
**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA TERHADAP KINERJA APOTEKER
PADA RS X KOTA BANDUNG****Oleh****Bunga Destiyana¹, Nabilah Istiyani²****^{1,2}Jurusan Farmasi, Universitas Binawan, Jakarta Selatan****Email: ¹bungadestiyana@gmail.com, ²nabilahstyn@gmail.com****Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terutama faktor stress kerja. Penelitian ini dilakukan pada apoteker yang bekerja pada salah satu rumah sakit di kota, dengan jumlah responden sebanyak dua puluh lima orang. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu stres kerja yang dibagi menjadi tiga faktor yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan individual yang merupakan penyebab stress kemudian diperiksa untuk mengetahui hubungannya dengan variabel dependen yaitu kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dari stres faktor lingkungan ($0,000 < 0,05$) dan faktor individual ($0,005 < 0,05$) terhadap kinerja Apoteker di RS X kota Bandung, sedangkan untuk stres kerja faktor organisasi ($0,856 > 0,05$) tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja Apoteker di RS X kota Bandung

Kata Kunci: Apoteker, Kinerja, Stres Kerja**PENDAHULUAN**

Pelayanan Kefarmasian merupakan salah satu aspek penting dalam bidang kefarmasian. Pelayanan kefarmasian yang baik akan menghasilkan kepuasan bagi pasien. Pelayanan Kefarmasian yang baik juga bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, kompeten dan profesional. SDM yang berperan penting dalam Pelayanan Kefarmasian salah satunya adalah Apoteker. Apoteker dapat menjalankan pelayanan kefarmasian dengan kinerja yang baik dipengaruhi pada banyak faktor.

Kinerja sangat berpengaruh pada aktifitas dan produktivitas perusahaan, semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh SDM maka semakin baik pula kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dan begitupun sebaliknya.

SDM yang berkualitas dan menunjukkan kinerja baik amat penting bagi kelancaran hidup perusahaan. Hal tersebut dianggap penting juga oleh pemilik perusahaan yang tentunya mengharapkan laba yang optimal dari kinerja karyawannya, maka patutlah stres yang ada kaitannya dengan kinerja karyawan

mendapatkan perhatian yang serius. Permasalahan timbul apabila stres terjadi dalam waktu yang cukup lama dengan intensitas yang cukup tinggi. Dalam keadaan seperti ini biasanya individu mengerjakan dengan tidak yakin dan sering berbuat kesalahan.

Stres menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menangani stres, tergantung daya tahan karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki daya tahan tinggi, maka akan dapat mengatasi stress yang dialaminya, berbeda dengan orang yang daya tahannya rendah. Ketidak mampuan dalam menghadapi stres serta membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

LANDASAN TEORI

Apoteker adalah sarjana farmasi yang telah lulus sebagai Apoteker dan telah mengucapkan sumpah jabatan Apoteker (PERMENKES 9 TAHUN 2017).

Kewenangan apoteker menurut keahliannya di peroleh dengan pendidikan tinggi farmasi dan pendidikan profesi apoteker, setelah apoteker menyelesaikan pendidikan profesi dan lulus dalam uji kompetensi sebagai apoteker serta sudah disumpah sebagai apoteker maka pada diri seorang apoteker tersebut sudah mempunyai kemampuan akademik; dan kemampuan profesi untuk diaplikasikan kemampuannya dalam Pekerjaan Kefarmasian dan pada dirinya melekat kewenangan berdasarkan keahliannya atau kewenangan materiil, akan tetapi kewenangan berdasarkan keahlian tersebut belum cukup untuk bisa menjalankan pekerjaan kefarmasian karena ada kewenangan menurut hukum yang diberikan kepada apoteker atau kewenangan formal.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu perilaku yang dimunculkan atau diungkapkan pada derajat pekerjaan seseorang. Fattah (dalam Barnawi & Arifin, 2012: 12) mengatakan “kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Aspek Kinerja Menurut Supardi (2013) aspek-aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan kerja,
- b. Kerajinan,
- c. Disiplin,
- d. Hubungan kerja,
- e. Prakarsa

Menurut Supardi (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Variabel individual, terdiri dari; kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat social dan penggajian), demografis (umur asal-usul, dan jenis kelamin).
- b. Variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur.
- c. Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Stres Kerja

Menurut Fahmi (2016:214) “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya”.

Hasibuan (2014:204) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerjayang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden semangat untuk terus belajar bagi pencapaian visi Bersama.

Robbin (dalam Venny Marchelia, 2014) timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor:

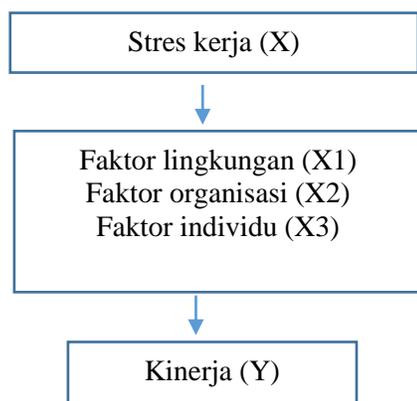
1. Faktor Organisasi Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.
2. Faktor Lingkungan Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung, maka tingkat stres karyawan akan tinggi

3. Faktor Individu

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak

METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pengambilan data menggunakan data primer. Pada penelitian ini, data yang diambil berupa kuisisioner yang sudah diisi oleh responden kemudian hasilnya diolah untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil yang diperoleh diolah menggunakan perangkat lunak statistik yang sesuai untuk memberikan gambaran tentang pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Apoteker pada RS X di kota Bandung.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Populasi Dan Sampel

Apoteker yang bekerja pada RS X di kota Bandung merupakan populasi dari penelitian ini. Pada penelitian ini peneliti berencana menyebarkan kuesioner sebanyak 25 unit

Bahan Dan Alat

Pada penelitian ini bahan yang digunakan untuk memperoleh data yaitu dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada Apoteker yang bekerja di RS X di kota Bandung. Alat yang digunakan adalah *software* SPSS.

Prosedur Penelitian

Kuesioner disebarkan kepada subjek penelitian yaitu Apoteker di RS X untuk dijawab pada keadaan sebenarnya. Informasi yang dapat diperoleh dengan menggunakan kuesioner adalah mengenai diri responden, dengan asumsi bahwa respondenlah yang paling mengetahui tentang dirinya dan pengalaman sendiri, sehingga yang dinyatakan oleh responden kepada peneliti adalah benar. Jenis kuesioner yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu angket yang jawabannya telah disediakan. Setelah data terkumpul dilakukan pengolahan data.

Pengukuran Variabel

Hasil analisis ini didapat dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Berdasarkan hasil tersebut akan diperoleh satu kecenderungan dari jawaban responden tersebut. Hasil kecenderungan dari masing-masing variabel akan terlihat berdasarkan nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini:

Nilai maksimum	: 4
Nilai minimum	: 1
Rentang skala	: $\frac{1-4}{4} = 0.75$

Kategori:

1.0 – 1.75	= sangat tidak setuju
1.76 – 2.5	= tidak setuju
2.51–3.25	= setuju
3.26 – 4	= sangat setuju

Cara Pengolahan Dan Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan melalui pengisian kuesioner kemudian dianalisis. Dilanjutkan dengan membuat klasifikasi yang akan membentuk tema-tema tertentu. Selain itu dilakukan analisis data menggunakan *software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data responden, didapatkan responden mayoritas adalah wanita berusia 25-29 tahun. Responden dengan gaji antara 3-5 juta merupakan presentasi terbanyak pada penelitian ini dan masa kerja

dengan presentase terbesar adalah lebih dari 4 tahun

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik responden		Frekuensi	Presentase
1	Jenis kelamin	Wanita	24	96 %
		Pria	1	4 %
2	Umur	25-29 tahun	16	64 %
		30-34 tahun	7	28 %
		35-39 tahun	2	8 %
		>40 tahun	-	-
3	Gaji	3 – 5 juta	18	72 %
		5 – 7 juta	7	28 %
		7– 10 juta	-	-
		>10 juta	-	-
4	Masa kerja	<1 tahun	1	4 %
		1-2 tahun	5	20 %
		2-3 tahun	4	16 %
		3-4 tahun	4	16 %
		>4 tahun	11	44 %

Sumber: hasil pengolahan data

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,873	2,024		,431	,671
Faktor Lingkungan	3,120	,305	,817	10,240	,000
Faktor Organisasi	-,052	,281	-,014	-,184	,856
Faktor Individual	,852	,272	,241	3,135	,005

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai t table = 2.079

Syarat penggunaan uji t parsial adalah dengan melihat nilai t hitung > t tabel.

Hasil Pengujian Hipotesis Antar Varibel

1. Uji Hipotesis Pengaruh Faktor Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Rumusan hipotesa:

H0 : p = 0 (tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan terhadap lingkungan kerja karyawan)

H1 : p ≠ 0 (ada pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan terhadap kinerja karyawan) Hasil yang diperoleh t hitung (10,240) > t tabel (2.079) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Nilai sig 0,00 < 0,05 maka berpengaruh signifikan. Hal ini

berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor lingkungan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Rumusan hipotesa:

H0 : p = 0 (tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor organisasi terhadap kinerja karyawan)

H1 : p ≠ 0 (ada pengaruh yang signifikan antara faktor organisasi terhadap kinerja karyawan) Hasil yang diperoleh t hitung (-0,184) < (2.079) maka H0 diterima dan H1 ditolak. nilai sig 0,856 > 0,05 sehingga berpengaruh tidak signifikan. Hal ini berarti ada pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Pengaruh Faktor Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Rumusan hipotesis:

H0 : p = 0 (tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor individu terhadap kinerja karyawan)

H1: p ≠ 0 (ada pengaruh yang signifikan antara faktor individu terhadap kinerja karyawan) Hasil yang diperoleh t hitung (3,315) > t tabel (2.079) maka H0 ditolak dan H1 diterima. nilai sig 0,005 < 0,05 sehingga berpengaruh signifikan.

Hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor individu terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1033,852	3	344,617	77,065	,000 ^b
Residual	93,908	21	4,472		
Total	1127,760	24			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Faktor Individual, Faktor Organisasi, Faktor Lingkungan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS

Nilai F table= 3,05
 Nilai F hitung > F table
 77,065 > 3,05
 Nilai signifikan 0,000<0,05.

4. Uji Hipotesis Pengaruh Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi, dan Faktor Individu Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Rumusan hipotesis:

H0 : $p = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan)

H1 : $p \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan) Hasil yang diperoleh F hitung (77,065) > F tabel (3,05) maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Hal ini berarti secara bersama-sama ada pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan dan faktor individu terhadap kinerja Apoteker di RS X kota Bandung, sedangkan faktor organisasi tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja Apoteker di RS X kota Bandung.
2. Faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu berpengaruh secara bersama-sama yang sedang terhadap kinerja Apoteker di RS X kota Bandung.

Saran

1. Perlu adanya perbaikan kondisi individu dan lingkungan agar para Apoteker di RS X kota Bandung dapat termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.
2. Perlu menanamkan rasa memiliki bersama (sense of belonging) kepada semua karyawan bahwa perusahaan ini milik bersama untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA.

- [1] Kemenkes RI. 2017. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9

Tahun 2017 tentang apotek. Jakarta: Kementrian Kesehatan Republik Indonesia

- [2] Barnawi & M. Arifin. 2012. Kinerja Guru Profesional. Instrumen Pembina, Peningkatan, dan Penelitian Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- [3] Supardi. 2013. Kinerja Guru. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- [4] Marchelia, Venny. 2014. Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Karyawan. Jurnal Ilmiah Terapan, Vol. 02, No.01, hlm. 130-143.
- [5] Fahmi, I. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja (Pertama). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [6] Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- [7] Bimantoro, Wisnu., Noor, Chimajah. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tonga Tiur Putra. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jakarta. Volume 29, Nomor 321
- [8] Gaffar, Hulaifah. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Skripsi. Makasar: Universitas Hasanudin
- [9] Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D. Bandung: Alfabeta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN