



Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di Apotek Ating Grup

Faishal Sholahudin Tirta Sasmita, Rusman Frendika *

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 6/3/2023

Revised : 12/7/2023

Published : 19/7/2023



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 3

No. : 1

Halaman : 61-68

Terbitan : Juli 2023

ABSTRAK

Apotek Ating Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia obat-obatan kesehatan bagi masyarakat yang sudah bergerak sejak 30 tahun lamanya yang dimulai di tahun 1990. Kepuasan kerja menjadi permasalahan yang terjadi di Apotek Ating Group, Karyawan merasa diasingkan oleh karyawan lama dalam situasi dan kondisi apapun. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Bagaimana efikasi diri karyawan di Apotek Ating Group? (2) Bagaimana lingkungan kerja di Apotek Ating Group? (3) Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Apotek Ating Group? (4) Seberapa besar pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja di Apotek Ating Group? (5) Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Apotek Ating Group? (6) Seberapa besar pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Apotek Ating Group? Peneliti menggunakan metode teknik analisis frekuensi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah total jumlah karyawan berjumlah 30 karyawan. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau biasa disebut teknik sensus yang merupakan salah satu bagian dari teknik *non-probability* total sampling berada di 30 responden yang berarti dihitung secara keseluruhan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Ating Group Pharmacy is a company engaged in the provision of health medicines for the community which has been operating for 30 years, starting in 1990. Job satisfaction is a problem that occurs at the Ating Group Pharmacy, employees feel dissatisfied because they are treated less wisely and outside their field of work which creates a feeling of discomfort with each other, especially with other employees who have been in the category of having worked for a long time at the Pharmacy. Employees feel alienated by old employees in any situation and condition. Based on this statement, the problems are formulated as follows: (1) How is the self-efficacy of the employees at Ating Group Pharmacy? (2) How is the working environment at Ating Group Pharmacy? (3) How is the job satisfaction of employees at Ating Group Pharmacy? (4) How big is the effect of self-efficacy on job satisfaction at Ating Group Pharmacy? (5) How much influence does the work environment have on job satisfaction at Ating Group Pharmacy? (6) How much influence does self-efficacy and work environment have on job satisfaction at Ating Group Pharmacy? Researchers used the method of frequency analysis techniques using a quantitative approach. The population selected in this study is the total number of employees totaling 30 employees. With the sampling technique using saturated sampling or commonly called the census technique, which is one part of the non-probability total sampling technique, there are 30 respondents, which means that they are counted as a whole. Data collection techniques used in this study were questionnaires, interviews, observation, and literature study.

Keywords : Job Satisfaction, Self-Efficacy, Work Environment

A. Pendahuluan

Apotik Ating *Group* terdapat enam cabang yang berlokasi di jalan Dayeuh Kolot hingga Ujing Berung, dalam objek penelitian yang dilakukan cabang yang di peroleh datanya berada di Kabupaten Bandung, Dayeuh Kolot, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia obat-obatan kesehatan bagi masyarakat yang sudah bergerak sejak 30 tahun lamanya yang dimulai di tahun 1990 di jalan Dayeuh Kolot dengan memiliki jumlah sumber daya manusia saat ini sebanyak 30 karyawan.

Fokus aktivitas usahanya dengan menyediakan alat-alat protokol kesehatan dan obat-obatan bagi masyarakat, jenis obat-obatan yang sediakan beragam dan tersedia dalam situasi apapun, kesediaan produk karena banyaknya cabang yang sudah meluas memudahkan pelayanan bagi masyarakat semakin mudah.

Efikasi diri yang terjadi pada Apotik *Ating Group* didasari karena rasa ketidakpercayaan diri masing-masing individu, kurangnya percaya diri untuk mengembangkan kemampuannya karena rentan usia karyawan masih tergolong muda dengan kategori lulusan SMA, secara umum remaja yang menginjak usia muda tentu masih kebingungan untuk menentukan jati diri mereka yang sebenarnya sehingga efikasi diri para karyawan yang dimiliki berfluktuasi karena masih berhati-hati dalam menentukan keputusan yang dibuat (Hery., 2018).

Pada lingkungan kerja lebih mengarah pada alat-alat kebutuhan karyawan seperti lemari penyimpanan dan suhu udara yang cenderung panas pada setiap cabang, lemari penyimpanan tidak lengkap maka berdampak juga pada penyimpanan stok obat-obatan yang terbilang mengacak dan menyatu dengan jenis obat lainnya, dampak tersebut membuat karyawan menjadi bingung apabila mencari stok obat yang dibutuhkan oleh setiap masyarakat, lalu suhu udara dan dekorasi juga mempengaruhi karyawan karena merasa panas pada saat melaksanakan aktivitas kerja serta dekorasi yang terbilang biasa saja, secara psikologis dekorasi akan memberikan peningkatan semangat kerja bagi setiap sumber daya manusia (Dan, P. S., Kerja, M., & Wibawa, 2016) (Dewi, 2019).

Akibat tersebut menyebabkan kepuasan kerja karyawan Apotik *Ating Group* menjadi menurun karena disebabkan oleh kurangnya efikasi diri yang tidak dapat berkembang dan juga lingkungan kerja yang tidak lengkap dari segi fasilitas yang dibutuhkan oleh setiap cabang Apotik *Ating Group*. Keinginan karyawan selain dari gaji pokok yang mereka terima tentu memiliki hak juga untuk diberikan fasilitas yang membuat nyaman dan berkembangnya setiap sumber daya manusia yang tersedia (Antara, n.d.) (Hasibuan, 2014).

Lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Azhar, 2018). Manfaat lingkungan kerja akan menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Commitment, O., & Involvement, 2020).

Sedarmayanti (2017) juga menyebutkan mengenai lingkungan kerja yang bersifat dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

Sedarmayanti (2017:27) menguraikan tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Penerangan
 - b. Suhu Udara
 - c. Warna Ruangan
 - d. Spasial Ruang Kerja
 - e. Keamanan Kerja
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan Kerja
 - b. Suasana Kerja

Menurut Robins (2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Priansa (2018) menyebutkan juga bahwa jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik), maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik), maka pegawai akan sulit dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Dimensi kepuasan kerja menurut Priansa & Robins (2018: 304) adalah sebagai berikut:

1. Senang atau Suka
2. Saling Menghargai

3. Sikap

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja?” Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa efikasi diri karyawan di Apotek Ating Group
2. Untuk mengetahui dan menganalisa lingkungan kerja di Apotek Ating Group
3. Untuk mengetahui dan menganalisa kepuasan kerja karyawan di Apotek Ating Group
4. Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja di Apotek Ating Group
5. Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Apotek Ating Group
6. Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Apotek Ating Group

B. Metode Penelitian

kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah total jumlah karyawan berjumlah 30 karyawan. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau biasa di sebut teknik sensus yang merupakan salah satu bagian dari teknik *non-probability* total sampling berada di 30 responden yang berarti dihitung secara keseluruhan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka.

C. Hasil dan Pembahasan

Variabel Efikasi Diri

Variabel efikasi diri memiliki 3 dimensi, antara lain: tingkat kemampuan diri, kekuatan (*Strength*), dan yang terakhir genereliasi (*Generality*). Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur efikasi diri yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 6 pertanyaan (Luthans, 2011).

Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Tingkat Kemampuan Diri

Dalam dimensi ini terdapat dua indikator dan dua pertanyaan yang digunakan dalam mengukur dimensi Materi. Pengambilan data menggunakan instrumen kuesioner. Berikut uraian dari hasil analisis deskriptif pada variabel Pelatihan adalah sebagai berikut:

Table 1.1 Analisis Deskriptif Dimensi Tingkat Kemampuan Diri

Item	Ukuran		Pilihan Jawaban					Skor		%	Kriteria
			SS	S	C	TS	STS	Skor Aktual	Skor Ideal		
1	Saya memiliki kemauan dalam melakukan setiap intruksi pekerjaan	F	2	13	9	5	1	100	150	67%	Tinggi
		Skor	10	52	27	10	1				
2	Saya memiliki dorongan menyelesaikan kerja atas dasar profesionalisme	F	1	16	12	0	1	106	150	71%	Tinggi
		Skor	5	64	36	0	1				
Rata-Rata							103		69%	Tinggi	

Tabel diatas menyebutkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat kemampuan diri pada karyawan Apotik Ating Group. Pernyataan yang diberikan pada responden mengenai kemauan yang terdiri dari dua indikator yaitu kemauan dan dorongan masing-masing dimensi memperoleh persentase 67% pada pernyataan pertama lalu pada pernyataan kedua sebesar 71% dengan kategori kriteria termasuk tinggi.

Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kekuatan (Strength)

Dalam dimensi ini terdapat dua indikator dan dua pertanyaan yang digunakan dalam mengukur dimensi efikasi diri. Pengambilan data menggunakan instrumen kuesioner. Berikut uraian dari hasil analisis deskriptif pada variabel efikasi diri adalah sebagai berikut:

Table 1.2 Analisis Deskriptif Dimensi Kekuatan (Strength)

Item	Ukuran		Pilihan Jawaban					Skor		%	Kriteria
			SS	S	C	TS	STS	Skor Aktual	Skor Ideal		
3	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan efisiensi kerja	F	0	5	12	9	4	78	150	52%	Cukup
		Skor	0	20	36	18	4				
4	Saya yakin dapat menyelesaikan setiap beban kerja yang ditugaskan	F	0	11	10	6	3	89	150	59%	Cukup
		Skor	0	44	30	12	3				
Rata-Rata							83,5		56%	Cukup	

Tabel diatas menyebutkan hasil tanggapan responden mengenai efikasi kekuatan diri pada karyawan Apotik Ating Group. Pernyataan yang diberikan pada responden mengenai efikasi kekuata yang terdiri dari dua indikator yaitu kemampuan dan keyakinan masing-masing dimensi memperoleh persentase 52% pada pernyataan pertama lalu pada pernyataan kedua sebesar 59% dengan kategori kriteria termasuk cukup.

Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Generalisasi (Generality)

Dalam dimensi ini terdapat dua indikator dan dua pertanyaan yang digunakan dalam mengukur dimensi efikasi diri. Pengambilan data menggunakan instrumen kuesioner. Berikut uraian dari hasil analisis deskriptif pada variabel efikasi diri adalah sebagai berikut:

Table 1.3 Analisis Deskriptif Dimensi Generalisasi (Generality)

Item	Ukuran		Pilihan Jawaban					Skor		%	Kriteria
			SS	S	C	TS	STS	Skor Aktual	Skor Ideal		
5	Aktivitas kerja yang dilakukan merata dari setiap divisi	F	0	7	12	8	3	83	150	55%	Cukup
		Skor	0	28	36	16	3				
6	Saya sedia membantu rekan kerja	F	0	10	11	6	3	88	150	59%	Cukup
		Skor	0	40	33	12	3				
Rata-Rata							85,5		57%	Cukup	

Tabel diatas menyebutkan hasil tanggapan responden mengenai efikasi secara general pada karyawan Apotik Ating Group. Pernyataan yang diberikan pada responden mengenai efikasi secara general yang terdiri dari dua indikator yaitu aktivitas dan kesediaan masing-masing

dimensi memperoleh persentase 55% pada pernyataan pertama lalu pada pernyataan kedua sebesar 59% dengan kategori kriteria termasuk cukup.

Table 1.4 Total Pembobotan Variabel Efikasi Diri

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase (%)	Kategori
1	Tingkat Kemampuan Diri (<i>Level</i>)	103	150	69%	Tinggi
2	Kekuatan (<i>Strength</i>)	83,5	150	56%	Cukup
3	Generelasi (<i>generality</i>)	85,5	150	57%	Cukup
Rata-Rata		90,67		50,56%	Cukup

Tabel menunjukan bahwa rata-rata bobot sebesar 90,67. Untuk mencari total nilai tanggapan responden terhadap variabel efikasi diri, dilakukan dengan cara metode garis kontinum dibawah ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase Skor} &= \frac{90,67-30}{150-30} \times 100\% \\
 &= \frac{60,67}{120} \times 100\% \\
 &= 50,56\%
 \end{aligned}$$

Variabel Lingkungan Kerja

Dalam dimensi ini terdapat dua dimensi dan tujuh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur dimensi lingkungan kerja. Pengambilan data menggunakan instrumen kuesioner.

Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Dalam dimensi ini terdapat dua indikator dan lima pertanyaan yang digunakan dalam mengukur dimensi lingkungan kerja fisik. Pengambilan data menggunakan instrumen kuesioner. Berikut uraian dari hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

Table 2.1 Analisis Deskriptif Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Item	Ukuran		Pilihan Jawaban					Skor		%	Kriteria
			SS	S	C	TS	STS	Skor Aktual	Skor Ideal		
1	Kesesuaian penerangan membantu saya menyelesaikan pekerjaan	F	2	12	9	5	2	97	150	65%	Tinggi
		Skor	10	48	27	10	2				
2	Kesesuaian suhu udara membuat nyaman karyawan dalam menjalani aktivitas kerja	F	1	11	11	5	2	94	150	63%	Tinggi
		Skor	5	44	33	10	2				
3	Kesesuaian warna dinding sangat rapih	F	1	16	10	2	1	104	150	69%	Tinggi
		Skor	5	64	30	4	1				
4	Kesesuaian ruangan kerja memudahkan karyawan melaksanakan pekerjaan	F	2	11	16	0	1	103	150	69%	Tinggi
		Skor	10	44	48	0	1				
5	Kesesuaian keamanan kerja membuat karyawan lebih nyaman	F	2	14	9	5	0	103	150	69%	Tinggi
		Skor	10	56	27	10	0				
Rata-Rata								501		67%	Tinggi

Tabel diatas menyebutkan hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja fisik pada Apotik Ating Group. Pernyataan yang diberikan pada responden mengenai lingkungan kerja fisik yang terdiri dari lima indikator yaitu penerangan, suhu udara, warna ruangan, specias ruang kerja dan kemanan kerja yang masing-masing dimensi memperoleh persentase 65% pada pernyataan pertama lalu pada pernyataan kedua sebesar 63%, pertanyaan ketiga, keempat dan kelima masing-masing memperoleh persentase serupa yaitu sebesar 69% dengan kategori kriteria termasuk tinggi.

Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Dalam dimensi ini terdapat dua indikator dan dua pertanyaan yang digunakan dalam mengukur dimensi lingkungan kerja. Pengambilan data menggunakan instrumen kuesioner. Berikut uraian dari hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Table 2.2 Analisis Deskriptif Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Item	Ukuran		Pilihan Jawaban					Skor		%	Kriteria
			SS	S	C	TS	STS	Skor Aktual	Skor Ideal		
6	Kesesuaian hubungan kerja antar divisi sering melakukan komunikasi	F	2	15	11	2	0	107	150	71%	Tinggi
		Skor	10	60	33	4	0				
7	Kesesuaian suasana kerja menumbuhkan kenyamanan	F	1	15	11	3	0	104	150	69%	Tinggi
		Skor	5	60	33	6	0				
Rata-Rata								105,5		70%	Tinggi

Tabel diatas menyebutkan hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik pada Apotik Ating Group. Pernyataan yang diberikan pada responden mengenai lingkungan kerja non fisik terdiri dari dua indikator yaitu hubungan dengan rekan kerja dan suasana kerja masing-masing dimensi memperoleh persentase 71% pada pernyataan pertama lalu pada pernyataan kedua sebesar 69% dengan kategori kriteria termasuk tinggi.

Table 2.3 Pembobotan Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase (%)	Kategori
1	Lingkungan Kerja Fisik	100,2	150	69%	Tinggi
2	Lingkungan Kerja Non-Fisik	105,5	150	70%	Tinggi
Rata-Rata		101,7		69.5%	Cukup

Tabel menunjukkan bahwa rata-rata bobot sebesar 101,7. Untuk mencari total nilai tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, dilakukan dengan cara metode garis kontinum dibawah ini:

$$\begin{aligned} \text{Persentase Skor} &= \frac{101,7-30}{150-30} \times 100\% \\ &= \frac{71,7}{120} \times 100\% \\ &= 69,5\% \end{aligned}$$

Tabel menunjukkan bahwa rata-rata bobot sebesar 101,7. Untuk mencari total nilai tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang pada karyawan Apotik Ating *Group* memiliki pengaruh atau dampak karena kondisi lingkungan kerja secara fisik masih menghambat karyawan dalam hal aktivitas kerja yang meliputi warna dinding ruangan dan specis ruang kerja, pada kondisi warna dinding saat ini Apotik tidak terlalu menggunakan warna yang mencolok dan hanya berwarna dasar putih situasi tersebut ternyata dapat membuat karyawan menjadi jenuh, sedangkan specias ruang kerja yang menjadi sempit karena penataan fasilitas maupun produk mengganggu karyawan dalam memberikan efisiensi kerja yang optimal (Shaleh, M., & Batjo, 2018) .

Variabel Kepuasan Kerja

Dalam dimensi ini terdapat tiga dimensi dan enam pertanyaan yang digunakan untuk mengukur dimensi kepuasan kerja. Pengambilan data menggunakan instrumen kuesioner.

Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Senang Atau Suka

Dalam dimensi ini terdapat dua indikator dan dua pertanyaan yang digunakan dalam mengukur dimensi kepuasan kerja. Pengambilan data menggunakan instrumen kuesioner. Berikut uraian dari hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Table 3.1 Analisis Deskriptif Dimensi Senang atau Suka

Item	Ukuran		Pilihan Jawaban					Skor		%	Kriteria
			SS	S	C	TS	STS	Skor Aktual	Skor Ideal		
1	Kesesuaian tugas kerja yang tidak monoton	F	2	13	9	5	1	100	150	67%	Tinggi
		Skor	10	52	27	10	1				
2	Aktivitas kerja tidak terlalu serius	F	0	10	13	6	1	92	150	61%	Tinggi
		Skor	0	40	39	12	1				
Rata-Rata								96		64%	Tinggi

Tabel diatas menyebutkan hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada karyawan Apotik Ating *Group*. Pernyataan yang diberikan pada responden mengenai senang atau suka terdiri dari dua indikator yaitu tugas kerja yang bervariasi dan aktivitas kerja tidak terlalu serius masing-masing dimensi memperoleh persentase 67% pada pernyataan pertama lalu pada pernyataan kedua sebesar 61% dengan kategori kriteria termasuk tinggi (Ngalimun., 2019) (Riniwati, 2016).

Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Sikap

Dalam dimensi ini terdapat dua indikator dan dua pertanyaan yang digunakan dalam mengukur dimensi Materi. Pengambilan data menggunakan instrumen kuesioner. Berikut uraian dari hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Table 3.2 Analisis Deskriptif Dimensi Sikap

Item	Ukuran		Pilihan Jawaban					Skor		%	Kriteria
			SS	S	C	TS	STS	Skor Aktual	Skor Ideal		
3	Saya senang dengan penerapan standar operasional perusahaan	F	1	16	10	2	1	104	150	69%	Tinggi
		Skor	5	64	30	4	1				
4	Saya selalu diberikan apresiasi pada saat melaksanakan tugas dengan baik	F	2	13	9	5	1	100	150	67%	Tinggi
		Skor	10	52	27	10	1				
Rata-Rata								102		68%	Tinggi

Tabel diatas menyebutkan hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada karyawan Apotik Ating Group. Pernyataan yang diberikan pada responden mengenai sikap terdiri dari dua indikator yaitu kedisiplinan dan etos kerja masing-masing dimensi memperoleh persentase 69% pada pernyataan pertama lalu pada pernyataan kedua sebesar 67% dengan kategori kriteria termasuk tinggi (Nuraini, 2013) (Salangka, Rian., 2015).

Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Rasa Menghargai

Dalam dimensi ini terdapat satu indikator dan satu pertanyaan yang digunakan dalam mengukur dimensi rasa menghargai. Pengambilan data menggunakan instrumen kuesioner. Berikut uraian dari hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Table 3.3 Analisis Deskriptif Dimensi Rasa Menghargai

Item	Ukuran		Pilihan Jawaban					Skor		%	Kriteria
			SS	S	C	TS	STS	Skor Aktual	Skor Ideal		
5	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi diperusahaan	F	1	16	12	0	1	106	150	71%	Tinggi
		Skor	5	64	36	0	1				
Rata-Rata							106		71%	Tinggi	

Tabel diatas menyebutkan hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada karyawan Apotik Ating Group. Pernyataan yang diberikan pada responden mengenai rasa menghargai terdiri dari satu indikator yaitu dalam hal kejelasan jabatan memperoleh persentase sebesar 71% dengan kategori kriteria termasuk tinggi.

Table 3.4 Total Pembobotan Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase (%)	Kategori
1	Senang atau Suka	96	150	64%	Tinggi
2	Sikap	105,5	150	68%	Tinggi
3	Rasa Menghargai	106	150	71%	Tinggi
Rata-Rata		102,5		67,7%	Cukup

Tabel menunjukan bahwa rata-rata bobot sebesar 100,4. Untuk mencari total nilai tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja, dilakukan dengan cara metode garis kontinum dibawah ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase Skor} &= \frac{102,5-30}{150-30} \times 100\% \\
 &= \frac{72,5}{120} \times 100\% \\
 &= 67,7\%
 \end{aligned}$$

Artinya, kondisi kepuasan kerja pada karyawan Apotik Ating Group memiliki pengaruh atau dampak karena rendah kondisi suasana karyawan pada saat melaksanakan tugas seperti aktivitas kerja yang dilakukan bervariasi namun terlalu serius, karyawan membutuhkan waktu santai untuk sekedar mengobrol pada saat sedang tidak ada tugas yang harus dilakukan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan, maka peneliti akan menarik kesimpulan mengenai pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Apotik Ating Group.

1. Kondisi efikasi diri berada dalam kategori cukup baik, dilihat dari tingkat kemauan dan dorongan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Kondisi efikasi diri yang pada karyawan Apotik Ating Group memiliki pengaruh atau dampak karena rendah tingkat kepercayaan diri akan suatu pekerjaan yang dilaksanakan. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi efikasi diri yang terjadi dalam aspek kekuatan efikasi diri dan efikasi diri secara general memperoleh hasil rendah, karyawan merasa mereka tidak dapat mengeluarkan kemampuan yang dimiliki dengan optimal karena tidak dapat menyelesaikan kuantitas kerja yang sesuai dengan keinginannya di sisi lain hal tersebut ada juga dampak dari aktivitas kerja yang tidak merata sehingga bagi beberapa pihak karyawan menjadi merasa terbebani..
2. Kondisi lingkungan kerja berada dalam kategori cukup baik, dilihat dari tingkat hubungan dan suasana kerja pada saat melaksanakan aktivitas kerja. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang pada karyawan Apotik Ating Group

memiliki pengaruh atau dampak karena kondisi lingkungan kerja secara fisik masih menghambat karyawan dalam hal aktivitas kerja yang meliputi warna dinding ruangan dan specis ruang kerja, pada kondisi warna dinding saat ini Apotik tidak terlalu menggunakan warna yang mencolok dan hanya berwarna dasar putih situasi tersebut ternyata dapat membuat karyawan menjadi jenuh, sedangkan specias ruang kerja yang menjadi sempit karena penataan fasilitas maupun produk mengganggu karyawan dalam memberikan efisiensi kerja yang optimal.

3. Kondisi kepuasan kerja berada dalam kategori cukup baik, dilihat dari rasa senang atau suka dalam menyelesaikan setiap tugas kerja yang diberikan. Kondisi lingkungan kerja yang pada karyawan Apotik Ating *Group* memiliki pengaruh atau dampak karena kondisi lingkungan kerja secara fisik masih menghambat karyawan dalam hal aktivitas kerja yang meliputi warna dinding ruangan dan specis ruang kerja, pada kondisi warna dinding saat ini Apotik tidak terlalu menggunakan warna yang mencolok dan hanya berwarna dasar putih situasi tersebut ternyata dapat membuat karyawan menjadi jenuh, sedangkan specias ruang kerja yang menjadi sempit karena penataan fasilitas maupun produk mengganggu karyawan dalam memberikan efisiensi kerja yang optimal.
4. Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja memiliki hasil positif dan signifikan artinya apabila efikasi diri yang meliputi kemauan dan dorongan mengalami kenaikan akan menaikkan juga kondisi senang atau suka pada karyawan Apotik Ating *Group*.
5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki hasil positif dan signifikan artinya apabila lingkungan kerja yang meliputi hubungan rekan kerja dan suasana kerja mengalami kenaikan akan menaikkan juga kondisi senang atau suka pada karyawan Apotik Ating *Group*.
6. Pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki hasil positif dan signifikan artinya apabila efikasi diri yang meliputi kemauan dan dorongan mengalami dan lingkungan kerja yang meliputi hubungan rekan kerja dan suasana kerja mengalami kenaikan akan menaikkan juga kondisi senang atau suka pada karyawan Apotik Ating *Group*.

Daftar Pustaka

- Antara, G. P. W. i. (n.d.). The Effect of Performance Appraisal and Work Environment towards Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *International Journal of Contemporary Research and Review*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15520/ijcr.v11i05.806>
- Azhar, M. N. (2018). *Lingkungan kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja karyawan (Work environment and its ' implication on employee job satisfaction)*. 3(2), 263–266. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i2.11772>
- Commitment, O., & Involvement, J. (2020). No Title. *Eurasian Journal of Educational Research*, 205–224.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Dan, P. S., Kerja, M., & Wibawa, I. M. A. (2016). *Indonesia Sebuah organisasi pemerintahan , seorang pegawai merupakan pokok untuk pencapaian tujuan organisasi pemerintahan dalam membantu tugas. Vol. 5, No, 7339–7365*.
- Dewi, I. G. . M. (2019). *engaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar*.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas. Bumi Aksara*.
- Hery. (2018). *Analisis Laporan Keuangan : Integrated and Comprehensive Edition. PT Gramedia*.
- Kartika, J. A., T.K, K. C., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MAXONE DHARMAHUSADA, SURABAYA, 16*.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*.
- Ngalimun. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*.
- Salangka, Rian., dan L. D. (2015). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, danLingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) wilayah Suluttenggo*.
- Shaleh, M., & Batjo, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Aksara Timur*.