

Peran Lingkungan Kerja Kondusif dan Pengelolaan Stres dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Dinas Koperasi UKM Kabupaten Majene

Huswatun Hasana^{1*}, Nasrullah², Ardiansyah³
^{1,2,3}*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapman Majene, Indonesia*
*Email : Huswatunhasana.96@gmail.com, Nasrullah93@gmail.com,
Ardiansya.02@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi publik. Kinerja yang optimal tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta kemampuan pegawai dalam mengelola stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Majene, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel yang berpengaruh dominan.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Populasi penelitian berjumlah 50 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel (sampel jenuh). Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja terbukti sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang kondusif serta pengelolaan stres kerja secara efektif guna meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah.

Kata kunci: lingkungan kerja, stres kerja, kinerja pegawai, organisasi publik

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai memegang peranan strategis dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan penyelenggaraan tugas organisasi publik. Tingginya tuntutan pelayanan, target kerja, serta kompleksitas tugas administrasi menuntut aparatur pemerintah untuk bekerja secara profesional, produktif, dan berorientasi pada hasil. Kondisi tersebut menjadikan kinerja pegawai sebagai isu penting yang perlu mendapat perhatian serius, khususnya pada instansi pemerintah daerah yang berhubungan langsung dengan pelayanan dan pemberdayaan masyarakat.

Dalam praktiknya, pencapaian kinerja pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor internal organisasi. Lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menurunkan kenyamanan, konsentrasi, dan semangat kerja pegawai, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas. Selain itu, beban kerja yang tinggi, tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu terbatas, serta tekanan target kinerja dapat memicu stres kerja yang berkepanjangan. Kondisi ini, apabila

tidak dikelola dengan baik, berpotensi menghambat optimalisasi kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Majene memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah melalui pembinaan dan pemberdayaan koperasi serta pelaku usaha kecil dan menengah. Tanggung jawab tersebut menuntut kinerja pegawai yang optimal agar program dan kebijakan yang direncanakan dapat terlaksana secara efektif. Namun demikian, hasil observasi awal menunjukkan adanya indikasi beban kerja dan tekanan target yang cukup tinggi, yang berpotensi memengaruhi kondisi kerja dan tingkat stres pegawai.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki keterkaitan erat dengan kinerja pegawai. Meskipun demikian, perbedaan karakteristik organisasi, beban tugas, serta konteks kelembagaan menyebabkan hasil penelitian dapat bervariasi antar instansi. Oleh karena itu, kajian empiris yang secara khusus menelaah pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Majene menjadi penting untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh dominan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi terkait dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Majene selama periode April hingga Juli 2025. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dukungan data kualitatif untuk memperoleh gambaran kondisi organisasi secara menyeluruh. Jenis data yang digunakan terdiri atas data kualitatif berupa informasi umum organisasi, serta data kuantitatif berupa data numerik hasil pengukuran variabel penelitian. Sumber data berasal dari data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung dengan pimpinan serta pegawai, serta data sekunder berupa dokumen, laporan, dan literatur yang relevan dengan penelitian. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 50 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh, sehingga semua anggota populasi menjadi responden penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, yaitu penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama, wawancara untuk memperoleh informasi mendalam, observasi terhadap kondisi kerja, studi kepustakaan, serta dokumentasi untuk melengkapi data sekunder. Analisis data dilakukan melalui tahapan pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan aplikasi SPSS. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, dilengkapi dengan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Penelitian juga melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heterokedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan kelayakan model regresi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum

Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majene merupakan salah satu perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2007 sebagai hasil penggabungan antara Dinas Koperasi dengan Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Pembentukan lembaga ini merupakan bagian dari implementasi kebijakan otonomi daerah yang bertujuan meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, pemberdayaan aparatur, serta peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Secara strategis, dinas ini memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah melalui pembinaan koperasi, pengembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), penguatan sektor industri, serta peningkatan kinerja perdagangan. Perencanaan dan pelaksanaan program kerja mengacu pada dokumen perencanaan pembangunan daerah, seperti RPJPD dan RPJMD, yang dijadikan dasar dalam penyusunan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi. Visi instansi berfokus pada terwujudnya koperasi dan UMKM yang aktif, sehat, berkualitas, serta berbasis potensi lokal, dengan misi utama pemberdayaan ekonomi masyarakat, peningkatan kesempatan kerja, serta pengembangan potensi sumber daya daerah.

Struktur organisasi dinas terdiri atas Kepala Dinas, Sekretariat, serta tiga bidang utama yaitu Bidang Koperasi dan UKM, Bidang Perindustrian, dan Bidang Perdagangan, yang masing-masing memiliki tugas pembinaan, pengembangan, dan pengawasan sesuai bidang kewenangan. Pembagian tugas ini bertujuan mendukung peningkatan kinerja organisasi, penguatan daya saing usaha, serta peningkatan kualitas pelayanan terhadap pelaku usaha dan masyarakat.

2. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

Tabel 1

Variabel	Rata-rata	Indikator	Jumlah Skor	Keterangan
Lingkungan Kerja	4,25	Sangat tinggi	208 - 216	Tinggi
Stres Kerja	4,42	Sangat tinggi	213 - 227	Tinggi

Hasil: Kuesioner Diolah tahun 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja berada pada kategori sangat tinggi, dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 4,25 dan 4,42 yang berada pada rentang 4,21–5,00. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Majene tergolong sangat kondusif, ditunjang oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, suasana kerja yang nyaman, serta lingkungan kerja yang harmonis. Kondisi tersebut menciptakan atmosfer kerja yang positif sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas secara optimal dan meminimalkan dampak stres kerja terhadap kinerja.

3. Hasil Uji Regresi

Berikut ini hasil uji validitas untuk variable independent Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) serta variable dependent Kinerja Pegawai (Y) :

Tabel 2 Uji Validitas

	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Lingkungan kerja			
	0,914	0,278	Valid
	0,920	0,278	Valid
	0,904	0,278	Valid
	0,944	0,278	Valid
	0,788	0,278	Valid
Stres Kerja			
	0,732	0,278	Valid
	0,932	0,278	Valid
	0,947	0,278	Valid
	0,937	0,278	Valid
	0,901	0,278	Valid
Kinerja Pegawai			
	0,946	0,278	Valid
	0,913	0,278	Valid
	0,964	0,278	Valid
	0,972	0,278	Valid
	0,972	0,278	Valid

Sumber Hasil Uji Kuesioner Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian, seluruh butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) pada masing-masing item yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,278. Dengan demikian, seluruh lima item pertanyaan pada setiap variabel layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

4. Uji Asumsi Klasik
Normalitas Data

Tabel 3 Tabel Perhitungan Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.79266090
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.348
	Positive	.348
	Negative	-.181
Test Statistic		.348
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel output diatas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,348 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Tabel 4 Tabel Perhitungan Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.376	1.123		-.335	.739
Lingkungan Kerja	-.209	.066	-.209	3.152	.003
Stres Kerja	1.239	.075	1.099	16.542	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,03 lebih kecil dari 0,05 artinya terjadi heterokedastisitas pada variabel lingkungan kerja (X1). Sementara itu, diketahui nilai signifikansi variabel stress kerja (X2) yakni 0,00 lebih kecil dari 0,05 ini berarti terjadi heterokedastisitas pada variabel stres kerja (X2).

Tabel 5 Tabel Perhitungan Auto Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.953 ^a	.908	.904	.809	.522

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel hasil nilai di atas, diketahui nilai DW 0,522 Selanjutnya nilai ini akan akan dibandingkan dengan nilai table signifikansi 5%, jumlah sampel N=50 dan jumlah variabel independen 2 (K=2) = sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 6 Uji Reabilitas

Variable	N Off Items	Cronbach's Alpha	Cutt off	Keterangan
Lingkungan kerja	5	0,823	0,600	Reliabel
Stres Kerja	5	0,824	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	5	0,834	0,600	Reliabel

Hasil Kuesioner Tahun 2025

uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument lingkungan kerja adalah sebesar $r_{ll} = 0,823$, instrument lingkungan kerja adalah sebesar $r_{ll} = 0,824$, ternyata memiliki

nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,600, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Tabel 7 Uji Regresi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.904	.809

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis *Model Summary* menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,953 yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,908 menunjukkan bahwa 90,8% variasi Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,904 mengindikasikan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen setelah penyesuaian adalah sebesar 90,4%. Selain itu, nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 0,809 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model relatif kecil sehingga model regresi yang digunakan tergolong cukup akurat.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,003 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Majene.

Nilai rata-rata lingkungan kerja sebesar 4,25 termasuk dalam kategori **sangat tinggi**, yang mengindikasikan bahwa pegawai menilai kondisi fisik maupun nonfisik tempat kerja telah mendukung pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek kenyamanan fisik, hubungan interpersonal yang harmonis, serta dukungan organisasi yang memadai.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan **Job Demands–Resources (JD-R) Theory**. Teori ini menjelaskan bahwa sumber daya kerja (job resources) seperti dukungan organisasi, fasilitas kerja, dan hubungan sosial yang positif berperan meningkatkan motivasi dan performa pegawai. Lingkungan kerja yang suportif mampu meningkatkan work engagement sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Penelitian meta-analisis terbaru oleh Lesener juga menegaskan bahwa sumber daya kerja memiliki hubungan positif yang kuat terhadap kinerja dan kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan empiris bahwa lingkungan kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan produktivitas sektor publik.

6. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. 0,000 $< 0,05$). Nilai rata-rata stres kerja sebesar 4,42 termasuk kategori **sangat tinggi**, yang menunjukkan bahwa pegawai mengalami tekanan kerja yang cukup besar. Tingginya skor stres kerja mengindikasikan adanya beban kerja berlebih (work overload), Tekanan target dan deadline, Tuntutan tanggung jawab yang tinggi dan Tekanan administratif dan birokrasi.

Secara konseptual, kondisi ini dapat dijelaskan melalui **Job Demands–Resources Model**, di mana tuntutan kerja (job demands) yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan emosional apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Walaupun kinerja

pegawai dalam penelitian ini juga tergolong sangat tinggi (mean 4,52), kondisi stres kerja yang sangat tinggi perlu menjadi perhatian serius.

Dengan demikian, meskipun saat ini kinerja pegawai masih tinggi, kondisi stres kerja yang sangat tinggi berpotensi menimbulkan Emotional exhaustion, Penurunan motivasi intrinsik, Penurunan produktivitas jangka panjang dan Peningkatan risiko absensi

7. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,904 menunjukkan bahwa 90,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Angka ini menunjukkan model penelitian memiliki daya jelaskan yang sangat kuat. Namun demikian, terdapat fenomena menarik dalam hasil penelitian ini, yaitu: Lingkungan kerja sangat tinggi (4,25), Stres kerja sangat tinggi (4,42), Kinerja sangat tinggi (4,52)

Secara teoritis, kondisi ini dapat dijelaskan melalui pendekatan **Conservation of Resources Theory (Hobfoll)** yang menyatakan bahwa individu dapat tetap mempertahankan kinerja tinggi selama mereka masih memiliki sumber daya yang cukup untuk mengimbangi tekanan kerja.

Artinya, pegawai Dinas Koperasi UKM Kabupaten Majene kemungkinan masih mampu mempertahankan performa tinggi karena: Dukungan organisasi yang baik, hubungan kerja yang harmonis, motivasi intrinsik yang kuat, komitmen terhadap pelayanan publik. Namun demikian, tekanan kerja yang terus-menerus tanpa strategi manajemen stres dapat menguras sumber daya psikologis pegawai dan menurunkan kinerja di masa depan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen (lingkungan kerja dan stress kerja) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan stress kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dari kedua variabel tersebut diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang paling besar bagi kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- A Sudiro, AO Putri. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- A Wibowo. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Yayasan Prima Agus Tehnik, Semarang.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- E Ende, D Sulaiman, 2023, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Eurika Media Aksara. Purbalingga.
- EP Kusuma. 2023. *Metode Penelitian Bisnis: Analisis Data Melalui SPSS dan Smart-PLS*. DeePublish Digital, Sleman.

- F Buulolo. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*.
- Fahrurrozi, Hermanto, Sirait D, Ismail. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Transekonomika–Akuntansi Bisnis dan Keuangan*. 1(2).
- Ferry Moulana Bambang Swasto Sunuharyo Hamidah Nayati Utami. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Pegawai PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Lesener, T., et al. (2020). The JD-R model: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*.
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Does burnout affect performance? *Educational Psychology Review*.
- Mochamad Syafii dan Tety Lindawati. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. *Gema Ekonomi Jurnal Ekonomi*. Volume 05, Nomor 02, Desember 2016 Hal 133 – 146.
- Nitisemito S, Alex, 2006, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* cetakan kesembilan, edisi ketiga, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Noah, Y. & Steve, M. 2012. *Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization*. *Journal of Sustainable Society* 1(2), 3643
- Oprea, B., et al. (2021). The challenge–hindrance stressor framework. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12 Jakarta: Salemba Empat*
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Jakarta : Salemba Empat*
- Salvagioni, D. A. J., et al. (2021). Physical and psychological consequences of job burnout. *PLoS ONE*.
- SE Sarifuddin, SE Periansyah. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam : Rey Media Grafika.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Majene: Alfabeta.