang terlalu banyak, tingkat keahlian yang dituntut tinggi, kecepatan kerja tinggi, volume kerja berlebihan, dan tekanan dari pimpinan.
- Sifat Pekerjaan: Pengaruh pekerjaan terhadap waktu penyelesaian, perubahan situasi, dan kejelasan beban kerja.
- Kebebasan: Ketidakpastian yang dirasakan pegawai meskipun diberikan kebebasan.
- Kesulitan Pribadi: Masalah di rumah seperti ketidakcocokan pasangan, masalah keuangan, atau perceraian.

Thalibana (2022) menggolongkan faktor penyebab stres menjadi dua:

1. On The Job: Kondisi internal perusahaan yang menyebabkan stres, seperti beban kerja berlebihan, tekanan waktu, dan perubahan dalam perusahaan.
2. Off The Job: Persoalan pribadi di luar pekerjaan yang memengaruhi kinerja individu, seperti kondisi keuangan, masalah keluarga, dan masalah pribadi lainnya.

c. Dampak Stres Kerja

Stres dapat berdampak positif maupun negatif pada kinerja pegawai. Pada tahap awal, stres bisa memotivasi. Namun, stres yang terus-menerus dan berkepanjangan dapat meningkatkan frustrasi, kecemasan, dan keterlambatan (Thalibana, 2022).

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Thalibana (2022) menjelaskan beberapa faktor penyebab stres kerja:

- Stresor Organisasi: Penyebab stres dari dalam organisasi, seperti otoritarianisme pimpinan, ketidakjelasan tugas, dan tekanan kompetisi.
- Dukungan Keluarga: Situasi keluarga seperti krisis, pertengkaran, sakit, atau hubungan yang buruk dengan anggota keluarga dapat menjadi stresor signifikan.

e. Indikator-indikator Stres Kerja

Mahmood et al. (2010) mengidentifikasi indikator stres kerja berdasarkan pengalaman individu:

1. Tuntutan: Jumlah pertemuan, tuntutan yang memengaruhi hubungan pribadi, kesulitan melepas penat di rumah, terlalu banyak pekerjaan, dan tuntutan yang saling bertentangan.
2. Kontrol: Kepuasan terhadap jumlah kendali, wewenang dalam pekerjaan, wewenang untuk melaksanakan keputusan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan kebijakan dalam bekerja.
3. Dukungan: Umpan balik kinerja dan bantuan supervisor dalam masalah pekerjaan.
4. Peran: Kejelasan mengenai tujuan dan sasaran, serta tugas dan tanggung jawab.
5. Hubungan: Terlalu banyak pertengkaran, konflik kepribadian, atau hubungan yang tegang.
6. Hadiah: Apresiasi, penghargaan atas upaya, rasa hormat dari rekan kerja, dan rasa hormat dari supervisor.

5. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah aspek krusial bagi organisasi. Semakin tinggi kinerja pegawai, semakin mudah organisasi mencapai tujuannya (Kurniawan, 2022). Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok pegawai sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan (Kurniawan, 2022). Anggara et al. (2023) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan

pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya dalam organisasi. Secara keseluruhan, kinerja pegawai adalah hasil kerja individu atau kelompok yang dijalankan sesuai ketetapan organisasi demi mencapai tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama: kemampuan dan motivasi (Kurniawan, 2022).

1. Faktor Kemampuan: Penempatan pegawai pada pekerjaan yang sesuai keahliannya. Kemampuan ini mencakup *intelligence quotient* (IQ) di atas rata-rata (110-120), pendidikan memadai, dan keterampilan dalam pekerjaan sehari-hari.
2. Faktor Motivasi: Kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi. Motif berprestasi yang tinggi, baik yang tumbuh dari dalam diri maupun didukung oleh lingkungan kerja, sangat penting untuk mencapai kinerja maksimal (Anggara et al., 2023).

c. Indikator-indikator Kinerja

Koopmans et al. (2013) menggunakan indikator berikut untuk menilai kinerja karyawan:

Kinerja Tugas:

1. Berhasil merencanakan pekerjaan agar selesai tepat waktu.
2. Mampu memisahkan isu utama dari isu sampingan.
3. Melakukan pekerjaan dengan baik dengan sedikit waktu dan tenaga.

Kinerja Kontekstual:

1. Memulai tugas-tugas baru setelah tugas lama selesai.
2. Mengambil tugas pekerjaan yang menantang.

Kinerja Adaptif:

1. Berusaha memperbarui pengetahuan pekerjaan.
2. Berusaha memperbarui keterampilan kerja.
3. Menemukan solusi kreatif untuk permasalahan baru.

Perilaku Kerja Kontraproduktif:

1. Mengeluh tentang hal-hal tidak penting di tempat kerja.
2. Membesar-besarkan masalah di tempat kerja.
3. Fokus pada aspek negatif situasi kerja.
4. Berbicara dengan rekan kerja tentang aspek negatif pekerjaan.
5. Berbicara dengan orang di luar organisasi tentang aspek negatif pekerjaan.

3. METODE

Penelitian ini mengadopsi rancangan survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Untuk pengumpulan data, peneliti akan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama, sejalan dengan karakteristik metode kuantitatif yang berfokus pada pengukuran data (Rustamana et al., 2024). Lokasi penelitian adalah Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa di Jl. Masjid Raya, No.34, Sungguminasa, dan data akan dikumpulkan selama dua bulan, dari Januari hingga Maret 2025. Data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian. Sumber data primer didapatkan melalui pengisian kuesioner oleh responden, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen dan literatur relevan seperti profil instansi, laporan penelitian, dan jurnal sebelumnya (Rustamana et al., 2024).

Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, berjumlah 34 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, peneliti akan menggunakan teknik sampling jenuh, yang berarti seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel penelitian (Rustamana et al., 2024). Dalam pengumpulan data, peneliti akan menggunakan tiga metode utama: observasi, untuk mengamati langsung objek dan perilaku; studi kepustakaan, dengan meninjau literatur dan dokumen terkait; serta kuesioner, yang akan disebarkan kepada seluruh pegawai. Kuesioner ini akan menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap dan persepsi responden, dengan bobot skor dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju) (Ardyan et al., 2023).

Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel. Variabel bebas (independen) adalah faktor yang diduga memengaruhi variabel lain, dalam hal ini adalah lingkungan kerja dan stres kerja. Sementara itu, variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu kinerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian memiliki kualitas yang baik dan dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis uji kualitas data yang dilakukan, yaitu:

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	X1.P1	0,757	0,339	Valid
2		X1.P2	0,850	0,339	Valid
3		X1.P3	0,748	0,339	Valid
4		X1.P4	0,635	0,339	Valid
5	Stress Kerja (X2)	X2.P1	0,691	0,339	Valid
6		X2.P2	0,629	0,339	Valid
7		X2.P3	0,713	0,339	Valid
8		X2.P4	0,755	0,339	Valid
9		X2.P5	0,776	0,339	Valid
10		X2.P6	0,556	0,339	Valid
11		X2.P7	0,723	0,339	Valid
12		X2.P8	0,575	0,339	Valid
13		X2.P9	0,629	0,339	Valid
14		X2.P10	0,653	0,339	Valid
15		X2.P11	0,754	0,339	Valid
16		X2.P12	0,773	0,339	Valid
17	Kinerja Pegawai (Y)	Y.P1	0,810	0,339	Valid
18		Y.P2	0,793	0,339	Valid
19		Y.P3	0,837	0,339	Valid
20		Y.P4	0,832	0,339	Valid
21		Y.P5	0,793	0,339	Valid
22		Y.P6	0,702	0,339	Valid
23		Y.P7	0,810	0,339	Valid
24		Y.P8	0,734	0,339	Valid

Sumber: SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid. Hal ini karena nilai r hitung untuk setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0,339).

- 1) Untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), nilai r hitung berkisar antara 0,635 hingga 0,850, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan (X1.P1 hingga X1.P4) valid.
- 2) Untuk variabel Stres Kerja (X2), nilai r hitung berkisar antara 0,556 hingga 0,776, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan (X2.P1 hingga X2.P12) valid.
- 3) Untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), nilai r hitung berkisar antara 0,702 hingga 0,837, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan (Y.P1 hingga Y.P8) valid.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yaitu pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's alpha, dimana instrumen pengukuran dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0,721	Reliabel
2.	Stress Kerja (X2)	0,888	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,911	Reliabel

Sumber: SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

- 1) Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,721, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel ini reliabel.
- 2) Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Stres Kerja (X2) adalah 0,888, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel ini memiliki reliabilitas yang sangat baik.
- 3) Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,911, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel ini memiliki reliabilitas yang sangat baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yaitu pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha (mendekati 1), semakin tinggi reliabilitas instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini, semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan reliabel.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis uji hipotesis yang dilakukan, yaitu:

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.683	5.285		.886	.382
	Lingkungan Kerja	1.137	.319	.528	3.565	.001
	Stres Kerja	.211	.110	.284	2.917	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 26, 2025

Persamaan regresi linear berganda yang dapat dibentuk berdasarkan hasil analisis adalah:

$$Y = 4,683 + 1,137X_1 + 0,211X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Stres Kerja

e = error term

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 4,683 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) bernilai 0, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai 4,683.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan koefisien regresi sebesar 1,137. Artinya, setiap peningkatan fasilitas pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

- 3) Variabel Stres Kerja (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,211. Artinya, setiap peningkatan pada Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang terkait dengan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.683	5.285		.886	.382
	Lingkungan Kerja	1.137	.319	.528	3.565	.001
	Stres Kerja	.211	.110	.284	2.917	.035
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel Lingkungan Kerja (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 3,565, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,042. Selain itu, nilai Sig. sebesar 0,001 juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai signifikan.
- Variabel Stres Kerja (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar 2,917, yang juga lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,042. Selain itu, nilai Sig. sebesar 0,035 juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik Lingkungan Kerja maupun Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa dengan memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 1,137 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Berdasarkan tabel 4.4 uji t menunjukkan bahwa hasil uji signifikansi parsial (t) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,565 yang artinya t hitung > t tabel (3,565>2,042) dan menghasilkan nilai signifikansi variable lingkungan kerja sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variable lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini memiliki pandangan yang sejalan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aniversari (2022), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (persero).

2. Pengaruh Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Dengan memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,211 dan tingkat signifikansi sebesar 0,035. Berdasarkan tabel 4.4 uji t menunjukkan bahwa hasil uji signifikansi parsial (t) diperoleh t hitung sebesar 2,917 yang artinya t hitung > t tabel (2,917>2,042) dan menghasilkan nilai signifikansi variable stress kerja sebesar 0,035. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variable stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa, maka penulis dapat menarik kesimpulan :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya suasana lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya membentuk hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai maupun pimpinan pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai terutama kesediaan fasilitas di tempat kerja. Stres kerja juga mempengaruhi kedisiplinan, oleh karena itu pemimpin harus menerapkan manajemen stres yang sesuai sesuai dan efektif serta membentuk hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai maupun pimpinan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaklah dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah variabel lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

REFERENSI

- Anggara, M. T., Larasati Ahluwalia, S. E., & Emi Suwarni, S. E. (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 2(2), 47–57.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
- Ardyan, E., Boari, Y., Akhmad, A., Yuliyani, L., Hildawati, H., Suarni, A., Anurogo, D., Ifadah, E., & Judijanto, L. (2023). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang. In *Jakarta: PT. Sonpedia Publishing Indonesia*.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadhi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M. M., Megawati, S. P., BI, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). Manajemen sumber daya manusia. In *Jakarta: CV Rey Media Grafika*.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. W. J. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1257–1266.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International*

- Journal of Productivity and Performance Management*.
<https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9.
- Mahmood, M. H., Coons, S. J., Guy, M. C., & Pelletier, K. R. (2010). Development and testing of the workplace stressors assessment questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181fb53dc>
- Massoudi, D. A. H., & Hamdi, D. S. S. A. (2017). The Consequence of work environment on Employees Productivity. *IOSR Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.9790/487x-1901033542>
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., Awaluddin, M., Fadri, Z., Kusumawardani, E., & Sampe, F. (2024). Manajemen sumber daya manusia. In *Jakarta: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah*.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Prasetyo, D. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN PADA DINAS PERTANIAN DI KABUPATEN KOTAWARINGIN. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2), 104–113.
- Putra, I. G. N. A., Aryati, K. F., & Agustina, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(5), 1–11.
- Rahmawati, R., Mitriani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, 2(3), 1–11.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Sindoro: Cendikia Pendidikan*, 5(6), 81–90.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., Siregar, B. G., Darsana, I. M., Mitrin, A., & Salijah, E. (2023). Manajemen sumber daya manusia. In *Jakarta: CV. Intelektual Manifes Media*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Sarbullah, S., & Putri, E. A. (2022). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Bhakti Suci Purwodadi Kabupaten Grobogan. *Jurnal Capital: Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 113–124.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.

Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 1–9.

Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 963–972.