

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI INSTALASI FARMASI RSUP PROF. DR. R. D KANDOU MANADO

Nikita Tumbelaka¹⁾, Widya Astuty Lolo¹⁾, Novel Kojong¹⁾

¹⁾Program Studi Farmasi FMIPA UNSRAT Manado, 95115

ABSTRACT

Performance can be interpreted as a result of the effort made and also the process toward the expected results of a job. Many of the factors behind the performance of employees include individual variables (age, education, years of service), organizational variables (compensation, feedback, working conditions), psychological variables (motivation). This research uses qualitative and quantitative research methods, with cross sectional approach against 80 peoples. The data obtained were then analyzed by statistical test in the form of univariate analysis and for bivariate analysis using Chi-Square crosstab test. The results obtained showed that about 56.25% of employees have poor performance. Of the 3 variables tested, the factors that influence the individual factor is the age with the value of p obtained was 0.01 (p value ≤ 0.05), the organizational factor is the feedback with the value of p obtain was 0.001 (p value ≤ 0.05) and the factor psychology that is motivation with p value obtained was 0.02 (p value ≤ 0.05). Meanwhile other variables did not show significant result in affecting the performance.

Keywords: *Employee performance, hospital pharmacy installation*

ABSTRAK

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil keluaran dari usaha yang dilakukan dan juga proses menuju hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan. Banyak faktor yang melatar belakangi kinerja karyawan diantaranya variabel individu (umur, Pendidikan, masa kerja), variabel organisasi (kompensasi, umpan balik, kondisi kerja), variabel psikologi (motivasi). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif, dengan pendekatan cross sectional pada 80 orang. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan uji statistic berupa analisis univariat dan untuk analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square crosstab. Hasil analisis didapatkan sebesar 56.25% pegawai mempunyai kinerja yang rendah. Dari 3 variabel yang diuji, faktor yang berpengaruh adalah faktor individu yaitu umur dengan nilai p value yang didapatkan adalah 0.01 (p value ≤ 0.05), faktor organisasi yaitu umpan balik dengan nilai p value yang didapatkan adalah 0.001 (p value ≤ 0.05) dan dari faktor psikologi yaitu motivasi dengan nilai p value yang didapatkan adalah 0.02 (p value ≤ 0.05). Sedangkan variabel lainnya tidak menunjukkan hasil yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja.

Kata kunci: Kinerja pegawai, instalasi famasi RS

PENDAHULUAN

Pergeseran paradigma teknis yang menekankan praktik kefarmasian di rumah sakit yang menekankan pada produk obat dan peracikan, secara bertahap berubah menjadi pendekatan yang berorientasi kepada pelayanan pasien dan penanganan penyakit secara komprehensif. Pergeseran tersebut meliputi suatu kebijakan pelayanan kesehatan menyangkut penggunaan obat yang rasional yaitu: tepat kualitas, tepat indikasi, tepat dosis, tepat penderita, dan tepat harga. Termasuk juga komunikasi dan informasi terhadap pasien tentang penggunaan obat yang efektif dan efisien dan hubungan dokter pembuat resep dan apotik/depo yang menyerahkan obat. Menjawab tantangan ini profesi farmasi dalam pelayanan kefarmasian di rumah sakit harus bekerja keras untuk meningkatkan profesionalisme. Hal ini untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat yang terus berkembang terhadap pelayanan kefarmasian yang bermutu.

Pelayanan farmasi merupakan pelayanan penunjang sekaligus merupakan *revenue center* utama. Hal tersebut mengingat bahwa lebih dari 90% pelayanan kesehatan di rumah sakit menggunakan perbekalan farmasi (obat-obatan, bahan kimia, bahan

radiologi, bahan habis pakai alat kesehatan, alat kedokteran dan gas medik), dan 50% dari seluruh pemasukan rumah sakit berasal dari pengelolaan perbekalan farmasi. Untuk itu, jika masalah perbekalan farmasi tidak dikelola secara cermat dan penuh tanggung jawab maka dapat diprediksi bahwa pendapatan rumah sakit akan mengalami penurunan (Suciati, 2006).

Manajemen Kinerja menurut Dessler (2003) definisi adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Definisi kinerja sendiri menurut Wibowo (2011) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi.

Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil keluaran dari usaha yang dilakukan dan juga proses menuju hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan. Banyak faktor yang melatarbelakangi tingginya kinerja karyawan dalam suatu organisasi seperti menurut Hersey, Blanchard dan Johnson (1996) menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor faktor yang

mempengaruhi dalam bentuk satelit model.

Pada pelaksanaan pelayanan kefarmasian terdapat banyak hal yang menyangkut faktor-faktor yang berkaitan dengan sistem kerja khususnya terhadap kinerja tenaga medis yang bisa menghasilkan *output* maksimal ataupun tidak maksimal. Maka dari itu perlu untuk mengetahui faktor-faktor tersebut agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dalam pelayanan kefarmasian.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Instalasi Farmasi RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado pada bulan November 2016-Maret 2017.

Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif, yakni penelitian yang hasil observasi atau pengukurannya dapat dinyatakan dalam angka dengan nilai nilai yang berbentuk data variabel. Desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan cross sectional atau potong lintang dimana pengumpulan data penelitian yang berkaitan dengan variabel independen dan variabel dependen ini dilakukan pada saat yang sama dengan

dilakukannya metode survey dan setiap responden yang diteliti hanya satu kali.

Alat dan Bahan

Alat dan bahan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, laporan sasaran mutu dan laporan hasil kinerja perseorangan serta SOP pelayanan farmasi, SPSS.

Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah adalah petugas instalasi Farmasi RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado.

Besar Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil (Notoatmojo, 2005). Cara pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *Purposive sampling*, Menurut Sugiyono (2012) *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang petugas instalasi Farmasi RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat dan analisis bivariat menggunakan uji *chi square*.

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

Variabel	Keterangan	Jumlah	Persentase
Umur	< 33 tahun	54	67.5
	≥ 33 tahun	26	32.5
Pendidikan	Sekolah (SMA, SMF, Sederajat)	15	18.75
	Diploma	20	25
	Sarjana, Apt	45	56.25
Masa Kerja	<5 tahun	18	22.5
	≥5 tahun	62	77.5
Kompensasi	Puas	37	46.25
	Tidak Puas	43	53.75
Umpun Balik	Buruk	28	35
	Baik	52	65
Kondisi Kerja	Buruk	37	46.25
	Baik	43	53.75
Motivasi	Rendah	35	43.75
	Tinggi	45	56.25
Kinerja	Rendah	45	56.25
	Tinggi	35	43.45

Analisis Bivariat

Variabel	Umur	Pendidikan	Masa Kerja	Kompensasi	Umpun Balik	Kondisi Kerja	Motivasi
χ^2	0.01	0.73	0.13	0.30	0.00	0.10	0.02

Dari hasil analisis bivariat diatas, terlihat variabel individu yang berpengaruh adalah umur p value yang didapatkan adalah 0. 01 (p value ≤ 0.05) , variabel organisasi adalah umpan balik p value yang didapatkan adalah 0. 00 (p value ≤ 0.05) dan organisasi psikologi adalah motivasi p value yang didapatkan adalah 0. 02 (p value ≤ 0.05). Sedangkan variabel yang lainnya tidak menunjukkan hasil yang signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai instalasi Farmasi RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado.

PEMBAHASAN

Hubungan umur dengan kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai tengah umur responden adalah 33 tahun. Ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu, sehingga pada karyawan yang lebih tua diharapkan memiliki kualitas kerja yang lebih baik (Robbins, 2001).

Hubungan pendidikan dengan kinerja

Menurut Gitosudarmo (2008) dalam sejumlah penelitian menemukan hubungan yang negatif antara tingkat pendidikan dengan kinerja. Hal tersebut lebih disebabkan karena perbedaan

harapan pekerja yang berpendidikan tinggi cenderung berpengharapan mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Prima (2009) di Provinsi Lampung yang menyatakan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan keahlian yang berujung pada peningkatan kinerja, diperlukan adanya pelatihan dan orientasi kepada pegawai.

Hubungan masa kerja dengan kinerja

Robert (2003), dalam teorinya mengatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seseorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Namun disisi lain masa kerja yang lama juga tidak menjamin bahwa pekerja nyaman dengan pekerjaannya. Faktor ini akan menyebabkan timbulnya permasalahan baru, berupa kejenuhan serta motivasi yang menurun karena tidak adanya tantangan atau hal baru yang dikerjakan dalam kurun waktu yang cukup lama.

Hubungan kompensasi dengan kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa kompensasi tidak mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja, yang disebabkan oleh belum terpenuhinya komponen komponen didalam kompensasi tersebut diantaranya kompensasi materil (insentif, reward) dan non materil (pengakuan, pelatihan). Hasil

wawancara terhadap responden ditemukan jawaban yang relatif bervariasi mengenai pemberian kompensasi. Beberapa diantaranya merasa sudah puas dan ada yang belum. Hal tersebut tergantung pada kebutuhan masing-masing pekerja dalam hal kepuasan terhadap kompensasi. Faktor tersebut yang menyebabkan dalam penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hubungan umpan balik dengan kinerja

Dari hasil penelitian ini terlihat adanya hubungan yang baik antara atasan dan karyawan, serta terdapat komunikasi yang baik dalam organisasi di IFRS Prof. Dr. R.D Kandou Manado sehingga tercipta suasana nyaman saat bekerja dan hal berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Seperti yang dikemukakan oleh Rhoades (2002) bahwa secara psikologis dukungan organisasional yang dipersepsikan level tinggi memunculkan tiga hal pada karyawan yaitu menciptakan rasa kepedulian, pengakuan, menghargai kinerja pegawai yang meningkat.

Hubungan kondisi kerja dengan kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kondisi kerja tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja. Hal ini dapat terjadi karena di instalasi farmasi RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado terdapat 9 depo dengan luas ruangan dan kondisi kerja berbeda, yang menyebabkan jawaban pengisian kuesioner menjadi bervariasi. Namun untuk kondisi kerja yang tidak memiliki luas ruangan yang cukup dapat diminalisir dengan penempatan barang di lemari-lemari dan pengaturan barang lainnya.

Hubungan motivasi dengan kinerja

Motivasi kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya karena dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang akan membuat orang tersebut terdorong untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suyanto, 2008).

KESIMPULAN

1. Kinerja pegawai IFRS RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado dalam melaksanakan pelayanan kefarmasian diperoleh hasil bahwa yang mempunyai kinerja rendah sebanyak 45 orang (56.25%) dan yang mempunyai kinerja tinggi sebanyak 35 orang (43.45%).
2. Terdapat hubungan yang bermakna antara faktor individu umur terhadap kinerja pegawai IFRS RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado, sedangkan pendidikan dan masa kerja tidak mempunyai hubungan yang bermakna.
3. Terdapat hubungan yang bermakna antara faktor organisasi umpan balik terhadap kinerja pegawai IFRS RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado, sedangkan faktor kompensasi dan kondisi kerja tidak mempunyai hubungan yang bermakna.
4. Terdapat hubungan yang bermakna antara faktor psikologi (motivasi) terhadap kinerja pegawai IFRS RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G.2003. *Human Resource Management Tenth Edition.*: Edition. Irwin McGraw-Hill. New Jersey.
- Gitosudarmo, I. 2008. *Manajemen Pemasaran*, edisi pertama. BPFE.Yogyakarta. Jakarta.
- Hersey, Paul. Blanchard, Kenneth H. Johnson, Dewey E. 1996. *Management of Organization Behaviour, Utilizing Human Resources. Seventh. Edition.* Prentice Hall inc. New Jersey
- Notoatmodjo,S. 2005. *Metodologi penelitian kesehatan.* PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Prima . 2004. *Rencana Strategis Provinsi Lampung tahun 2004 – 2009.* Pemprov Lampung.
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi, Edisi 8.* Prentice Hall, Jakarta.
- Robbins, S., P. 2003. *Perilaku Organisasi.* Index. Jakarta.
- Rhoades, L, Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4): 698-714
- Suciati., S, Adisasmito, W. 2006. *Analisis Perencanaan Obat Berdasarkan ABC Indeks Kritis Di Instalasi* Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, 09, 19-26

Suyanto. 2008. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen di Rumah Sakit*. Mitra Cendekia. Yogyakarta.

Wibowo. 2011. *Management Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sugioyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta. Bandung