



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 1289-1304

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Makassar

Siti Annisa Serdianty^{1✉}, A. Niniek F. Lantara², Muhammad Akhsan Tenrisau³

Universitas Muslim Indonesia

Email: nishaserdianty@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian umum sekretariat daerah Kota Makassar. Data dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan di bagian umum sekretariat daerah Kota Makassar pada tahun 2025 yaitu bersedia menjadi responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada responden dan penarikan sampel menggunakan metode sensus, disebabkan jumlah sampel yang kecil dimana sampel adalah keseluruhan dari jumlah populasi disebabkan populasi hanya berjumlah 35 pegawai. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan SPSS 26.0. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin baik bahwa Kepemimpinan maka semakin baik tingkat Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin baik bahwa Lingkungan Kerja semakin baik tingkat Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang disediakan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Tekanan Pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin menurun bahwa Tekanan Pekerjaan maka semakin baik tingkat Kinerja Karyawan. Hal ini karena stres kerja yang berlebihan sendiri akan membebani karyawan, Tekanan Pekerjaan yang diberikan harus dalam batas wajar dan tidak berlebihan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership, work environment, and work pressure on employee performance in the general section of the Regional Secretariat of Makassar City. The data for this research were obtained from employees in the general section of the Regional Secretariat of Makassar City in 2025, who agreed to be respondents. This study uses primary data collected directly in the field by distributing questionnaires/statements to the respondents. Sampling was conducted using the census method due to the small sample size, where the sample consisted of the entire population of 35 employees. Data analysis techniques included descriptive statistical analysis and SPSS version 26.0. Based on the research results, it can be concluded that leadership style has a positive and significant effect on employee performance; the better the leadership, the better the employee performance. The work environment also has a positive and significant effect on employee performance; the better the work environment, the higher the employee performance. This means that the better the work environment provided, the higher the employee performance will be. Work pressure has a negative and significant effect on employee performance; the higher the work pressure, the lower the employee performance. This is because excessive work stress burdens employees. Work pressure must be kept within reasonable limits and not be excessive.

Keywords: *Leadership, Work Environment, Work Pressure, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang dihormati dan diikuti oleh bawahannya. Organisasi tanpa pemimpin cenderung kacau dan tidak terarah. Oleh karena itu, pemimpin diperlukan untuk memberikan arahan dan mengoordinasikan bawahannya demi tercapainya tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Kepemimpinan dan organisasi adalah dua konsep yang saling terkait; tanpa organisasi, seorang pemimpin tidak dapat mengekspresikan aktualisasi dirinya secara maksimal. Sebaliknya, tanpa kepemimpinan, kegiatan kelompok tidak terarah, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai secara efektif.

Pemimpin adalah individu yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan, di sisi lain, adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar bersedia bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain lingkungan kerja terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja variabel itu adalah tekanan kerja dikemukakan oleh Sarooj dan Maad (2008), yang mengartikan tekanan kerja sebagai tanggapan atau respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap tuntutan (*Demand*) yang timbul. Dalam kehidupan tekanan kerja adalah suatu hal yang tidak dapat

dihindari. Manusia dalam hidupnya mempunyai banyak kebutuhan namun dalam pemenuhannya kendala dan rintangan akan selalu menyertainya. Hal inilah yang merupakan pangkal terjadinya stress.

Pada kantor balaikota Makassar tepatnya bagian umum sekretariat daerah kota Makassar, kepala bagian juga menilai kinerja pegawai merupakan salah satu unsur terpenting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, khususnya dalam memberikan pelayanan administrasi yang optimal kepada seluruh perangkat daerah dan masyarakat. Kantor dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan biasanya akan menggunakan sebuah indikator penilaian. Karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas kemandirian.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian survei yang merupakan penelitian lapangan yang dilakukan terhadap beberapa anggota sampel dari suatu populasi tertentu yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian umum sekretariat daerah Kota Makassar pada tahun 2024 yaitu karyawan berjumlah 35 pegawai. Teknik pengambilan dan pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, disebabkan jumlah sampel yang kecil dimana sampel adalah keseluruhan dari jumlah populasi disebabkan populasi hanya berjumlah 35 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan Penelitian Kepustakaan (*library Research*) dan Penelitian lapangan (*Field Research*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Instrumen Uji Penelitian

1. Uji Validitas

Butir Pertanyaan	<i>Person correlation</i>	r tabel	Keterangan	
X1	X1.1	0,943**	0.3338	VALID
	X1.2	0,751**	0.3338	VALID
	X1.3	0,886**	0.3338	VALID
	X1.4	0,737**	0.3338	VALID
	X1.5	0,798**	0.3338	VALID
X2	X2.1	0,756**	0.3338	VALID
	X2.2	0,655**	0.3338	VALID
	X2.3	0,712**	0.3338	VALID
	X2.4	0,772**	0.3338	VALID
	X2.5	0,603**	0.3338	VALID
	X2.6	0,756**	0.3338	VALID
X3	X3.6	0,710**	0.3338	VALID
	X3.2	0,729**	0.3338	VALID
	X3.3	0,762**	0.3338	VALID
	X3.4	0,671**	0.3338	VALID
	X3.5	0,843**	0.3338	VALID
	X3.6	0,786**	0.3338	VALID
Y	Y1	0,769**	0.3338	VALID
	Y2	0,699**	0.3338	VALID
	Y3	0,755**	0.3338	VALID
	Y4	0,666**	0.3338	VALID
	Y5	0,661**	0.3338	VALID
	Y6	0,695**	0.3338	VALID

Berdasarkan tabel 14 diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Tekanan Pekerjaan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (r hitung > 0.3338) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,869	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,800	Reliabel
Tekanan Pekerjaan (X3)	0,845	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,797	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Tekanan Pekerjaan (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). mempunyai nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan menguji normalitas data digunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual dan uji Kolmogorov-Smirnov dikatakan berdistribusi normal jika asymptotic significant data lebih besar daripada 0.05 ($p > 0.05$) (Sufren, 2013:68).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27,0000000
	Std. Deviation	2,66110559
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,107
	Positive	,089
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel diatas pengujian normalitas pada penelitian ini menunjukkan hasil pengujian yaitu data penelitian berdistribusi secara normal. Diketahui bahwa nilai signifikansi *two tailed* sebesar 0,200, dengan nilai Test Statistic *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,107. Model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan memenuhi kriteria pengujian normalitas dengan nilai probability value > 0,05

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan (X1)	,556	1,798
	Lingkungan Kerja (X2)	,548	1,824
	Tekanan Pekerjaan (X3)	,897	1,114

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan nilai tolerance > 0,10 yang artinya tidak terdapat kolerasi antar variabel. Masing-masing variabel Independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan nilai < 10. Hal ini berarti bahwa variabel independen pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas sesama variabel independen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,396	2,713		3,094	,004
	Kepemimpinan (X1)	,256	,086	,281	2,991	,005
	Lingkungan Kerja (X2)	,737	,111	,630	6,660	,000
	Tekanan Pekerjaan (X3)	-,139	,054	-,189	-2,557	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas, penelitian ini menggunakan persamaan regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,396 + 0,256X_1 + 0,737X_2 - 0,139X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 α = konstanta
X1 = Kepemimpinan
X2 = Lingkungan Kerja
X3 = Tekanan Pekerjaan
 β_1 - β_3 = Koefisien regresi yang akan dihitung
 ε = Faktor pengganggu atau error term

Berdasarkan persamaan linear diatas, dijelaskan bahwa:

- α = Konstanta nilai mutlak Y bernilai 8,396 berarti apabila variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Tekanan Pekerjaan (X3) bernilai 0, maka jumlah Kinerja Karyawan sebesar 8,396.
- β_1 = Besarnya koefisien regresi β_1 sebesar 0,256 hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel X1 (Kepemimpinan), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,256.
- β_2 = Besarnya koefisien regresi β_2 sebesar 0,737 hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel X2 (Lingkungan Kerja), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,737.
- β_3 = Besarnya koefisien regresi β_3 sebesar -0,139 hal ini menunjukkan bahwa dengan menurunkan variabel X3 (Tekanan Pekerjaan), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar -0,139.

Uji Hipotesis

1. Uji parsial (Uji t)

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki t hitung sebesar 2.991 dan t tabel sebesar 2.0322 dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Diperoleh hasil dengan kriteria pengujian hipotesis dimana t hitung > t tabel, dengan nilai 2.991 > 2.0322 dan terhadap nilai signifikansi 0,005 < 0,05. Maka, berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, Ho ditolak dan H1 diterima.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki t hitung sebesar 6.660 dan t tabel sebesar 2.0322 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Diperoleh hasil dengan kriteria pengujian hipotesis dimana t hitung > t tabel, dengan nilai $6.660 > 2.0322$ dan terhadap nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, H_0 ditolak dan H2 diterima.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Variabel ketegasan Tekanan Pekerjaan (X3) memiliki t hitung sebesar 2.557 dan t tabel sebesar 2.0322 dengan nilai signifikan sebesar 0,016. Diperoleh hasil dengan kriteria pengujian hipotesis dimana t hitung > t tabel, dengan nilai $2.557 > 2.0322$ dan terhadap nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Maka, berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Tekanan Pekerjaan memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, H_0 ditolak dan H3 diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin baik bahwa Kepemimpinan maka semakin baik tingkat Kinerja Karyawan. Pemimpin yang mampu bersikap tegas namun tetap mengayomi menciptakan sifat yang positif dan suportif. Karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan diberi arahan yang membangun, bukan hanya diberi tekanan. Hal ini mendorong semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diemban. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Wati et al., 2022) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan mengarahkan pihak atau kelompok yang memimpin. Sukses atau tidaknya seorang pemimpin dapat dinilai dari cara orang tersebut memimpin kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang efektif dapat memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi timnya dengan cara yang positif, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik baik secara individu maupun kolektif. Dengan memberikan arahan yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan membangun komunikasi yang baik, pemimpin dapat membawa tim mencapai hasil yang optimal.

Konsep teori penularan sosial (contagion theory) seperti yang dijelaskan oleh Berger (2008), Burt, Burkhardt (Hapsari, 2016), dan Locher (2002), memiliki relevansi yang kuat dalam berbagai konteks, termasuk dalam organisasi atau perusahaan. Ketika seorang pemimpin mempraktikkan gaya kepemimpinan yang positif (misalnya transformasional atau partisipatif), motivasi, komitmen, dan cara kerja proaktifnya menjadi model yang cepat diadopsi oleh anggota tim melalui observasi langsung, diskusi informal, maupun interaksi rutin di tempat kerja. Proses penularan ini memperkuat employee engagement, menciptakan norma kolektif yang mendukung produktivitas, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Elemen paling penting dalam meningkatkan Kepemimpinan yaitu Tanggung Jawab Pimpinan bagian umum sekretariat daerah Kota Makassar. Tanggung jawab Pimpinan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Makassar merupakan elemen penting dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan birokrasi. Ia bertugas mengoordinasikan layanan administrasi seperti surat-menyurat, kehumasan, perlengkapan, dan tata usaha pemerintahan. Kepemimpinan yang efektif ditunjukkan melalui keteladanan, kemampuan manajerial, serta komitmen terhadap integritas dan pelayanan publik. Pimpinan juga harus adaptif terhadap inovasi teknologi untuk mendukung sistem kerja digital sejalan dengan visi Smart City Makassar. Dengan tanggung jawab tersebut, ia menjadi motor penggerak budaya kerja yang profesional, inklusif, dan berorientasi pelayanan.

Hasil penelitian tersebut juga ditunjukkan oleh Adawiah, A., & Putri, I. M. (2023). dan Gurning, D. J., Widodo, E., & Astuti, I. Y. (2024), Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi anggota tim untuk bekerja dengan baik, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang baik, pemberian arahan yang jelas, dan penghargaan atas pencapaian tim. Karyawan merasa aman untuk mengajukan pertanyaan atau melaporkan kendala, sehingga masalah dapat diatasi lebih cepat dan inovasi pun muncul dari berbagai level organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin baik bahwa Lingkungan Kerja semakin baik tingkat Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang disediakan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, kebersihan ruang, serta tata letak yang ergonomis mampu meningkatkan fokus,

semangat, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang layak dapat menurunkan motivasi, menimbulkan kelelahan, dan berisiko menurunkan kualitas kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman . Ketika pegawai bekerja dalam lingkungan yang sehat, aman, dan mendukung, mereka lebih termotivasi, produktif, dan fokus pada tujuan organisasi. Oleh karena itu, kantor atau organisasi perlu menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan kinerja pegawainya dan mencapai tujuan organisasi.

Konsep teori penularan sosial (contagion theory) seperti yang dijelaskan oleh Berger (2008), Burt, Burkhardt (Hapsari, 2016), dan Locher (2002), memiliki relevansi yang kuat dalam berbagai konteks, termasuk dalam organisasi atau perusahaan. Dalam konteks ini. Lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan kondusif dapat memengaruhi perilaku karyawan melalui proses penularan sosial. Ketika lingkungan kerja menciptakan budaya kerja yang positif, seperti kolaborasi, inovasi, atau empati, karyawan cenderung meniru perilaku tersebut.

Elemen paling penting dalam meningkatkan Lingkungan Kerja yaitu Kebisingan kantor sekretariat daerah Kota Makassar. Pengelolaan kebisingan. Kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan produktivitas, dan memicu stres pada karyawan. Dengan menciptakan suasana kerja yang tenang dan kondusif, karyawan akan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Pengendalian kebisingan juga mencerminkan perhatian manajemen terhadap kenyamanan dan kesehatan kerja pegawai. Oleh karena itu, pengurangan kebisingan menjadi langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal dan mendukung kinerja maksimal.

Hasil penelitian tersebut juga ditunjukkan oleh Gurning, D. J., Widodo, E., & Astuti, I. Y. (2024) dan Yaputra, A., & Yoyo, T. (2023), Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Lingkungan kerja yang baik meliputi fasilitas yang memadai dan kondisi fisik yang nyaman, seperti penerangan yang cukup, udara yang segar, dan suhu yang nyaman. Hal ini dapat meningkatkan konsentrasi dan kenyamanan pegawai dalam bekerja, yang akan mengurangi gangguan dan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

3. Pengaruh Tekanan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Tekanan Pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin menurun bahwa Tekanan Pekerjaan maka semakin baik tingkat Kinerja Karyawan. Hal ini karena stres kerja yang berlebihan sendiri akan membebani karyawan, Tekanan Pekerjaan yang diberikan harus dalam batas wajar dan tidak berlebihan. Pemberian yang berlebihan tentu akan menyebabkan gangguan gangguan pada kondisi karyawan baik fisik maupun psikis, menurunkan konsentrasi serta kesehatan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan kondisi kerja yang seimbang, mendukung, dan tidak terlalu membebani, agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan berkelanjutan.

Defenisi lain tentang tekanan kerja dikemukakan oleh Sarooj dan Maad yang mengartikan tekanan kerja sebagai tanggapan atau respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap tuntutan (Demand) yang timbul. Dalam kehidupan tekanan kerja adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari. Manusia dalam hidupnya mempunyai banyak kebutuhan namun dalam pemenuhannya kendala dan rintangan akan selalu menyertainya. Hal inilah yang merupakan pangkal terjadinya stress. ada tiga klasifikasi penyebab tekanan kerja, pertama Organizational stressor yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan, kedua Life events, yang tidak dipengaruhi oleh aspek organisasi tetapi lebih didominasi dari peristiwa kehidupan individu, ketiga Individual stressor, terkait dengan karakteristik yang dimiliki masing-masing individu dalam memandang lingkungannya, Yaputra, A., & Yoyo, T. (2023).

Konsep teori penularan sosial (contagion theory) seperti yang dijelaskan oleh Berger (2008), Burt, Burkhardt (Hapsari, 2016), dan Locher (2002), memiliki relevansi yang kuat dalam berbagai konteks, termasuk dalam organisasi atau kantor. Dalam konteks ini. tekanan pekerjaan juga dapat menular melalui interaksi individu di dalam organisasi. Ketika beberapa karyawan mengalami tekanan tinggi, mereka dapat secara tidak sadar memengaruhi suasana hati dan perilaku rekan kerja lain.

Elemen paling penting dalam meningkatkan tekanan pekerjaan di kantor Sekretariat Daerah Kota Makassar adalah tuntutan fisik yang tinggi dalam pelaksanaan tugas. Aktivitas yang menuntut mobilitas tinggi, durasi kerja yang panjang, dan beban administratif yang berat dapat menyebabkan kelelahan fisik. Kondisi ini berdampak pada penurunan konsentrasi, stres, dan potensi gangguan kesehatan karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, tuntutan fisik dapat menurunkan motivasi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu,

penting bagi organisasi untuk memperhatikan keseimbangan beban kerja, ergonomi, dan waktu istirahat guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Hasil penelitian tersebut juga ditunjukkan oleh Soekotjo, S., & Lestari, S. D. (2024). Tekanan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Tekanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres berlebih, yang pada akhirnya mengganggu fokus dan konsentrasi karyawan. Ketika seseorang merasa tertekan, pikirannya cenderung terbebani oleh kecemasan atau kelelahan, sehingga sulit untuk berkonsentrasi pada tugas yang sedang dikerjakan. Akibatnya, kinerja karyawan menurun karena meningkatnya kemungkinan kesalahan, lambatnya penyelesaian tugas, dan menurunnya kualitas output kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan data penelitian dan penelusuran yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis telah dilakukan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin baik bahwa Kepemimpinan maka semakin baik tingkat Kinerja Karyawan. Pemimpin yang mampu bersikap tegas namun tetap mengayomi menciptakan sifat yang positif dan suportif. Karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan diberi arahan yang membangun, bukan hanya diberi tekanan. Hal ini mendorong semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diemban. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin baik bahwa Lingkungan Kerja semakin baik tingkat Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang disediakan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, kebersihan ruang, serta tata letak yang ergonomis mampu meningkatkan fokus, semangat, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang layak dapat menurunkan motivasi, menimbulkan kelelahan, dan berisiko menurunkan kualitas kerja.
3. Tekanan Pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin menurun bahwa Tekanan Pekerjaan maka semakin baik tingkat Kinerja Karyawan. Hal ini karena stres kerja yang berlebihan sendiri akan membebani karyawan, Tekanan Pekerjaan yang diberikan harus dalam batas wajar dan tidak

berlebihan. Pemberian yang berlebihan tentu akan menyebabkan gangguan gangguan pada kondisi karyawan baik fisik maupun psikis, menurunkan konsentrasi serta kesehatan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan kondisi kerja yang seimbang, mendukung, dan tidak terlalu membebani, agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Berger, J. (2008). Identity signaling, social influence, and social contagion. *Understanding Peer Influence in Children and Adolescents*, 181–199.
- Budiyono., (2016) "Pengaruh tipe kepemimpinan terhadap kinerja dengan tekanan kerja sebagai variabel mediasi," : *Jurnal STIE Semarang*. Jurusan manajemen sekolah tinggi ilmu (STIE) Semarang. Vol. 8 Nomor. 3.
- Fadhil, Muhammad. "Pengaruh Cyberloafing, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD)." *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 9.1 (2022): 106-118. <https://repository.umi.ac.id/6211/1/garuda3454021.pdf>
- Gurning, D. J., Widodo, E., & Astuti, I. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 10(11), 51-60.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku. Seru
- Hapsari, D. R. (2016). Peran Jaringan Komunikasi Dalam Gerakan Sosial Untuk Pelestarian Lingkungan Hidup. *Jurnal Komunikasi Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, 1(1), 25. <https://doi.org/10.25008/jkiski.v1i1.33>
- Hasan.Iqbal,2004, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*,Jakarta: Bumi Aksara
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496-509.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 10(1), 25-34. <https://doi.org/10.52103/jtk.v10i1.65>

- Lamawuran, W. W. P., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1036-1048.
- Latif, A. Y., Patwayati, P., Awasinombu, A. H., Montundu, Y., & Istianandar, F. R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kpu Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 5(3), 455. <https://doi.org/10.33772/jumbo.v5i3.20915>
- Locher, D. A. (2002). Social Contagion Theory. DA Lochner, *Collective Behavior*, 11–23.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya*
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan. Suatu Tinjauan Teoritis *Jemma/jurnal of Economic,management and Accounting*, 2(2).
- Nilalowati, A., Basalamah, S., Arif, M., & Hamzah, F. F. (2018). Analisis pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja perawat pada ruang rawat inap RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(2). <https://doi.org/10.37531/yum.v1i2.898>
- Ningrum, I. C., & Wahyuni, D. U. (2024). Pengaruh Lingkungan, Kerja Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(10).
- Nurdianah, D., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(5).
- Paradizza, I., Malik, L. I., Isa, M., & Anugrah, P. (2019). Self-Esteem, Contagion Theory dan Suporter Persija Jakarta. *Jurnal Komunikasi*, 11(1), 1.
- Pratama, A., Hasbi, A. M., Tenrisau, M. A., & Kamidin, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 442-455. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.565>
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 161-171.
- Priansa. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Cv. Alfabeta.
- Putra, S. W. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya*

- Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1), 62. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>
- Putri, V. J. T. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Devisi Bisnis Pada Kantor Perumda Tirta Mayang Kota Jambi (Doctoral dissertation, Universitas BATANGHARI Jambi).
- Rijanti, T., & Sariati, F. (2023). Efek Moderasi Kepemimpinan Melayani Pada Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kineja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 3654-3663
- Soekotjo, S., & Lestari, S. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Locus: Penelitian dan Pengabdian*, 3(2).
- Sufren. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: Kompas Gramedia
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Sujarweni. 2016. *Kupas Tuntas, Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sunyoto. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: CAPS.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta
- Syahrinullah, S., Basalamah, S., Semmaila, B., Hasbi, H., & Gani, A. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Sosio Sains*, 7(2), 116-130. <https://dx.doi.org/10.37541/sosiosains.v7i2.631>
- WAHYONO, A. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada SMK dan SMA Terang Bangsa Semarang). *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 10(1), 75-83.
- Wati, D. P., Wahyuni, N., Fatayan, A., & Bachrudin, A. A. (2022). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 7970-7977. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3684>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Yaputra, A., & Yoyo, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dalam Bekerja, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infotama Teknologi Indonesia. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 136-145.
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit

Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928-939.

Zulfa, I., & Patmarina, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 498-506.