

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APOTEK ANUGERAH

I Made Dwi Satria Pramarta¹
I Gusti Bagus Honor Satrya²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
Email: adesatria085@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang terampil dan profesional akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Penelitian ini dilakukan di Apotek Anugerah, yang merupakan apotek dengan beberapa cabang di Denpasar. Apotek perlu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas untuk meningkatkan kualitas hidup dan kepuasan konsumen. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh dan hubungan variabel terkait stres kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran dari lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu kuisioner dan wawancara. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden. Penelitian ini menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Apotek Anugerah; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Apotek Anugerah; stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Apotek Anugerah. Implikasi teoritis penelitian ini memberi sumbangan terhadap teori atribusi (*attribution theory*). Implikasi praktis penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi kepala tiap cabang Apotek Anugerah dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja; Stres Kerja

ABSTRACT

Skilled and professional human resources will influence the success of the company. This research was conducted at Anugerah Pharmacy, which is a pharmacy with several branches in Denpasar. Pharmacies need to provide quality health services to improve quality of life and consumer satisfaction. This research uses associative research methods with a quantitative approach to analyze the influence and relationship of variables related to work stress and employee performance. This research aims to examine the role of the work environment, job satisfaction, and work stress on employee performance. This research uses several data collection methods, namely questionnaires and interviews. The Likert scale is used to measure respondents' attitudes, opinions and perceptions. This research found that the work environment had a positive and significant effect on the performance of Anugerah Pharmacy employees; job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of Anugerah Pharmacy employees; Work stress has a negative and significant effect on the performance of Anugerah Pharmacy employees. The theoretical implications of this research contribute to attribution theory. The practical implications of this research are material for consideration and input for the heads of each Anugerah Pharmacy branch in improving the performance of their employees.

Keywords: *Employees Performance; Job Satisfaction; Job Stress; Work Environmen*

PENDAHULUAN

Industri farmasi Indonesia mengalami perkembangan di era globalisasi saat ini. Kebutuhan masyarakat untuk sarana kesehatan semakin meningkat karena mulainya masyarakat menyadari pentingnya menjaga kesehatan. Meningkatnya kebutuhan masyarakat untuk sarana kesehatan mengharuskan penyedia jasa layanan kesehatan memberikan pelayanan yang berkualitas kuratif dan preventif demi meningkatnya kualitas hidup dan kepuasan konsumen terhadap pelayanan kesehatan pun akan meningkat pula. Perubahan yang sering terjadi ini menyebabkan persaingan semakin ketat, baik dari segi sumber daya manusianya (SDM) pula (Pratama dkk., 2021). Hal ini juga mengharuskan apotek menyusun strategi dalam menghadapi perubahan dan memanfaatkan setiap peluang yang ada untuk bertahan di era ini.

Apotek Anugerah yang diteliti yakni Apotek Anugerah I DApotek Anugerah II terletak di jalan Gatot Subroto 1/2A, Apotek Anugerah II yang terletak di jalan Patimura No.57 Denpasar, dan Apotek Anugerah Ayani yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani Utara No 200, Peguyangan Kaja, Denpasar Utara. Lokasi Apotek Anugerah Ayani sangat strategis karena terletak di dekat jalan raya, tersedia praktik dokter dengan halaman parkir yang luas dan memadai sehingga Apotek Anugerah Ayani selalu ramai dikunjungi masyarakat/pasien.

Sebagai salah satu usaha yang bergerak dalam bidang kesehatan, apotek harus memastikan agar Sumber Daya Manusia yang dalam hal ini adalah pegawai apotek mampu menjalankan peran sebagai tenaga terampil dalam bidangnya. Sumber daya manusia yang berpotensi mampu mempengaruhi setiap apotek dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang tidak dapat terlepas dari perusahaan dan juga sebagai peran utama untuk berkembangnya suatu perusahaan (Sulistyorini, 2019). Sumber daya manusia merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan untuk menggerakkan, memikirkan, dan merencanakan jalannya perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut, SDM sangat berperan penting sebagai faktor penentu keberhasilan serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, dengan demikian SDM harus dikelola secara profesional dalam wadah SDM yaitu bidang *Human Resources Development (HRD)* yang bertugas menjalankan manajemen sumber daya manusia dengan baik. Selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai di instansinya, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan yang berlaku kepadanya (Purba & Ratnasari, 2018). Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula (Yantika dkk., 2018). Pegawai dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang maksimal (Nabawi, 2019). Apabila dalam suatu perusahaan atau instansi terindikasi masalah terkait kinerja pegawai maka akan menyebabkan adanya penurunan pada kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yaitu suatu keadaan sekitar yang ada di perusahaan baik dari keadaan sosial, psikologi, maupun fisik yang ada di dalam perusahaan dan memiliki pengaruh terhadap karyawan di dalamnya untuk melaksanakan pekerjaannya (Rustini *et al.*, 2015). Lingkungan kerja juga dapat berupa benda atau alat-alat untuk bekerja seperti perkakas, bahan dan juga lingkungan sekitar seorang karyawan bekerja baik dari metode serta bagaimana cara mengatur alur kerjanya baik secara individu maupun kelompok.

Kepuasan kerja juga sebagai faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja mengacu pada keseluruhan orientasi emosional individu terhadap tugas yang saat ini ditempati. Secara khusus, kepuasan kerja adalah fungsi yang menggambarkan berbagai kepuasan pengalaman karyawan untuk berbagai aspek pekerjaan mereka (Huynh, 2020). Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja (Kusuma dkk., 2018). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008). Kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan umum karyawan terhadap pekerjaan dan karakteristik pekerjaannya (Kaur *et al.*, 2020). Pada dasarnya kepuasan kerja pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena suatu kepuasan bersifat individu dan sesuai karakteristik yang berlaku pada dirinya (Nurchayani & Adnyani, 2016).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Jalil (2019) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi kondisi emosional, mental, dan fisik seseorang sehingga menghambat hasil kerja karyawan. Stres kerja yang berkelanjutan akan menyebabkan karyawan tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya, dengan arti karyawan akan mengalami gejala negatif terhadap prestasi kerjanya. Tekanan pekerjaan untuk tetap bertahan dapat menjadi penghambat bagi karyawan yang memunculkan niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil kinerja karyawan mampu diukur melalui prestasi yang dicapai dan juga tujuan kerja yang dicapai oleh karyawan tersebut. Stres kerja mampu diminimalisir melalui adanya rasa timbal balik yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan dalam mencapai optimalnya kinerja maka perusahaan perlu mengelola karyawan yang relevan agar tingkat stres yang dirasakan karyawan dapat menurun dan hasil kerja dapat berjalan optimal (Hamdiyak *et al.*, 2016).

Hasil pra-survei melalui wawancara mengindikasikan adanya masalah yang terdapat pada ketiga cabang Apotek Anugerah. Wawancara dilakukan terhadap enam orang pegawai Apotek Anugerah dengan penjabaran 1 Apoteker penanggung jawab, 2 asisten apoteker, 1 kasir, 1 administrasi, dan 1 pegawai umum. Hasil tersebut menunjukkan adanya beberapa indikasi masalah pada kinerja pegawai. Masalah yang terjadi pada kinerja pegawai mengalami keterlambatan dalam ketepatan waktu bekerja, baik itu datang ke apotek maupun waktu setelah jam istirahat makan siang. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Menurunnya hasil kerja pegawai, diperlukannya menjaga konsistensi yang dimiliki oleh pegawai demi berlangsungnya perusahaan.

Masalah berikutnya berkaitan dengan stres kerja dimana sebagian besar pegawai merasakan tidak puas dengan gaji maupun insentif yang diberikan dibandingkan pekerjaan yang di jalani, begitu pula dengan beberapa pegawai baru yang tidak mendapatkan BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan. Karyawan yang mengalami stres akan sangat berdampak terhadap hasil kerja yang dihasilkan sehingga perlunya perusahaan untuk meningkatkan mutu organisasinya. Stres kerja menjadi indikasi masalah pada pegawai Apotek Anugerah di ketiga cabang Denpasar. Masalah stres kerja tersebut biasanya terjadi pada lingkungan internal apotek seperti masalah pribadi dengan rekan kerja yang menyebabkan rasa canggung dalam bekerja.

Masalah lainnya yaitu para pemegang apotek dan para Apoteker yang lebih berpihak atau lebih dekat dengan senior, dengan kata lain para junior merasa dikucilkan ataupun kurang dihargai. Beberapa pegawai menjabarkan bahwa stres kerja biasanya dialami pada saat ada konsumen yang tidak sabaran untuk menunggu obat yang sudah dipesan. Hal tersebut juga membuat konsumen menjadi sering komplain mengenai banyaknya antrian yang menyebabkan pelayanan menjadi lama. Berkaitan dan hal tersebut membuat pegawai merasa terbebani untuk menghadapi para konsumen. Sedangkan beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka menerima pekerjaan tambahan diluar pekerjaan mereka dari atasan. Pekerjaan tambahan tersebut mengakibatkan beban kerja yang bertambah kepada pegawai. Ketidakstabilan emosi yang dimiliki pegawai juga dikarenakan stres kerja yang dirasakannya yang sangat berdampak pada pekerjaan yang sedang dilakukan pegawai tersebut.

Indikasi-indikasi masalah tersebut menyebabkan pegawai hanya akan bekerja seminimal mungkin sesuai dibutuhkan sampai batas waktu kerja dan tidak memiliki keinginan untuk membantu meningkatkan kinerja perusahaan, dengan adanya pemberian insentif seperti bonus uang servis untuk resep obat diharapkan adanya peningkatan kinerja pegawai, kemudian dengan meningkatnya kinerja pegawai diharapkan pelayanan terhadap masyarakat juga akan meningkat. Pelayanan yang baik terhadap masyarakat akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang tidak hanya ekonomi, melainkan juga kepercayaan konsumen pada Apotek Anugerah.

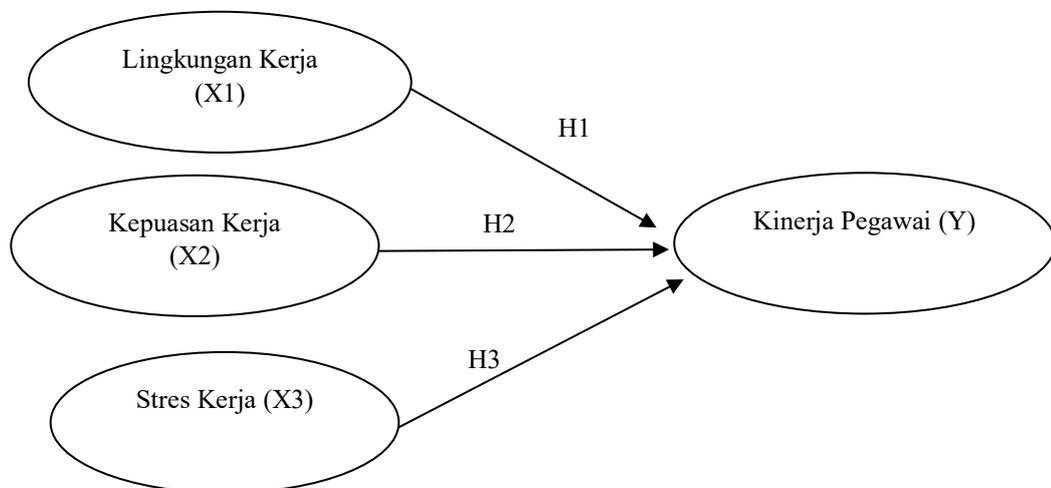
Nasib & Martin (2018) menyatakan bahwa baik secara parsial dan simultan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ditemukan pada penelitian Dewi dkk. (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai ditemukan pada penelitian Iskanto (2021) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pan Baruna Cabang Pekanbaru.

Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Wolor *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai bagian penjualan adalah positif dan signifikan, dengan stres kerja akan sedikit meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian berbeda juga ditemukan

pada penelitian Ahmad dkk. (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Teori yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah teori atribusi (*attribution theory*). Melalui teori atribusi dapat dilakukan pengamatan terhadap penyebab perubahan perilaku pegawai melalui faktor internal dan eksternal. Maifanda & Slamet (2019) menjelaskan teori atribusi (*attribution theory*) sebagai teori yang terkait dengan cara seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi sebagai dasar analisis dan pemecahan masalah penelitian karena teori ini menjelaskan terkait tentang karakteristik yang menyebabkan seseorang menunjukkan perilaku kinerja yang pegawai menurut teori atribusi dapat disebabkan oleh faktor internal yang mencakup kemampuan yang dimiliki pegawai kurang memadai dan masalah dalam keluarga, dan faktor eksternal yang mencakup, lingkungan kerja yang tidak nyaman, kepuasan kerja yang kurang, stres kerja yang tinggi, dan hubungan dengan rekan kerja kurang baik.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Lingkungan kerja berdampak pada semangat kerja, produktivitas dan keterlibatan karyawan baik secara negatif maupun positif. Produktivitas kinerja meningkat apabila lingkungan tempat kerja kondusif dan berdampak juga jika sebaliknya (Bindu & Rupa, 2012). Penerapan lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan didalam menunjang kenyamanan dan peningkatan kinerja, berupa lingkungan fisik, tata ruang yang memadai akan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan (Riyanto *et al.*, 2017). Menurut penelitian Yuan & Ekhsan (2020) Faktor lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana lingkungan kerja harus diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sridarmaningrum & Widhiyani (2018), Santika & Antari (2019) dan Brawiaya & Latrini (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa baik dan nyamannya lingkungan kerja serta tersedianya fasilitas yang

lengkap untuk menunjang produktivitas pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai lebih baik lagi.

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Karyawan yang puas akan pekerjaannya dikarenakan terpenuhi kebutuhannya oleh perusahaan tentu akan membuat karyawan produktif dalam bekerja. Karyawan yang produktif bekerja akan memberikan hasil kerja yang tinggi atau dapat dikatakan kinerja yang maksimal, sehingga puasanya karyawan terhadap pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sarpan (2018) kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu kinerja akan meningkat apabila karyawan merasa puas akan pekerjaannya. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kondisi bekerja yang nyaman membuat karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu (Nicolas & Riyanto 2020). Faktor kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dalam hal ini kepuasan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Yuan & Ekhsan, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Prawira & Suwandana (2019), Sandiarta & Suwandana (2020), Diputra & Surya (2019) yakni kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermaksud bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pun akan tinggi pula.

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Faktor-faktor negatif yang membuat karyawan tertekan memiliki efek negatif pada pekerja. Apabila ada banyak faktor stres yang dimiliki karyawan maka stres akan berdampak negatif pada kinerja karyawan (Daniel, 2019). Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan, dimana stres kerja membuat mental individu menjadi rendah sehingga berpengaruh negatif terhadap kinerja Iskanto (2021). Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja memberikan kontribusi negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga tingkat stres kerja membuat prestasi kerja karyawan menurun. Hasil penelitian Putri & Rahyuda (2019), Prawira & Suwandana (2019), Sandiarta & Suwandana (2020), Diputra & Surya (2019) menyatakan stres kerja telah bernilai negatif signifikan jika dihubungkan dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti tingginya stres kerja yang dirasakan pegawai maka kinerja yang dihasilkan pun akan rendah, begitu pula sebaliknya rendahnya stres kerja oleh pegawai maka kinerja yang diberikan akan meningkat.

H₃ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan yakni penelitian asosiatif dengan teknik kuantitatif untuk menguji peran pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Apotek Anugerah di Kota Denpasar di tiga cabang. Cabang pertama di Jl. Patimura No.57, Dangin Puri Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80234, Indonesia, cabang kedua di Jl. Gatot Subroto Barat No.266, Tonja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80234, Indonesia,

cabang ketiga di Jl. Ahmad Yani Utara No.200, Peguyangan, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80115, Indonesia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Apotek Anugerah di ketiga cabang Denpasar yang berjumlah 42 orang dengan menggunakan *sampling* jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Apotek Anugerah di ketiga cabang Denpasar yang berjumlah 42 orang dapat diketahui karakteristik respondennya meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat responden merupakan adalah seluruh karyawan Apotek Anugerah di ketiga cabang Denpasar yang berjumlah 42 orang. Jika dilihat dari jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan presentase sebesar 52,38 persen. Jika di lihat dari usia, yang memiliki usia 25-30 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 35,71 persen. Dilihat dari pendidikan responden yang pendidikan S1 mendominasi dengan persentase sebesar 42,86 persen.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

| No | Variabel | Klasifikasi | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------|---------------------|---------------|----------------|----------------|
| 1 | Jenis Kelamin | Laki - laki | 22 | 52.38 |
| | | Perempuan | 20 | 47.62 |
| | Jumlah | | 41 | 100 |
| 2 | Usia | < 25 tahun | 13 | 30.95 |
| | | 25 – 30 tahun | 15 | 35.71 |
| | | > 30 tahun | 14 | 33.33 |
| | Jumlah | | 41 | 100 |
| 3 | Pendidikan Terakhir | SMA/SMK | 11 | 26.19 |
| | | Diploma | 5 | 11.90 |
| | | S1 | 18 | 42.86 |
| | S2 | 8 | 19.05 | |
| Jumlah | | 42 | 100 | |

Sumber: data diolah, 2023

Hasil uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel penelitian berupa kinerja pegawai, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja telah memenuhi syarat uji validitas yang di mana nilai skor total *pearson correlation* masing-masing instrumen berada diatas 0,30, maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel-variabel tersebut.

Tabel 2.
Uji Validitas

| No. | Variabel | Instrumen | Pearson Correlation | Keterangan |
|-----|-----------------------|------------------|---------------------|------------|
| 1. | Kinerja pegawai (Y) | Y _{1.1} | 0,727 | Valid |
| | | Y _{1.2} | 0,814 | Valid |
| | | Y _{1.3} | 0,869 | Valid |
| | | Y _{1.4} | 0,844 | Valid |
| | | Y _{1.5} | 0,814 | Valid |
| | | Y _{1.6} | 0,908 | Valid |
| 2. | Lingkungan Kerja (X1) | X _{1.1} | 0,866 | Valid |
| | | X _{1.2} | 0,892 | Valid |
| | | X _{1.3} | 0,900 | Valid |
| | | X _{1.4} | 0,644 | Valid |
| | | X _{1.5} | 0,807 | Valid |
| 3. | Kepuasan Kerja (X2) | X _{2.1} | 0,906 | Valid |
| | | X _{2.2} | 0,735 | Valid |
| | | X _{2.3} | 0,818 | Valid |
| | | X _{2.4} | 0,782 | Valid |
| | | X _{2.5} | 0,868 | Valid |
| | | X _{2.6} | 0,893 | Valid |
| 3. | Stres Kerja (X3) | X _{3.1} | 0,855 | Valid |
| | | X _{3.2} | 0,800 | Valid |
| | | X _{3.3} | 0,868 | Valid |
| | | X _{3.4} | 0,856 | Valid |
| | | X _{3.5} | 0,786 | Valid |

Sumber: data diolah, 2023

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----|-----------------------|------------------|------------|
| 1. | Kinerja pegawai (Y) | 0,909 | Reliabel |
| 2. | Lingkungan Kerja (X1) | 0,882 | Reliabel |
| 3. | Kepuasan Kerja (X2) | 0,912 | Reliabel |
| 4. | Stres Kerja (X3) | 0,889 | Reliabel |

Sumber: data diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa pada masing-masing variabel yaitu kinerja pegawai sebesar 0,909, lingkungan kerja sebesar 0,882, kepuasan kerja sebesar 0,912, dan stres kerja sebesar 0,889, yang masing-masing memiliki nilai berada pada titik di atas 0,70 yang ditunjukkan pada hasil *cronbach's alpha*, maka dapat dikatakan seluruh instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui persepsi responden mengenai variabel kinerja pegawai yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan "Setiap bulan saya rutin menerima teguran dari atasan" (Y_{1.5}), diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,33 yang masuk kriteria cukup, ini berarti secara umum responden memiliki kinerja yang kurang maksimal sehingga rutin mendapatkan teguran dari atasan.

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai

| No | Pernyataan | Proporsi Jawaban Responden (orang) | | | | | Jumlah | Rata-rata | Kriteria |
|-----------|---|------------------------------------|----|----|----|---|--------|-----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan pimpinan (Y _{1.1}) | 1 | 8 | 19 | 8 | 6 | 136 | 3,24 | Cukup |
| 2 | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan (Y _{1.2}) | 1 | 10 | 14 | 13 | 4 | 135 | 3,21 | Cukup |
| 3 | Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. (Y _{1.3}) | 2 | 7 | 17 | 9 | 7 | 138 | 3,29 | Cukup |
| 4 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rasa penuh tanggung jawab. (Y _{1.4}) | 2 | 12 | 10 | 13 | 5 | 133 | 3,17 | Cukup |
| 5 | Setiap bulan saya rutin menerima teguran dari atasan (Y _{1.5}) | 2 | 7 | 16 | 9 | 8 | 140 | 3,33 | Cukup |
| 6 | Saya selalu berkomitmen menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dengan tuntas (Y _{1.6}) | 1 | 14 | 11 | 12 | 4 | 130 | 3,10 | Cukup |
| Rata-rata | | | | | | | | 3,22 | Cukup |

Sumber: data diolah, 2023

Variabel kinerja pegawai yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya selalu berkomitmen menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dengan tuntas” (Y_{1.6}), diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,10 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang terendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden memiliki komitmen yang rendah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada pernyataan Y_{1.1} memiliki rata-rata 3,24 dengan kategori cukup, terdapat 8 responden menyatakan tidak setuju dan 8 responden menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum masih terdapat pegawai yang tidak dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan dikarenakan ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dengan ketidaktercapainya target ini berdampak pada ketidakpuasan pegawai terhadap hasil kerjanya. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan terhadap pegawainya yaitu dengan memberikan program pelatihan terhadap pegawainya agar dapat memajemen waktu dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

| No | Pernyataan | Proporsi Jawaban Responden (orang) | | | | | Jumlah | Rata-rata | Kriteria |
|-----------|--|------------------------------------|----|----|----|----|--------|-----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | Saya merasa penerangan yang masuk ke dalam ruangan kerja pegawai mencukupi (X _{1.1}) | 2 | 7 | 17 | 8 | 8 | 139 | 3,31 | Cukup |
| 2 | Saya merasa suhu udara atau sirkulasi udara terasa nyaman di dalam ruangan kerja pegawai (X _{1.2}) | 4 | 12 | 8 | 8 | 10 | 134 | 3,19 | Cukup |
| 3 | Saya merasa lingkungan kerja yang tenang dan bebas dari kebisingan suara membuat saya bekerja lebih maksimal (X _{1.3}) | 1 | 10 | 10 | 12 | 9 | 144 | 3,43 | Tinggi |
| 4 | Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja harmonis dan saling membantu (X _{1.4}) | 5 | 14 | 15 | 5 | 3 | 113 | 2,69 | Cukup |
| 5 | Saya merasa keamanan lingkungan tempat bekerja kondusif (X _{1.5}) | 3 | 9 | 16 | 7 | 7 | 132 | 3,14 | Cukup |
| Rata-rata | | | | | | | | 3,15 | Cukup |

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 diketahui persepsi responden mengenai variabel lingkungan kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan “Saya merasa lingkungan kerja yang tenang dan bebas dari kebisingan suara membuat saya bekerja lebih” (X_{1.3}), diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,43 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden merasa dengan lingkungan kerja yang tenang dapat mendorong responden untuk menyelesaikan pekerjaan lebih.

Variabel lingkungan kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja harmonis dan saling membantu” (X_{1.4}), diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,69 yang masuk kriteria rendah ini berarti secara umum hubungan antara rekan kerja responden kurang harmonis.

Pada pernyataan X_{1.1} memiliki rata-rata 3,31 dengan kategori cukup, terdapat 7 responden menyatakan tidak setuju dan 8 responden menyatakan setuju. Pernyataan ini menunjukkan bahwa perusahaan menyediakan tempat kerja pegawai dengan cahaya yang kurang cukup di beberapa cabang yang menyebabkan beberapa pegawai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan merasa tidak dapat melakukan pekerjaan secara optimal karena kurangnya penerangan di tempat kerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan, yaitu dengan memberikan fasilitas yang mendukung terhadap pegawai agar pegawai dapat merasakan kenyamanan dalam

melakukan pekerjaannya dan tercapainya kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | Proporsi Jawaban Responden (orang) | | | | | Jumlah | Rata-rata | Kriteria |
|-----------|--|------------------------------------|----|----|----|---|--------|-----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | Saya merasa puas dengan beban kerja sebanding dengan hasil yang didapatkan (X _{2.1}) | 2 | 13 | 8 | 13 | 6 | 134 | 3,19 | Cukup |
| 2 | Saya merasa puas karena gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan. (X _{2.2}) | 7 | 12 | 16 | 6 | 1 | 108 | 2,57 | Rendah |
| 3 | Saya merasa puas ketika mendapatkan imbalan berupa pengangkatan / promosi jabatan sebagai bukti bahwa saya telah melakukan pekerjaan dengan baik (X _{2.3}) | 2 | 11 | 14 | 8 | 7 | 133 | 3,17 | Cukup |
| 4 | Saya merasa puas diperlakukan adil antara atasan dengan bawahan dalam bekerja (X _{2.4}) | 3 | 7 | 15 | 10 | 7 | 137 | 3,26 | Cukup |
| 5 | Saya merasa puas dan nyaman ketika bekerja dikelilingi oleh rekan kerja yang mampu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya (X _{2.5}) | 1 | 9 | 14 | 9 | 9 | 142 | 3,38 | Cukup |
| 6 | Sarana dan prasarana yang saya butuhkan untuk bekerja di Apotek Anugerah sudah lengkap (X _{2.6}) | 1 | 13 | 11 | 13 | 4 | 132 | 3,14 | Cukup |
| Rata-rata | | | | | | | | 3,12 | Cukup |

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 6 diketahui persepsi responden mengenai variabel kepuasan kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan “Saya merasa puas dan nyaman ketika bekerja dikelilingi oleh rekan kerja yang mampu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya” (X_{2.5}), diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,38 yang masuk kriteria cukup, ini berarti secara umum responden merasa puas dengan rekan kerja yang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Variabel kepuasan kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya merasa puas karena gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah saya

lakukan” ($X_{2.2}$), diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,57 yang masuk kriteria rendah dan terdapat 12 responden menyatakan tidak setuju serta 6 responden menyatakan setuju. Hal ini berarti secara umum pegawai tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai dikarenakan pekerjaan yang berlebih menyebabkan pegawai merasa kejenuhan dalam bekerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat memberikan pekerjaan dan gaji yang sesuai dengan perjanjian kerja sehingga pegawai dapat mencapai kepuasan kerja yang baik dan memberikan kinerja yang baik pula terhadap perusahaan.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja

| No | Pernyataan | Proporsi Jawaban Responden (orang) | | | | | Jumlah | Rata-rata | Kriteria |
|-----------|---|------------------------------------|----|----|----|----|--------|-----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | Saya merasa jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan cukup berlebih ketimbang waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut ($X_{3.1}$) | 0 | 11 | 11 | 11 | 9 | 144 | 3,43 | Tinggi |
| 2 | Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan yang diberikan di luar bidang saya ($X_{3.2}$) | 4 | 13 | 16 | 6 | 3 | 117 | 2,79 | Rendah |
| 3 | Kemampuan komunikasi saya dengan rekan kerja membantu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan ($X_{3.3}$) | 0 | 9 | 15 | 10 | 8 | 143 | 3,40 | Cukup |
| 4 | Saya merasa tidak puas dengan kurangnya penjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab di tempat kerja ($X_{3.4}$) | 0 | 8 | 12 | 11 | 11 | 151 | 3,60 | Tinggi |
| 5 | Pimpinan Apotek Anugerah mampu memberikan instruksi yang jelas kepada seluruh pegawai ($X_{3.5}$) | 0 | 5 | 18 | 6 | 13 | 153 | 3,64 | Tinggi |
| Rata-rata | | | | | | | | 3,37 | Cukup |

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 7 diketahui persepsi responden mengenai variabel stres kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan “Pimpinan Apotek Anugerah mampu memberikan instruksi yang jelas kepada seluruh pegawai” ($X_{3.5}$),

diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,64 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden merasa pekerjaan yang harus diselesaikan berlebih melampaui waktu yang diberikan.

Variabel stres kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan yang diberikan diluar bidang saya” ($X_{3,2}$), diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,79 yang masuk kriteria rendah, dan terdapat 13 responden menyatakan tidak setuju dan 6 responden menyatakan setuju. ini berarti secara umum responden puas dengan pekerjaan yang diberikan di luar bidang, namun masih terdapat beberapa responden yang merasakan ketidakpuasan jika diberikan pekerjaan yang berada di luar bidangnya. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat memperhatikan pembebanan pekerjaan yang berada di luar bidang pegawai, agar alur kerja karyawan tidak terganggu dan pegawai bekerja sesuai di bidangnya masing-masing sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

Pada pernyataan $X_{3,4}$ memiliki rata-rata 3,60 dengan kategori tinggi, terdapat 8 responden menyatakan tidak setuju dan 11 responden menyatakan setuju. Pernyataan ini menunjukkan bahwa responden merasa sangat tidak puas mengenai ketidakjelasan jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab pegawai di tempat kerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dengan adanya ketidakjelasan ini akan membuat pegawai menjadi tidak tenang, tidak puas, dan menurunkan kinerja pegawai, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan penjelasan mengenai peran pegawai di perusahaan.

Tabel 8.
Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|-------------------------|
| N | 42 |
| Test Statistic | 0,100 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,200 ^c |

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 8 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,100 dan 0,200. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 9.
Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|----------------------------|-----------|-------|-------------------------|
| Lingkungan Kerja (X_1) | 0,165 | 1,214 | Bebas multikolinieritas |
| Kepuasan kerja (X_2) | 0,131 | 1,712 | Bebas multikolinieritas |
| Stres kerja (X_3) | 0,404 | 1,529 | Bebas multikolinieritas |

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 9 tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka daripada itu model regresi bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 10.
Uji Heteroskedastisitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -.916 | 1.430 | | -.640 | .526 |
| Lingkungan Kerja | -.0343 | .067 | -.196 | -.507 | .615 |
| Kepuasan Kerja | .087 | .066 | .571 | 1.320 | .195 |
| Stres Kerja | .057 | .048 | .294 | 1.193 | .240 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 10 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi yang memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute residual*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 11.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 7.526 | 2.496 | | 3.015 | .005 |
| Lingkungan Kerja (X ₁) | .362 | .117 | .341 | 3.101 | .004 |
| Kepuasan kerja (X ₂) | .486 | .116 | .520 | 4.208 | .000 |
| Stres kerja (X ₃) | -.178 | .084 | -.149 | -2.122 | .040 |

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka dapat dibuat persamaan regresi yakni $Y = 7,526 + 0,362 X_1 + 0,486 X_2 - 1,78 X_3$. Hal ini berarti bahwa Konstanta sebesar 7,526 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja pegawai akan cenderung positif sebesar 7,526. Nilai koefisien $\beta_1 = 0,362$ menunjukkan bahwa terdapat arah positif antara variabel lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti apabila variabel lingkungan kerja (X₁) meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan bertambah, dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan. Nilai koefisien $\beta_2 = 0,486$ menunjukkan bahwa terdapat arah positif antara variabel kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti apabila variabel kepuasan kerja (X₂) meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan bertambah, dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan. Nilai koefisien $\beta_3 = -1,78$ menunjukkan bahwa terdapat arah negatif antara variabel stres kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti apabila variabel stres kerja (X₃) meningkat maka kinerja pegawai

(Y) akan mengalami penurunan, dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan.

Tabel 12.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .961 ^a | .924 | .918 | 1.502 |

Sumber: data diolah, 2023

Hasil uji pada Tabel 12 memberikan hasil dimana diperoleh besarnya R² (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah sebesar 0,924. Hal ini menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai pada Apotek Anugerah dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja sebesar 92,4 persen. sedangkan sisanya sebesar 7,6 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian.

Tabel 13.
Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1043.640 | 3 | 347.880 | 154.264 | .000 ^b |
| | Residual | 85.693 | 38 | 2.255 | | |
| | Total | 1129.333 | 41 | | | |

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis Anova, diketahui $F_{sig} 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa, variabel lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai (Y) di Apotek Anugerah.

Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi β_1 sebesar 0,362 dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ sehingga H_1 diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Apotek Anugerah. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa semakin mendukungnya lingkungan kerja karyawan maka kinerja pegawai pada Apotek Anugerah akan mengalami peningkatan, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan ketika lingkungan kerja mendukung, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan lingkungan kerja yang nyaman untuk pegawainya demi tercapainya produktivitas kerja perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Yuan & Ekhsan (2020) Faktor lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana lingkungan kerja harus diperbaiki

untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sridarmaningrum & Widhiyani (2018), Santika & Antari (2019) dan Brawiaya & Latrini (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa baik dan nyamannya lingkungan kerja serta tersedianya fasilitas yang lengkap untuk menunjang produktivitas pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi β_2 sebesar 0,486 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H2 diterima yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan meningkatkan hasil kerjanya di Apotek Anugerah. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikan oleh pegawai pada Apotek Anugerah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Abdul (2018) yang menyatakan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu kinerja akan meningkat apabila karyawan merasa puas akan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Prawira & Suwandana (2019), Sandiartha & Suwandana (2020), Diputra & Surya (2019) yakni kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermaksud bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pun akan tinggi pula.

Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi β_3 sebesar -0,178 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H3 diterima yang berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika stres kerja yang dimiliki pegawai meningkat maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan menurun di Apotek Anugerah. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini memberi arti bahwa ketika stres kerja yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka akan berdampak terjadinya penurunan kinerja yang dimiliki pegawai pada Apotek Anugerah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja yang dimiliki pegawai pada Apotek Anugerah maka semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai. Hasil penelitian Putri & Rahyuda (2019), Prawira & Suwandana (2019), Sandiartha & Suwandana (2020), Diputra & Surya (2019) menyatakan stres kerja telah bernilai negatif signifikan jika dihubungkan dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti tingginya stres kerja yang dirasakan pegawai maka kinerja yang dihasilkan pun akan rendah, begitu pula sebaliknya rendahnya stres kerja oleh pegawai maka kinerja yang diberikan akan meningkat.

Implikasi teoritis penelitian ini memberi sumbangan beberapa teori yang telah ada sebelumnya yaitu teori atribusi (*attribution theory*) karena teori ini terkait dengan cara seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri.

Penelitian ini memberi sumbangan terhadap teori atribusi (*attribution theory*), yang terletak pada stres kerja. Hal ini terjadi ketika pegawai mengalami stres kerja yang tinggi disebabkan karena faktor internal kepuasan kerja dan faktor eksternal lingkungan kerja yang kurang mendukung maka akan berlaku teori atribusi, yaitu menunjukkan perilaku kinerja yang menurun atau hasil kerja yang dihasilkan akan tidak maksimal.

Implikasi praktis penelitian mampu memberikan sumbangan secara praktis sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Kepala tiap cabang Apotek Anugerah dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Apotek Anugerah perlu memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman, kepuasan kerja yang baik, stres kerja yang rendah yang akan memberi pengaruh terhadap hasil kinerja pegawainya. Lingkungan kerja yang mendukung, kepuasan kerja yang terpenuhi, dan rendahnya stres kerja akan mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dan akan mendukung produktivitas perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil beberapa simpulan yakni lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Apotek Anugerah. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Apotek Anugerah. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Apotek Anugerah.

Adapun saran dalam penelitian ini yakni Secara teoritis kinerja pegawai di Apotek Anugerah akan lebih baik jika didukung dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, kepuasan kerja yang tercukupi, dan rendahnya tingkat stres kerja pegawai, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai, Apotek Anugerah perlu memperhatikan variabel-variabel tersebut. Secara praktis dari hasil penelitian yang diperoleh pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Apotek Anugerah. Hal ini menunjukkan bahwa Apotek Anugerah dalam meningkatkan kinerja pegawainya perlu untuk melakukan program pelatihan terhadap pegawainya agar mampu memajemen waktu dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Dari segi lingkungan kerja, Apotek Anugerah perlu memberikan fasilitas yang mendukung terhadap pegawai agar pegawai dapat merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya dan tercapainya kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai, Apotek Anugerah perlu memberikan pekerjaan dan gaji yang sesuai dengan perjanjian kerja sehingga pegawai dapat mencapai kepuasan kerja yang baik dan memberikan kinerja yang baik pula terhadap perusahaan. Apotek Anugerah dalam menurunkan stres kerja yang dimiliki pegawai perlu memberikan kejelasan mengenai peran bagi setiap pegawai, dengan demikian perusahaan akan membuat pegawai merasa tenang, puas, dan semangat dalam bekerja. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti komitmen organisasional, *organizational citizenship behaviour*, beban kerja dan variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian. Penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas pada Apotek

Anugerah, sehingga dapat memberikan hasil temuan baru dan dapat diimplementasikan oleh perusahaan-perusahaan lainnya secara umum.

REFERENSI

- Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2014). *Effect of work overload on job satisfaction, effect of job satisfaction on employee performance and employee engagement (a case of public sector University of Gujranwala Division)*. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8), 23-30.
- Biru Mega., Hamidah Nayati, utami., Mayowan, Yuniadi. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 50-56.
- Daniel Cross Ogohi. (2019). *Effects of job stres on employee's performance*. *Journal of Business, Management and Social Research*. 06(02), 375–382
- Diputra, Ade Agus Diama Purwa & Surya, Ida Bagus Ketut. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7986 – 8015,
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: jurnal manajemen*, 4(2), 154-161.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Prawira, I Gusti Agung Gde Yoga., & I Gusti Made Suwandana. (2019). Peran Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen*. 8(8).5060-5089
- Iskamto, D. (2021). Stres and Its Impact on Employee Performance. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 03(02), 142–148.
- Maifanda, N., & Slamet, R. (2019). *The Effect of Salary, Flexible Working Hours And Work Stres On Employee Performance In Companies In Batam City*. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 3(1).81-95.
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Emba*, 45(1), 45–055.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (2), 170–183.
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas kerja pegawai yang dipengaruhi oleh *Work from Home* (WFH) dan lingkungan kerja selama masa pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2).
- Nasib, N., & Martin, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *In Seminar Nasional Royal (SENAR)* (Vol. 1, No. 1, pp. 423-428).
- Novita., Sunuharjo, Bambang Swasto., & Ruhana, Ika. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal*

- Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38-46.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84–94.
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 22-34.
- Pratama dan Giovanni. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Di Kota Magelang. *iE : Jurnal Inspirasi Ekonomi*, Vol. 3 No. 4 Desember 2021.
- Prayatna, Agus Heri & Subudi, Made. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 845-872.
- Purba, Winner Clinton., & Ratnasari, Sri Langgeng. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam (BENING)*. 6(1). 180-189.
- Putri, Ni Made Sapta Resita & Rahyuda, Agoes Ganesha. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *E-Jurnal Manajemen*. 8(12).7370-7390
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Riyanto, Setyo, Ady Sutrisno., & Hapzi Ali. (2017). *The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange. International Review of Management and Marketing*. 7(3). 342-348.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Takahindangen. (2020). Pengaruh Stresor Individu Dan Stresor Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado, *Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal.* 342 - 350
- Wirawan, Nata. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai UD. Ulam Sari Denpasar. *Jurnal Manajemen PPS Unud*. 4(2)pp: 125-145
- Wolor, C. W., Supriyanti, Y., & Purwana, D. (2019). Effect Of Organizational Justice, Conflict Management, Compensation, Work Stres, Work Motivation On Employee Performance Sales People. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(4), 1277–1284.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada

Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.