

PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PUSKESMAS MENGANTI

*Tsabitah Salsabila*¹, *Yanuar Fauzuddin*²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: ¹20012041@student.uwp.ac.id , ²yanuarfauzuddin@uwp.ac.id

Abstract: *This study aims to test and analyze the effect of work discipline, work stress, and work environment on employee performance. The population in this study were all employees of the UPT Puskesmas Menganti, Menganti District, Gresik Regency, totaling 65 people. The sample was taken using saturated sampling technique where all members of the population were used as samples. Based on the results of data analysis using the t test (Partial), it is known that work discipline has a positive and significant effect on the performance of UPT Puskesmas Menganti employees, work stress has a negative and significant effect on the performance of UPT Puskesmas Menganti employees, and the work environment has a positive and significant effect on the performance of UPT Puskesmas Menganti employees, Menganti District, Gresik Regency. Meanwhile, based on the results of data analysis using the F (Simultaneous) test, it is known that work discipline, work stress, and the work environment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of UPT Puskesmas Menganti employees in Menganti District, Gresik Regency.*

Keywords: *Work Discipline, Work Stress, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Puskesmas Menganti Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik sebanyak 65 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu SPSS 27. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan Uji t (Parsial) diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Menganti Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Menganti Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Menganti Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik. Sedangkan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F (Simultan) diketahui bahwa disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Menganti Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik

Kata kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan semakin ketat di setiap aspek kehidupan, salah satunya persaingan di dunia usaha dalam bidang jasa yaitu jasa pada kesehatan yaitu Puskesmas, Puskesmas merupakan suatu tempat untuk melakukan upaya meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan. Puskesmas harus bisa menjami mutu pelayanan keperawatan melalui kesesuaian dengan kebutuhan pasien. Berdasarkan data Kemenkes RI, 2023 Perkembangan jumlah Puskesmas sejak tahun 2017, dimana jumlahnya semakin meningkat, dari 9.825 unit menjadi 10.374 Puskesmas pada tahun 2022. Peningkatan jumlah Puskesmas tersebut menggambarkan upaya pemerintah dalam pemenuhan akses

terhadap pelayanan kesehatan primer. Untuk memulihkan kesehatan masyarakat, pemerintah memberikan arahan melalui sosialisasi kesehatan di pusat kesehatan masyarakat atau puskesmas. Puskesmas berperan penting dalam meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit, serta memulihkan kesehatan masyarakat.

Dari *review* di *Google* UPT Puskesmas Menganti, terdapat keluhan dari pasien mengenai lamanya waktu pelayanan, kurangnya komunikasi yang menyebabkan kurangnya informasi yang diinginkan oleh pasien, dan ketidakpuasan terhadap ketersediaan alat medis di Puskesmas Menganti. Meskipun keluhan dan kritikan tersebut telah disampaikan, belum terjadi perubahan yang signifikan dalam pelayanan. Oleh karena itu, Puskesmas Menganti belum mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan. Pelayanan yang baik tentu sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam organisasi pemerintah tersebut. Dalam konteks organisasi publik, penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting. Melalui penilaian kinerja, dapat dipahami sejauh mana pencapaian hasil yang telah tercapai atau seberapa baik pelaksanaan tugas-tugas yang telah dilakukan.

Kinerja pegawai berkontribusi pada kinerja organisasi dan membantu meningkatkan kualitasnya. Keberadaan sumber daya manusia dan fasilitas di UPT Puskesmas Menganti dapat membantu masyarakat dalam mendapatkan pengobatan. Sumber daya manusia adalah elemen yang sangat vital dalam organisasi karena mereka merupakan penggerak utama operasional organisasi. Jika terdapat masalah dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka kinerja organisasi tersebut akan terganggu. Maka dari itu di dalam organisasi ada dukungan sesama rekan organisasi tersebut agar dapat mencapai tujuan bersama. Peningkatan kinerja diharapkan dapat meningkatkan hasil perusahaan secara keseluruhan dan juga dapat menciptakan nilai tambah bagi para pegawai. Menurut Kasmir (2019: 136) kinerja merujuk pada hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, umumnya satu tahun, yang dapat diukur berdasarkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Budiasa (2021: 14) kinerja adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena itu, setiap lembaga akan terus berupaya meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja, termasuk tingkat stres kerja, motivasi, kepuasan kerja, sistem kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Faktor pertama yaitu disiplin kerja, Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari (Nuriyah dkk., 2021: 494-512) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan tersebut mencakup absensi, keterlambatan datang, serta kepulangan cepat karyawan. Oleh karena itu, hal ini merupakan bentuk indisipliner pegawai yang perlu ditangani dengan baik oleh pihak manajemen. Menurut (Oktavia dkk., 2022: 207) mengemukakan bahwa kedisiplinan merujuk pada sikap atau perilaku terkait pekerjaan yang mematuhi norma-norma kerja yang relevan, baik yang diungkapkan secara lisan maupun tertulis. Sama halnya yang terjadi pada UPT Puskesmas Menganti dimana pegawai tidak memiliki disiplin kerja yang cukup. Hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang masih datang tidak tepat. Masih belum diketahui apa penyebabnya para pegawai masih kurang dalam

disiplin, kepala puskesmas hanya memberikan teguran saja bagi pegawai yang telat agar tidak mengulang hal itu kembali. Oleh karena itu, kepala puskesmas harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman. Meskipun masing-masing kepala puskesmas memiliki tingkat disiplin kerja yang berbeda, dalam hal ini. Kepala puskesmas dituntut untuk memberikan disiplin kerja yang lebih baik kepada seluruh pegawai saat menjalankan tugasnya. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa pegawai puskesmas dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan efisien.

Faktor kedua yaitu stres kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Juanita dkk., 2024: 65-75) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir. Stres adalah kondisi di mana seseorang mengalami tekanan karena faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik dari dalam diri individu maupun lingkungan eksternal. Dampak stres dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan fisik pegawai. Menurut Nusran (2019: 72) stres didefinisikan sebagai suatu kondisi internal yang disebabkan oleh tuntutan fisik (tubuh), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak dapat dikendalikan. Tekanan yang dihadapi dalam pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan ekspresi emosi, yaitu stres kerja. Dilihat dari jumlah kunjungan pasien satu tahun terakhir pada tahun 2023 di UPT Puskesmas Menganti adalah terjadi naik turun dimana jumlah kunjungan pasien tertinggi ada bulan Agustus dengan total 4807 dan terendah dibulan april dengan total 2705. Banyaknya kunjungan pasien ini dapat menambah beban kerja, yang mengakibatkan stres kerja pada tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Menganti, Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik.

Faktor ketiga yaitu lingkungan kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari (Rini dkk., 2018: 81-86) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas merancang kabupaten berau menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Yang dapat menentukan apakah mereka akan bekerja secara produktif atau tidak kinerja pegawai, tergantung pada kondisi pekerjaan yang dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kelangsungan organisasi atau instansi. Menurut (Prasetyo, 2021: 578) Lingkungan kerja mencakup semua alat, peralatan, dan bahan yang digunakan dalam pekerjaan, serta metode dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun dalam kelompok. Di lingkungan kerja UPT Puskesmas Menganti, terdapat beberapa ruang tunggu yang kurang sesuai dan belum dilengkapi dengan AC atau pendingin ruangan, serta keterbatasan alat-alat medis yang tersedia. Ketidaknyamanan yang dialami tenaga medis saat bekerja dapat menghasilkan rasa jenuh dan akhirnya berpotensi menurunkan kinerja mereka. Menurut (Wijaya., dkk 2021: 2) lingkungan kerja non-fisik merujuk pada semua situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan dengan rekan kerja. Organisasi atau instansi seharusnya tidak hanya fokus pada lingkungan kerja internal, tetapi juga menyadari pentingnya pengaruh lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja tenaga medis, yang berdampak pada puskesmas. Kurangnya keharmonisan atau kedekatan personal antara pegawai puskesmas dapat menyebabkan hubungan yang hanya sebatas rekan kerja, yang

pada gilirannya menghasilkan kurangnya kedekatan dan rasa dukungan yang dirasakan oleh para pegawai puskesmas.

UPT Puskesmas Menganti, fokusnya adalah pada pelayanan rawat jalan sehingga tidak menyediakan ruang rawat inap. Pasien dengan kondisi yang memerlukan perawatan serius akan dirujuk ke rumah sakit. Selain itu, di UPT puskesmas menganti tidak ada memiliki fasilitas kantin ataupun ruang makan di dalam gedung tersebut, yang menyebabkan pegawai harus meninggalkan tempat kerja untuk mencari tempat makan di luar. Hal ini dapat mengganggu jadwal kerja mereka dan menyulitkan untuk menemukan tempat yang nyaman untuk istirahat atau bersantai selama istirahat makan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Budiasa (2021: 14) kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan adanya tugas yang diberikan, kinerja pegawai dapat lebih terukur, terlihat dari kualitas, kuantitas, serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019: 89) disiplin kerja adalah sikap kepatuhan terhadap aturan dan norma yang berlaku di perusahaan untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja berfungsi sebagai alat bagi pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka mau menyesuaikan perilaku sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Kedisiplinan harus diterapkan dengan tegas dalam suatu organisasi.

Stres Kerja

Menurut (Astutik dkk., 2022: 17) stres di tempat kerja adalah kondisi dinamis di mana seseorang menghadapi kemungkinan, tuntutan, atau sumber daya yang mereka inginkan, namun hasilnya dianggap tidak pasti dan signifikan. Stres sering kali terkait dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntutan mencakup tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian yang dihadapi individu di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal atau objek yang berada dalam kendali individu dan dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Lingkungan Kerja

Menurut (Winarsih dkk., 2020: 20) lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang bisa memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, atau bawahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, penelitian ini mengandalkan pengamatan objektif partisipatif terhadap fenomena sosial yang relevan. Sampel penelitian terdiri dari mahasiswa semester 8 yang sudah berumah tangga, aktif, berpenghasilan, memiliki pengetahuan tentang literasi dan inklusi keuangan, serta

pengalaman dalam pengelolaan keuangan keluarga. Fokus penelitian mencakup tingkat literasi keuangan, akses terhadap layanan keuangan formal, dan praktik pengelolaan keuangan rumah tangga. Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara langsung dan terstruktur, serta dokumentasi. Proses analisis data melibatkan pengumpulan, reduksi, dan penyajian data secara sistematis untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai topik penelitian. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif tentang pentingnya literasi dan inklusi keuangan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan rumah tangga di kalangan mahasiswa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan perhitungan menggunakan software SPSS 27. Data yang dianalisis diperoleh dari jawaban kuesioner penelitian pada 65 pegawai UPT Puskesmas Menganti Kecamatan Menganti.

Teknik Keabsahan Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS 27 dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujiannya adalah instrumen dikatakan valid apabila nilai $\text{sig} < 0,05$. Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dari disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y) nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi dari instrumen yang diteliti. Untuk uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dapat dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,688	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,929	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,943	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,868	Reliabel

Sumber: Data Primer, (2023) diolah

Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha dari variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0,688, stres kerja (X₂) sebesar 0,929, lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,943, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,868 adalah di atas 0,6. Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa seluruh variabel telah reliabel untuk digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual atau error memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. IBM SPSS 27 digunakan dalam proses

penghitungannya. Jika probabilitas signifikansi nilai residual lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Demikian pula sebaliknya, jika probabilitas signifikansi residual lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29122934
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.073
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer, (2023) diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi uji Kolmogorov- Smirnov lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,642	1,559	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Stres Kerja (X2)	0,452	2,214	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,476	2,100	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, (2023) diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai VIF $1,559 < 10$. Variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai VIF $2,214 < 10$. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai VIF $2,100 < 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pendekatan Glejser antara nilai prediksi variabel

terikat dengan residualnya. Uji Glejser dilakukan dengan menggunakan cara yaitu melakukan regresi antar variabel independen dan nilai residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.125	3.950		1.551	.126
	Disiplin Kerja	-.089	.060	-.223	-1.483	.143
	Stress Kerja	.019	.051	.066	.368	.714
	Lingkungan Kerja	-.019	.031	-.106	-.610	.544

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Data Primer, (2023) diolah

Berdasarkan uji glajser dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,143, stres kerja (X_2) sebesar 0,714, dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,544. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi hesteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda yang didapatkan dalma penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	29.054	6.488	
	Disiplin Kerja	.243	.099	.226
	Stress Kerja	-.233	.083	-.307
	Lingkungan Kerja	.195	.051	.409

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, (2023) diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 29,054 + 0,243 (X_1) - 0,233 (X_2) + 0,195 (X_3) + 6.488$$

Persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa:

1. Nilai dari konstanta adalah sebesar 29,054. Angka tersebut menunjukkan besarnya kinerja pegawai (Y). Apabila disiplin kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) bernilai sama dengan nol, maka kinerja pegawai sebesar 29,054
2. Koefisien regresi dari variabel disiplin kerja (X_1) bernilai positif, memiliki arti bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan yang searah, yaitu apabila variabel disiplin kerja (X_1) mengalami peningkatan maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya.

- Koefisien regresi dari variabel stres kerja (X_2) bernilai negatif, memiliki arti bahwa variabel stres kerja (X_2) dan variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan yang berlawanan arah, yaitu apabila variabel stres kerja (X_2) mengalami peningkatan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan, begitu pula sebaliknya.
- Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X_3) bernilai positif, yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) dan variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan yang searah, yaitu apabila variabel (X_3) mengalami peningkatan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, kriteria pengujian ini digunakan untuk menafsirkan pengaruh antara setiap variabel, di mana jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.054	6.488		4.478	.000
	Disiplin Kerja	.243	.099	.226	2.453	.017
	Stress Kerja	-.233	.083	-.307	-2.793	.007
	Lingkungan Kerja	.195	.051	.409	3.822	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, (2023) diolah

Berdasarkan hasil uji t secara parsial dapat diperoleh bahwa:

- Berdasarkan uji t pada tabel di atas diperoleh hasil nilai sig (p-value) pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,017 yang berada di bawah α (0,05). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- Nilai sig (p-value) pada variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,007 yang berada di bawah α (0,05). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.
- Nilai sig (p-value) pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 yang berada di bawah α (0,05). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Kriteria pengujian hipotesis menggunakan statistik F kurang dari 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	674.017	3	224.672	40.791	.000 ^b
	Residual	335.983	61	5.508		
	Total	1010.000	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stress Kerja						

Sumber: Data Primer, (2023) diolah

Berdasarkan uji F pada tabel diatas diperoleh hasil nilai sig (*p-value*) sebesar 0,000 berada di bawah α (0,05). Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang searah yang sama besar terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,243 dan signifikan $0,017 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika disiplin kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang tidak searah yang sama besar terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja sebesar - 0,233 dan signifikan $0,007 < 0,05$, pengaruh negatif ini bermakna semakin tinggi stres kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai, begitupun sebaliknya semakin menurunnya stres kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,195. Besarnya koefisien lingkungan kerja lebih rendah dibandingkan dengan koefisien disiplin kerja dan stres kerja, sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap kinerja pegawai jika dibandingkan dengan variabel independen yang lain.

Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis yang berbunyi disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Menganti

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai di UPT Puskesmas Menganti, maka dapat disimpulkan beberapa hal. Pertama, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan nilai yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai berada dalam kondisi yang baik. Sebaliknya, variabel stres kerja memperoleh nilai rendah, yang berarti kinerja pegawai dalam aspek ini tidak dalam keadaan optimal. Kedua, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga, stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keempat, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Terakhir, secara simultan, disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Menganti Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Astuti, D., Hasanah, D., Silitonga, S., & Anggiani, S. (2022). Peran Employee Engagement Sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover intention. *Jenius*, 5(3), 543-555.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Herlina, E., Sedjati, R. S., & Wartubi. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Karangampel Kabupaten Indrimayu. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 228-237. <https://jurnal.stiecirebon.ac.id/index.php/jem/article/view/2>
- Juanita, R. T., Sentosa, E., & Marnis, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 65- 75
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok:Rajawali Pers.
- Naimah, N. N., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3427-3432. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2061>
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5(3), 494-512.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 14-31.
- Nusran. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Prasetyo, I. (2021). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Infomedia Nusantara. *Otonomi*, 21(2), 262-266.
- Raden, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ogotua Kecamatan Dampal Utara Kabupaten Toli-Toli. *Eqien-Jurnal*

Ekonomi dan Bisnis, 9(1).

- Rini, E. S., & Syaharuddin, S. (2018, July). pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 20, No. 2, pp. 81-86).
- Rini, E. S., Maria, S., & Syaharuddin, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja , budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas merancang kabupaten berau The influence of the work environment , organizational culture and work stress on employee performance at the puskesmas designed. *Jurnal Forum Ekonomi Universitas Mulawarman Samarinda*, 20(2), 81–86.
- Sri Utami Angrayni. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada UPT Puskesmas Bengkalis. *Skripsi*, 18.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta.
- Tri Juanita, R., Sentosa, E., & Marnis, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 65–75. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3336>
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(2), 181-191.