

## Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian di Rumah Sakit

Lidya Healthy Saragih

Poltekkes Kemenkes  
Jakarta II

**\*Korespondensi:**

Lidya Healthy Saragih,  
Poltekkes Kemenkes Jakarta II,  
Jl. Hang Jebat III Blok F3  
Kebayoran Baru, Jakarta  
Selatan 12120  
E-mail:  
[liyasuryagih@gmail.com](mailto:liyasuryagih@gmail.com)

DOI:

<https://doi.org/10.70304/jmsi.v3i01.58>

Copyright © 2024, Jurnal  
Masyarakat Sehat Indonesia  
E-ISSN: 2828-1381  
P-ISSN: 2828-738X

**Abstrak:** Penelitian ini tentang faktor yang mempengaruhi kinerja asisten apoteker yang ada di Rumah sakit Siloam, Kebon Jeruk dengan menggunakan metode survei kepada 56 responden, dengan variabel motivasi kerja, pengetahuan, lingkungan kerja dan pelatihan, hasil survei kemudian di olah menggunakan SPSS dengan metode uji bivariat dan univariat dengan melihat hasil Chi-square. Hasil dari pengolahan data didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja dan pengetahuan mempengaruhi kinerja asisten apoteker dan variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja tidak mempengaruhi kinerja asisten apoteker di Rumah Sakit Siloam Kebon Keruk.

**Kata Kunci:** Apoteker, Farmasi, Kinerja

**Abstract:** This study focuses on the factors influencing the performance of pharmacy assistants at Siloam Hospital, Kebon Jeruk, utilizing a survey method involving 56 respondents. The variables examined include job motivation, knowledge, work environment, and training. The survey results were analyzed using SPSS through bivariate and univariate analysis, with Chi-square test results being considered. The data analysis revealed that job motivation and knowledge significantly influence the performance of pharmacy assistants, whereas the variables of work environment and training do not affect the performance of pharmacy assistants at Siloam Hospital, Kebon Jeruk.

**Keywords:** Pharmacist, Pharmacy, Performance

### Pendahuluan

Menurut permenkes, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. (Kementerian Kesehatan RI 2019). Keberhasilan rumah sakit dalam melakukan tugas dan fungsinya sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan SDM, meningkatnya suatu pelayanan kesehatan tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan aktivitasnya. persoalan SDM harus diperhatikan lebih dan dikelola secara optimal serta berkelanjutan dalam memenuhi hak-haknya. Hal ini dilakukan agar bisa mendapatkan SDM yang mampu bertahan, terampil, berkualitas, giat bekerja dan berkeinginan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menghadapi berbagai permasalahan dan memecahkannya secara cerdas, baik dan benar<sup>(1)</sup>.

Profesi asisten apoteker di rumah sakit memiliki peran yang sangat penting dalam penyediaan perawatan kesehatan yang aman dan berkualitas. Mereka bertanggung jawab untuk membantu dalam pengelolaan obat, pemenuhan resep, serta memberikan informasi obat kepada pasien. Oleh karena itu, kinerja asisten apoteker menjadi faktor kunci dalam memastikan pengobatan yang aman dan efektif bagi pasien. Peningkatan kompleksitas sistem perawatan kesehatan dan tuntutan yang semakin meningkat dalam pengelolaan obat telah memunculkan beberapa tantangan bagi asisten apoteker. Kemudian kajian lainnya mengatakan secara umum membenarkan model hipotesis yang dikemukakan, yang mengungkapkan pengaruh yang signifikan secara positif pada kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Bahwa tinggi rendahnya variabel kepemimpinan, yang meliputi *inspirational motivation, integrity,*

*innovation, impression management, individual consideration, intellectual stimulation, trust*, dan motivasi kerja dalam hal ini yang meliputi dimensi sosial, dimensi mental, dan dimensi fisik, akan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dan kajian lainnya mengatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja <sup>(2)</sup>.

Secara konseptual hasil kerja manusia sering juga sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan berbagai faktor harus dipenuhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain Pendidikan dan kesehatan, Gizi/nutrisi dan kesehatan, Bakat atau bawahan, Kesempatan kerja, Kesempatan manajemen, Motivasi atau kemauan, dan Kebijakan pemerintah <sup>(3)</sup>.

Hasil kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawai, kinerja akan lebih dalam pengertiannya ditinjau dari sifat fisik yaitu perbandingan antara pengorbanan (input) dengan hasil (output). Secara lebih sederhana ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau untuk menjamin dan meningkatkan kinerja yang tinggi yaitu aspek efisiensi, aspek kemampuan manajemen, aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek saling terkait dan terpadu dalam satu sistem yang dapat diukur dengan berbagai ukurannya yang relatif sederhana.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* menggunakan metode univariat dan bivariat. Sampel pada penelitian ini berjumlah 56 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner dengan pengukuran serta dengan menggunakan data sekunder yang didapat dari Rumah Sakit Siloam, Kebon Jeruk. Penelitian ini dilakukan selama bulan Januari 2023 – Januari 2024.

## Hasil

Analisis Univariat akan mendeskripsikan variabel dependen (kinerja) dan variabel independent, berikut gambaran kinerja asisten apoteker di Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk

**Tabel 1.** Analisis Univariat

| Variabel         | Kategori         | n  | %    |
|------------------|------------------|----|------|
| Kinerja          | Kurang memuaskan | 37 | 66,1 |
|                  | Memuaskan        | 19 | 33,9 |
| Motivasi kerja   | Negatif          | 21 | 37,5 |
|                  | Positif          | 35 | 62,5 |
| Pengetahuan      | Negatif          | 24 | 42,9 |
|                  | Positif          | 32 | 57,1 |
| Lingkungan kerja | Negatif          | 20 | 35,7 |
|                  | Positif          | 36 | 64,3 |
| Pelatihan        | Tidak Ada        | 21 | 37,5 |
|                  | Ada              | 35 | 62,5 |

Gambaran kinerja asisten apoteker di Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk diketahui bahwa dari 56 karyawan diperoleh proporsi tertinggi yaitu pada karyawan yang memiliki kinerja baik dan kurang baik sebanyak 37 (66,07%). Sedangkan pada proporsi terendah yaitu pada karyawan yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 19 (33,93%). Gambaran motivasi kerja diketahui bahwa dari 56 asisten apoteker diperoleh proporsi tertinggi yaitu motivasi yang positif sebanyak 35 (62,5%). Sedangkan pada proporsi terendah yaitu pada motivasi yang negatif atau kurang sebanyak 21 (37,5%).

Gambaran pengetahuan diketahui bahwa dari 56 asisten apoteker diperoleh proporsi tertinggi yaitu pada pengetahuan yang positif sebanyak 32 (57.1%). Sedangkan pada proporsi terendah yaitu pada pengetahuan yang negatif atau kurang sebanyak 24 (42.9%). Gambaran lingkungan kerja diketahui bahwa dari 56 asisten apoteker diperoleh proporsi tertinggi yaitu pada lingkungan kerja yang positif sebanyak 36 (64.3%). Sedangkan pada proporsi terendah yaitu pada pengetahuan yang negatif atau kurang sebanyak 20 (35.7%). Gambaran pelatihan diketahui bahwa dari 56 asisten apoteker diperoleh proporsi tertinggi yaitu pada yang ada pelatihan sebanyak 35(62.5%). Sedangkan pada proporsi terendah yaitu tiada ada pelatihan sebanyak 21 (37.5%).

Analisis bivariat yang digunakan adalah uji Chi-Square yang berfungsi untuk melihat hubungan antara variabel dependen dan variabel independent. Tingkat kepercayaan pada penelitian ini adalah 95% dengan nilai  $\alpha$  0.05. adanya hubungan diketahui dari nilai P Value  $>$  0.05 berarti tidak ada hubungan anatar variabel dependen dengan ariabel independent. Sebaiknya jika nilai p value  $<$  0.05 berarti adahubungan antara kedua variabel.

**Tabel 2.** Analisis Bivariat

| Variabel         | Kategori  | Kinerja     |      |      |      | Nilai p | PR<br>(95%CI)            |
|------------------|-----------|-------------|------|------|------|---------|--------------------------|
|                  |           | Kurang baik |      | Baik |      |         |                          |
|                  |           | n           | %    | n    | %    |         |                          |
| Motivasi kerja   | Negatif   | 14          | 66,7 | 7    | 33,3 | 0,000   | 12,000<br>(3,234–44,532) |
|                  | Positif   | 5           | 14,3 | 30   | 85,7 |         |                          |
| Pengetahuan      | Negatif   | 13          | 68,4 | 11   | 29,7 | 0,013   | 5,121<br>(1,547–16,951)  |
|                  | Positif   | 6           | 31,6 | 26   | 70,3 |         |                          |
| Lingkungan kerja | Negatif   | 10          | 50   | 10   | 50   | 0,110   | 3,000<br>(0,994–9,536)   |
|                  | Positif   | 9           | 25   | 27   | 75   |         |                          |
| Pelatihan        | Tidak Ada | 9           | 47,4 | 26   | 70,3 | 0,166   | 0,381<br>(0,121–1,195)   |
|                  | Ada       | 10          | 52,6 | 11   | 29,7 |         |                          |

Secara statistik terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja asisten apoteker. Berdasarkan hasil tersebut nilai prevalence ratio (PR) pada analisis ini adalah 12,000 dengan 95% CI: 3,234-44,532 yang artinya motivasi kerja yang negatif atau kurang berisiko 0,000 kali memiliki asisten apoteker dengan kinerja negatif atau kurang dibandingkan dengan motivasi yang baik.

Secara statistik terdapat hubungan antara pengetahuan dengan kinerja. Berdasarkan hasil tersebut nilai prevalence ratio (PR) pada analisis ini adalah 5,121 dengan 95% CI: 1,547-16,951 yang artinya pengetahuan yang negatif atau kurang berisiko 5,121 kali memiliki asisten apoteker dengan kinerja negatif atau kurang dibandingkan dengan pengetahuan yang baik. Secara statistik tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Berdasarkan hasil tersebut nilai prevalence ratio (PR) pada analisis ini adalah 3,000 dengan 95% CI: 0,994 - 9,536 yang artinya pengetahuan yang negatif atau kurang berisiko 3,000 kali memiliki asisten apoteker dengan kinerja negatif atau kurang dibandingkan dengan lingkungan kerja yang baik. Secara statistik tidak terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja. Berdasarkan hasil tersebut nilai prevalence ratio (PR) pada analisis ini adalah 0,381 dengan 95% CI: 0,121 – 1,195 yang artinya asisten apoteker yang ada pelatihan berisiko 0,381 kali memiliki asisten apoteker dengan kinerja negatif atau kurang dibandingkan dengan yang tidak ada pelatihan

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui gambaran motivasi kerja terhadap kinerja asisten apoteker di Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk tahun 2023 didapatkan dari 56 asisten apoteker diperoleh proporsi tertinggi yaitu pada motivasi kerja yang positif atau baik sebanyak 35 (62.5%). Sedangkan proporsi terendah yaitu sebanyak 21 (37.5%)

pada motivasi kerja yang negatif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui gambaran pengetahuan terhadap kinerja asisten apoteker di Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk tahun 2023 didapatkan dari 56 asisten apoteker diperoleh proporsi tertinggi yaitu pada pengetahuan yang positif atau baik sebanyak 32 (57.1%). Sedangkan pada proporsi terendah yaitu pada pengetahuan yang negatif atau kurang sebanyak 24 (52.9%).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja terhadap kinerja asisten apoteker Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk tahun 2023 diketahui bahwa dari 56 asisten apoteker diperoleh proporsi tertinggi yaitu pada lingkungan kerja yang pada lingkungan kerja yang positif atau baik sebanyak 36 (64.3%). Sedangkan pada proporsi terendah yaitu negatif atau kurang sebanyak 20 (35.7%). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui gambaran pelatihan terhadap kinerja asisten apoteker Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk tahun 2023 diketahui bahwa dari 56 asisten apoteker diperoleh proporsi tertinggi yaitu pada lingkungan kerja yang pada lingkungan kerja yang positif atau baik sebanyak 35 (62.5%). Sedangkan pada proporsi terendah yaitu negatif atau kurang sebanyak 21 (37.5%).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan factor- faktor yang mempengaruhi kinerja asisten apoteker Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk, maka dapat disimpulkan bahwa factor motivasi kerja dan pengetahuan mempengaruhi kinerja asisten apoteker Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk, sedangkan faktor lingkungan kerja dan pelatihan tidak mempengaruhi kinerja asisten apoteker Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk.

Saran untuk melihat hasil yang lebih jelas dan berhubungan, ada baiknya menambah jumlah variabel penelitian. Dengan hasil yang didapatkan. Saran untuk tempat penelitian agar dapat meningkatkan kenyamanan asisten apoteker supaya lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

### **Daftar Pustaka**

1. Kementerian Kesehatan RI. 2020. "Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit."
2. Yuliantari, Kartika., dkk. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Jurnal Sekretari dan Manajemen 4(1), ISSN 2550 – 0805
3. Sinungan. 2018. Produktifitas Apa Dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.