

DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA

Justine¹⁾, Samsul Rizal²⁾, M.Yusuf Alfian Rendra Anggoro³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar^{1), 2), 3)}

jjustina2003@gmail.com¹⁾, rizalsamsul09@unismuh.ac.id²⁾, rendraanggoro@unismuh.ac.id³⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan efektivitas pegawai dalam bekerja, sementara stres kerja dalam kadar tertentu dapat menjadi pemicu produktivitas. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 65 pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Selain itu, stres kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa stres kerja yang terkendali dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus dan produktif.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OF GOWA REGENCY

Abstract

This study aims to analyze the effect of the work environment and work stress on employee performance at the Civil Registry Office of Gowa Regency. A good work environment can enhance employee comfort and effectiveness, while controlled work stress can serve as a productivity driver. The research employs a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to 65 employees as research samples. The results indicate that the work environment has a positive and significant impact on employee performance, meaning that a better work environment leads to improved employee performance. Additionally, work stress also has a positive and significant impact on employee performance, suggesting that well-managed work stress can help employees stay focused and productive.

Keywords: Work Environment, Work Stress, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran kunci dalam keberhasilan organisasi. Meskipun sarana dan prasarana tersedia, tanpa dukungan SDM, kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan efektif. SDM yang kompeten sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi, karena mereka menyumbangkan tenaga, keterampilan, kreativitas, dan dedikasi. Kemajuan teknologi mengharuskan organisasi memiliki pegawai yang mampu beradaptasi

dengan perubahan, menjadikan SDM sebagai elemen kunci dalam pengoperasian faktor produksi lainnya (Aras Kurnia, 2022).

Kinerja pegawai adalah tindakan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan prestasi pegawai yang dapat memberikan kontribusi terbaik untuk kemajuan perusahaan. Permasalahan sumber daya manusia menjadi tantangan bagi manajemen karena kesuksesan perusahaan bergantung pada kualitas SDM. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin, kepuasan kerja, dan komunikasi (Farisi & Utari, 2022).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah kondisi tempat kerja. Kondisi ini mencakup segala hal di sekitar karyawan, seperti kebersihan dan kenyamanan ruang kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Lingkungan fisik yang tidak nyaman, seperti suhu panas, sirkulasi udara yang buruk, ruang sempit, dan kebersihan yang kurang, dapat menyebabkan stres dan menurunkan hasil kerja. Untuk mencapai kenyamanan, perusahaan perlu menjaga kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, dan desain kantor yang baik. Kondisi ini dapat mendorong semangat dan kreativitas pegawai, serta meningkatkan kinerja mereka.

Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang memengaruhi pekerja, seperti kebersihan, pencahayaan, dan fasilitas yang ada di sekitar mereka (Angka & Sulawati, 2022). Faktor-faktor seperti lokasi kerja, fasilitas, ketenangan, dan hubungan antar rekan kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak memadai, seperti pencahayaan buruk atau fasilitas terbatas, dapat menurunkan kinerja. Oleh karena itu, perhatian terhadap lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan semangat dan kinerja pegawai serta menghindari stres kerja (Lucky et al., 2024).

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memperhatikan stres kerja. Stres adalah keadaan ketegangan yang disebabkan oleh faktor internal atau eksternal, yang dapat berdampak negatif pada kondisi psikologis dan fisik pegawai. Stres terjadi ketika seseorang menghadapi peluang, batasan, atau tuntutan yang tidak pasti sesuai dengan harapan hasil yang ingin dicapai. Penelitian menunjukkan bahwa stres individu memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai (Farisi & Utari, 2022).

Sering kali, tenaga kerja diminta untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, yang tanpa disadari dapat menyebabkan tekanan dan berdampak pada kepuasan serta kinerja pegawai. Stres, yang dapat dianggap sebagai beban hidup yang terlalu berat, muncul ketika seseorang merasa tidak mampu mengatasi batasan dirinya. Ketidakmampuan ini dapat memicu perasaan frustrasi, cemas, dan bersalah, yang merupakan awal dari stres. Stres yang dialami pegawai tidak hanya disebabkan oleh masalah yang dihadapi, tetapi juga oleh berbagai sumber stres, seperti ketidakjelasan tugas, beban kerja yang berlebihan, tanggung jawab terhadap orang lain, dan kurangnya dukungan kelompok. Meskipun stres

adalah reaksi normal terhadap kehidupan sehari-hari, beban kerja yang tinggi dalam organisasi dapat memperburuk kondisi ini (Lucky et al., 2024).

Stres kerja adalah kondisi yang menyebabkan ketegangan, menciptakan ketidakseimbangan fisik dan mental yang mempengaruhi perasaan, cara berpikir, dan situasi dalam diri karyawan. Stres kerja dapat memberikan dampak positif, seperti meningkatkan semangat kerja, namun jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif bagi karyawan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) sebagai instansi pelayanan publik memiliki peran penting, di mana kinerja pegawai sangat memengaruhi kualitas layanan kepada masyarakat. Namun, pegawai Dukcapil sering menghadapi tantangan seperti beban kerja berat, tekanan waktu ketat, dan hubungan antarpribadi yang rumit, yang dapat menyebabkan stres kerja dan menurunkan kinerja.

Penelitian ini berfokus pada Kantor Dukcapil Kabupaten Gowa, yang membutuhkan kinerja pegawai tinggi untuk meningkatkan produktivitas instansi. Kondisi tempat kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas kantor yang tidak memadai, ruang sempit, dan suhu yang panas, dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Beban kerja yang besar dan tuntutan waktu dapat menyebabkan stres yang, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menurunkan kualitas kerja, menyebabkan ketidakpuasan, dan menurunkan produktivitas. Pegawai yang mengalami stres cenderung kurang fokus, membuat lebih banyak kesalahan, dan memiliki produktivitas lebih rendah, yang akhirnya mempengaruhi kualitas layanan publik di Dukcapil.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kekuatan-kekuatan yang memengaruhi kinerja organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung (George, 2006). Lingkungan dibagi menjadi dua kategori: lingkungan umum, yang mencakup faktor eksternal seperti kondisi sosial dan teknologi yang dapat mempengaruhi organisasi, dan lingkungan khusus, yang lebih fokus pada faktor internal yang langsung berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi (Ratnasari, 2024). Menurut Afandi, dalam lingkungan kerja yaitu segala hal yang terdapat pada tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap dirinya sendiri dalam melaksanakan aktivitas pada sekitarnya, termasuk kebersihan tempat kerja, sirkulasi udara, temperatur ruang kerja, dan fasilitas lain yang dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaannya (Alfian et al. 2022). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, yang dapat memengaruhi pegawai saat bekerja. Jika tempat kerja yang baik, maka pegawai bisa merasa aman dan nyaman, dan jika tempat kerja tidak mendukung, maka pegawai tidak merasa aman dan nyaman.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi di mana karyawan mengalami tekanan yang menyebabkan ketidakseimbangan dalam keadaan mental mereka. Hal ini biasanya terjadi

akibat tuntutan dan beban kerja yang berlebihan yang diberikan oleh perusahaan. Stres kerja dapat muncul ketika seorang karyawan merasa kewalahan dengan tanggung jawab yang diberikan, atau ketika pekerjaan tidak sesuai dengan kapasitas atau harapan yang dimiliki. Kondisi ini dapat memicu berbagai reaksi emosional dan fisik yang negatif, seperti suasana hati yang tidak stabil, peningkatan tekanan darah, rasa cemas, kesulitan tidur, serta gangguan pencernaan. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berpengaruh buruk pada kesejahteraan karyawan, serta menurunkan kualitas dan produktivitas kerja mereka.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan bagian integral dari kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja pegawai mengacu pada seberapa baik seorang individu dalam organisasi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai tidak hanya dinilai dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari cara kerja, kualitas, serta efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Berbagai faktor, seperti keterampilan, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi biasanya mampu mencapai target yang ditetapkan dengan efektif dan efisien, serta berkontribusi terhadap tercapainya tujuan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja pegawai yang akurat dan objektif sangat penting untuk membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, memberikan umpan balik yang membangun, serta merancang program pengembangan yang dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas pegawai dalam mendukung kesuksesan organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa yang berlokasi pada Jalan Tumanurung Raya No. 2, Sungguminasa, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lapangan melalui kuesioner, wawancara, atau interview dengan responden yang telah ditentukan. Sementara itu, data sekunder merupakan informasi yang telah dikumpulkan untuk tujuan lain, seperti literatur, artikel, jurnal, dan *website* yang relevan dengan topik penelitian ini, termasuk data pra-penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa yang berjumlah 65 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Instrumen yang digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini merupakan kesepakatan yang berfungsi sebagai pedoman untuk mengidentifikasi panjang pendeknya interval pada alat

ukur, yang ketika diterapkan akan menghasilkan data kuantitatif. Skala ini digunakan untuk menilai jawaban responden mengenai stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Skala likert berfungsi untuk mengevaluasi sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,402	0,244	Valid
X1.2	0,649	0,244	Valid
X1.3	0,632	0,244	Valid
X1.4	0,636	0,244	Valid
X1.5	0,675	0,244	Valid
X1.6	0,657	0,244	Valid
X1.7	0,751	0,244	Valid
X1.8	0,735	0,244	Valid
X1.9	0,716	0,244	Valid
X1.10	0,670	0,244	Valid
X1.11	0,472	0,244	Valid
X1.12	0,409	0,244	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X_1) pada tabel 1, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel Lingkungan Kerja (X1.1 - X1.12) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,244. Dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki validitas yang baik.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,647	0,244	Valid
X2.2	0,335	0,244	Valid
X2.3	0,529	0,244	Valid
X2.4	0,441	0,244	Valid
X2.5	0,436	0,244	Valid
X2.6	0,620	0,244	Valid
X2.7	0,660	0,244	Valid
X2.8	0,758	0,244	Valid
X2.9	0,570	0,244	Valid
X2.10	0,638	0,244	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Stres Kerja (X_2) pada tabel 2, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel Stres Kerja (X2.1 - X2.10) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari

nilai r_{tabel} 0,244. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel Stres Kerja (X_2) valid dan dapat digunakan untuk mengukur konsep stres kerja.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,661	0,244	Valid
Y.2	0,597	0,244	Valid
Y.3	0,517	0,244	Valid
Y.4	0,436	0,244	Valid
Y.5	0,559	0,244	Valid
Y.6	0,484	0,244	Valid
Y.7	0,637	0,244	Valid
Y.8	0,615	0,244	Valid
Y.9	0,487	0,244	Valid
Y.10	0,504	0,244	Valid
Y.11	0,682	0,244	Valid
Y.12	0,612	0,244	Valid
Y.13	0,734	0,244	Valid
Y.14	0,642	0,244	Valid
Y.15	0,585	0,244	Valid
Y.16	0,583	0,244	Valid
Y.17	0,595	0,244	Valid
Y.18	0,628	0,244	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) pada tabel 4.9, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel Kinerja Pegawai (Y.1 - Y.18) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,244. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel Kinerja Pegawai (Y) valid dan dapat digunakan untuk mengukur konsep kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki validitas yang baik.

Uji Realibilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reabilitas Data

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,856	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,733	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,884	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Reliabilitas setiap variabel diukur menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi internal dari instrumen yang digunakan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,856, yang lebih tinggi dari standar minimal 0,60, sehingga dinyatakan reliabel. Begitu pula dengan variabel Stres Kerja (X_2), yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,733, juga memenuhi standar reliabilitas dengan nilai lebih dari 0,60, sehingga dapat dianggap reliabel.

Terakhir, variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,884, yang juga melebihi nilai standar 0,60, sehingga reliabilitasnya dapat dikatakan sangat baik. Secara keseluruhan, ketiga variabel dalam penelitian ini terbukti memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisi Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.570	8.373		3.532	0.001
	Lingkungan Kerja	0.327	0.117	0.291	2.788	0.007
	Stres Kerja	0.748	0.165	0.473	4.529	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tabel 5, dapat disimpulkan bahwa:

$$Y = 29,570 + 0,327X_1 + 0,748X_2$$

- 1) Konstanta sebesar 29,570 menunjukkan bahwa nilai Kinerja Pegawai adalah 29,570 ketika variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja bernilai nol.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,327. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,327 satuan.
- 3) Variabel Stres Kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,748. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,748 satuan.

Hasil Uji t

Tabel 6
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.570	8.373		3.532	0.001
	Lingkungan Kerja	0.327	0.117	0.291	2.788	0.007
	Stres Kerja	0.748	0.165	0.473	4.529	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial Tabel 6, variabel Lingkungan Kerja (Sig. = 0,007) maupun Stres Kerja (Sig. = 0,000) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa pengaruh kedua variabel tersebut terhadap Kinerja Pegawai tidak terjadi secara kebetulan. Selain itu, hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (2,788) dan Stres Kerja (4,529) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,000). Ini berarti bahwa hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 2,788, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000, dengan nilai signifikansi 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,788 > 2,000$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$), yang berarti H_1 diterima. Dengan kata lain, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jauharani dan Sumardjo (2022), yang menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian tersebut, hasil uji t menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena mempengaruhi motivasi dan fokus karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Stres Kerja (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 4,529 dan t_{tabel} sebesar 2,000, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,529 > 2,000$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang berarti H_2 diterima, sehingga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ratnasari (2024) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, penelitian I Ketut Mustika (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari stres kerja

terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Alfian et al. (2022) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, stres kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, dan menjadi tantangan yang dapat mendorong pencapaian tujuan perusahaan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang disediakan, maka akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dihadapi oleh pegawai, semakin besar pula dampaknya terhadap kinerja mereka. Kedua faktor ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja dan pengelolaan stres yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Bagi instansi, disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang lebih memadai, memperbaiki tata ruang kantor, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis. Selain itu, penting untuk memiliki strategi yang efektif dalam mengelola stres kerja pegawai, seperti pembagian tugas yang lebih proporsional, penyediaan waktu istirahat yang cukup, dan meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan pegawai guna mendukung kinerja yang optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau kepemimpinan, agar hasil penelitian lebih komprehensif dan mendalam. Metode penelitian juga bisa dikembangkan dengan pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas. Penelitian di instansi lain atau dengan sampel yang lebih besar akan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, Muhammad et al. 2022. "PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN." : 1–11.
- Aras Kurnia, Dg. Ngero. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa." Repository Nobel.
- Astuti, D et al. 2022. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>." Jurnal Ilmu Manajemen Terapan 4(2): 199–214.

- Asy-Syathori, Muhammad Arif, Denny Kurniawati, and Sukarni Sukarni. 2020. "Analisis Pengaruh Musyawarah Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Taliati Telaga Tanjung." *SISTEM Jurnal Ilmu Teknik* 16(2): 11–21.
- Dewiyanti, Ni Luh Wira, and I Nyoman Mustika Ni Nyoman Suryani. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Tegak Klungkung." *Jurnal EMAS* 3(7): 99–108.
- Farisi, Salman, and Ririn Ulba Utari. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara." *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)* 1(2): 31–42.
- Gunawan, Gunawan. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 18(3): 333.
- Halena, Yohana, and Sari Yovita. 2020. "International Journal Administration , Business & Organization." *International Journal Administration, Business & Organization* 1(3): 47–53.
- Harry, Iryani. 2021. "Pergeseran Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia." *Cross-border* 4(2): 141–53.
- I Ketut Mustika. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Karangasem." *Journal of Applied Management Studies* 3(2): 167–72.
- Ilmu, Tinggi, and Manajemen Indonesia. 2023. "3 1,2,3." 1(2): 45–65.
- Jauharani, Hana, and Mahendro Sumardjo. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bakrie Pipe Industries." *Jurnal Economia* 14(1): 166–75. <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>.
- Leppa, V, G M Sendow, and M Ch. 2023. "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Kreativitas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dprd Provinsi Sulut the Influence of Work Conflict, Job Stress and Creativity on Employee Work Motivation in the Office of the Dprd of Sulut Province." *Raintung 1695 Jurnal EMBA* 11(4): 1695–1706.
- Lucky, Plori Tri et al. 2024. "Dampak Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap." 10(3): 275–83.
- Makmudah, and T.S Reza. 2022. "Jurnal Administrasi Bisnis 2016 Jurnal Administrasi Bisnis 2016." *Jurnal Administrasi Bisnis* 2(3): 449–60.
- Rahmawati, Rini et al. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret CO Cabang Nangka." *Jurnal Emas* 2(3): 194–95.
- Ramadani, A. Amalia, Muhammad Kasran, and Suparni Sampetan. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Mangkaluku." *Jurnal Ekonomi Efektif* 5(4): 618.

- Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, and Ramansyah Hidayat. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi* 1(1): 132–42.
- Ratnasari, Ike. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nusantara Optik Kota Malang." 7: 23–33.
- Rico Herynovan Assabiq, RAEP. Apriliani, Bahtiar Efendi. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geodipa Energi Dieng Banjarnegara." *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Syariah* 1: 19–32.
- Santoso, Yang Marcella Devina, and Tristiana Rijanti. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11(1): 926 – 935.
- Sukmawati, Sukmawati, Ismail Rasulong, and Samsul Rizal. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja Berbasis Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Provinsi Sulawesi Selatan." *Indonesian Journal of Management Studies* 2(3): 23–32.
- Syifa, Yumna, M. Yafiz M. Yafiz, and Reni Ria Armayani Hasibuan. 2023. "Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening." *el-Amwal* 6(2): 155.