

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA TENAGA TEKNIS KEFARMASIAN DI RUMAH SAKIT UMUM PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

Lilik Handayani^{1*}, Ajeng Dian Pertiwi², NurAtikah³

^{1,2,3}Prodi Farmasi Politeknik “Medica Farma Husada” Mataram
lilikhand0709@gmail.com

ABSTRAK

Tenaga Teknis Kefarmasian yang bekerja di rumah sakit dengan karakteristik individu yang berbeda-beda dengan karakter organisasi menimbulkan intraksi kinerja individu dalam organisasi, intraksi keduanya mewujudkan perilaku dalam organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja tenaga teknis kefarmasian di poli rawat jalan dan poli rawat inap apotek gili gede RSUP NTB tahun 2019. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik individu umur ($p > 0,05 = 1,000$), jenis kelamin ($p > 0,05 = 1,000$), lama kerja ($p > 0,05 = 0,375$), tingkat pendidikan ($p > 0,05 = 0,453$) terhadap kinerja tenaga teknis kefarmasian di poli rawat jalan dan poli rawat inap apotek gili gede Rumah Sakit Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat 2019.

Kata Kunci : Kinerja, umur, jenis kelamin, lama kerja, tingkat pendidikan.

PENDAHULUAN

Karakteristik individu dengan karakter organisasi menimbulkan bentuk interaksi kinerja individu dalam organisasi. Setiap individu dalam organisasi memiliki perilaku berbeda satu sama lain dan ditentukan oleh masing-masing lingkungan yang memang berbeda. Individu membawa suatu karakter kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya kedalam tatanan organisasi (Arikunto, 2012).

Kinerja yang tinggi pada umumnya diperoleh bila adanya keserasian dan kesamaan antara keberadaan dirinya dengan tuntutan lingkungan pekerjaannya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi perlu didukung oleh kemampuan kerja, pengalaman kerja dan motivasi dari individu yang bersangkutan, adapun ini terdapat sebagai factor yang mempengaruhi kinerja seseorang (Hartono, 2011)

Menurut Siagian (2009), terdapat 2 (dua) kelompok variabel yang mempengaruhi

kinerja dan perilaku seseorang, yaitu variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang individu; tingkat sosial dan pengalaman, faktor demografi umur, etnis dan jenis kelamin, serta variabel organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Rezkia (2010), menambahkan bahwa terdapat beberapa karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja, meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan).

Rumah Sakit Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah salah satu rumah sakit tipe C Pendidikan dengan Visi RSUD Provinsi NTB adalah “Menjadi Rumah Sakit Rujukan yang Unggul dalam Pelayanan Pendidikan dan Penelitian di Indonesia Timur”. Rumah Sakit selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik, untuk itu kinerja yang baik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam memberikan pelayanan. Rumah Sakit

Provinsi NTB merupakan organisasi sosial dan medis yang berfungsi untuk menyediakan pelayanan perawatan kesehatan baik kuratif dan preventif, dimana suatu dalam pelayanan yang dilakukan petugas kesehatan mungkin terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja telebih pada tenaga teknis kefarmasian.

Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja tenaga teknis kefarmasian?

Tujuan penelitian

Mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja Tenaga Teknik Kefarmasian di Rumah Sakit Umum Provinsi NTB.

Manfaat penelitian

1. Bagi Masyarakat
Memberikan pelayanan atau informasi terhadap masyarakat dengan sikap dapat memicu kepercayaan masyarakat yang membutuhkan pelayanan yang kita profesikan.
2. Bagi Penulis
Diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan ilmu sesuai bidang yang diambil.
3. Bagi Institusi
Sebagai informasi dan bahan acuan (referensi) untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan karakteristik tenaga teknis kefarmasian atau sebagai tenaga profesi.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi rumah sakit menurut WHO berarti bagian integral dari organisasi social dan medis, yang fungsi untuk menyediakan perawatan kesehatan baik kuratif dan preventif. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan para pekerja kesehatan dan untuk penelitian biososial. Fungsi utama rumah sakit adalah memberikan pelayanan kepada pasien (diagnostic dan terapeutik), untuk berbagai penyakit dan masalah kesehatan baik yang bersifat bedah maupun non bedah. Rumah sakit harus dibangun, dilengkapi, dan dipelihara dengan baik untuk menjamin kesehatan dan keselamatan pasiennya dan

harus menyediakan fasilitas yang lapang, tidak berdesak-desakan dan terjamin sanitasinya bagi kesembuhan pasien (Aditama, 2011).

Tenaga Teknis Kefarmasian

Peraturan Pemerintah No.51 tahun 2009 tentang pekerjaan kefarmasian, tenaga kefarmasian adalah tenaga yang melakukan pekerjaan kefarmasian yang terdiri atas apoteker dan tenaga teknis kefarmasian. Tenaga teknis kefarmasian adalah tenaga yang membantu apoteker dalam menjalankan pekerjaan kefarmasian yang terdiri atas sarjana farmasi, ahli madya farmasi, analisis farmasi, dan tenaga sekolah menengah farmasi/asistenapoteker, dengan STRTTK (Surat Tanda Registrasi Tenaga Teknis Kefarmasian) sebagai bukti tertulis yang diberikan oleh menteri kepada Tenaga Teknis Kefarmasian yang telah diregistrasi, dan SIK (Surat Izin Kerja) adalah surat izin yang diberikan kepada Apoteker dan Tenaga Teknis Kefarmasian untuk dapat melaksanakan pekerjaan kefarmasian pada fasilitas produksi dan fasilitas distribusi atau penyaluran.

Kinerja

a. Definisi Kinerja

Menurut Ilyas (2011), kinerja adalah penampilan hasil karya personal dalam suatu organisasi. Sedangkan. Menurut Moeheriono (2012), kinerja pada hakikatnya merupakan perestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personal yang memangku jabatan fungsional maupun structural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran didalam organisasi. Menurut Notoatmodjo (2009), kinerja adalah suatu kemampuan yang diukur berdasarkan pelaksanaan tugas sesuai uraian tugasnya.

Karakteristik Individu

Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah

sumberdaya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu antara satu dengan yang lainnya.

a. Umur

Umur berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan karyawan. Kedewasaan adalah tingkat kedewasaan teknis dalam melaksanakan tugas-tugas maupun kedewasaan psikologis. Pada umumnya, kinerja personil meningkat sejalan dengan peningkatan usia pekerja (Siagian, 2009).

b. Jenis Kelamin

Seja kawal 1970-an semakin banyak kaum wanita yang bergerak memasuki karir organisasi. Sebagai hasil dari perkembangan ini, timbul pertanyaan berikut: Adakah perbedaan agresivitas, kecendrungan menempuh resiko, keikatan, dan etika kerja antara pria dan wanita (Rezki, 2010).

c. Lama Kerja

Robbins (1996) yang di ikuti Yunita (2010), menyampaikan tidak ada alasan untuk meyakini bahwa orang-orang yang sudah lama berada pada suatu pekerjaan akan lebih produktif dari pada mereka yang senioritasnya lebih rendah.

d. Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah suatu bentuk perilaku baru atau kemampuan baru dari sarana pendidikan. Jadi pendidikan sengaja dilakukan oleh suatu lembaga pendidikan sehingga dapat diperoleh hasil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang (Arikunto, 2012).

Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

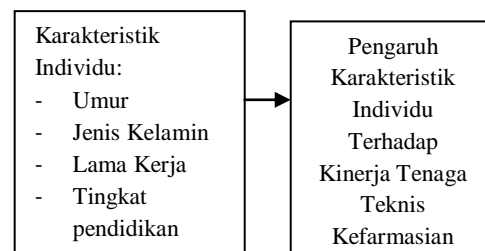
Karakteristik individu terhadap kinerja sangat kuat ikatannya dan tidak dapat dipisahkan dimana karakteristik individu sebagai alasan seseorang dapat bekerja dan karakteristik juga alasan kinerja seseorang dapat dikatakan berkualitas atau tidak berkualitas. Tingkat perkembangan manusia dinilai dari pada umurnya sebagai pertimbangan pekerjaan yang menjadi

tanggung jawabnya, jenis kelamin juga menjadi pertimbangan untuk pekerjaan yang diberikan dalam organisasi, tingkat pendidikan juga menjadi pertimbangan suatu organisasi menerima kinerja dari seseorang yang bekerja karena tingkat pendidikan menentukan arah dan kualitas dari pada pekerjaan yang di pegang, lama kerja juga menjadi pertimbangan karena kemampuan seseorang dapat di ukur dari pengalaman dan prestasi individu yang merupakan dasar prestasi dan kinerja (Rezki, 2010).

Kerangka Konsep Penelitian

Variabel bebas

Variabel terikat



Hipotesis Statistik

Ho : Tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian di Rumah Sakit Umum Provinsi NTB.

Ha : Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap Tenaga Teknis Kefarmasian di Rumah Sakit Umum Provinsi NTB.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan pendekatan *cross sectional* dimana pengumpulan data terkait variabel independen (karakteristik individu) dan variabel dependen (kinerja tenaga teknis kefarmasian di RSUD Provinsi NTB) dilakukan dalam waktu bersamaan dengan menggunakan metode survei, yaitu membagikan kuesioner terhadap sampel yang terpilih (responden). Kemudian dilakukan analisis secara kuantitatif untuk membuktikan ada tidaknya hubungan secara statistik antara karakteristik terhadap kinerja tenaga teknis kefarmasian di Rumah Sakit Umum Provinsi NTB (Notoadmojo, 2018)

Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Poli Rawat Jalan dan Poli Rawat Inap Rumah Sakit Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni 2019

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Populasi pada penelitian ini seluruh tenaga teknis kefarmasian di Rumah Sakit Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat

Sampel

Metode menentukan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh (sensus). Metode sampel jenuh adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2012).

Kriteria Inklusi dan Eksklusi Sampel

1. Kriteria Inklusi

- a. Tenaga Teknis Kefarmasian yang bersedia mengikuti penelitian
- b. Tenaga Teknis Kefarmasian yang bekerja lebih dari satu tahun
- c. Tenaga Teknis Kefarmasian yang bekerja pada unit kefarmasian dengan jumlah pasien terbanyak

2. Kriteria Eksklusi

- a. Tenaga Teknis Kefarmasian yang tidak bersedia mengikuti penelitian
- b. Tenaga Teknis Kefarmasian bekerja kurang dari satu tahun
- c. Tenaga Teknis Kefarmasian yang tidak bekerja pada unit kefarmasian dengan jumlah pasien terendah

Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang bertujuan untuk

menentukan sampel yang akan digunakan oleh peneliti (Sugiyono, 2012) penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling* yaitu suatu teknik pengambilan sampel dengan cara memilih sampel di antara populasi.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dimana data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, (Sugiyono, 2012).

1. Data primer

Data dan informasi yang diperoleh langsung dari narasumber atau responden, berupa hasil kuesioner yang diberikan kepada responden. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden sebagai sarana untuk mengumpulkan informasi tentang perilaku, karakteristik, keyakinan dan sekelompok orang atau organisasi, kuesioner atau angket secara umum dapat berbentuk pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijawab sesuai bentuk angket. Apabila angket tertutup cara menjawab cukup dengan membubuhkan *check list* (√) pada kolom. Sementara itu, apabila angket bersifat terbuka cara menjawabnya dengan mengisi kolom yang tersedia (Walgitto, 2010).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari modifikasi kuesioner penelitian Setiarini (2011), dengan sedikit perubahan (hasil uji validitas untuk mengetahui tingkat kevalidan kuesioner di lakukan uji statistik koefisien korelasi *pearson* (r) antara skor nilai tiap-tiap pernyataan dengan skor total kuesioner tersebut dengan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Notoadmojo, 2010). Pernyataan dalam penelitian ini menggunakan sebelas pernyataan menggunakan variabel dependen yaitu kualitas kerja, tanggung jawab, dan kedisiplinan.

2. Observasi

Sugiyono(2012) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Definisi Operasional

1. Umur adalah usia responden pada saat penelitian ini dilaksanakan dan di ukur dalam satuan tahun.

Kategori umur:

1 = <36 tahun

2 = >36 tahun

2. Jenis kelamin adalah jenis kelamin responden yang membedakan antara laki-laki dan perempuan yang dilihat secara fisik.

Kategori jenis kelamin:

1 = Laki-laki

2 = Perempuan

3. Lama kerja adalah masa kerja responden yang di mulai diterima kerja sebagai tenaga teknis kefarmasian sampai dengan dilakukan penelitian ini.

Kategori lama kerja:

1 = <5 tahun

2 = >5 tahun

4. Pendidikan adalah pendidikan terakhir responden sampai dengan dilakukannya penelitian ini.

Kategori pendidikan:

1 = D3

2 = S1

5. Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian dalam mutu pelayanan adalah tindakan atau tingkat pencapaian kerja sebagai Tenaga Teknis Kefarmasian.

Kategori pernyataan kuesioner:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

Jumlah total skor di bagi jumlah responden (nilai max=4, nilai min=1) nilai

dikategorikan dengan cut of point mean:

<Mean = buruk >Mean = baik

Instrumen penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan tabulasi data, kuesioner yang terdiri dari sebelas pernyataan dimana untuk pernyataan kualitas kerja ada empat pernyataan, tanggung jawab empat pernyataan, dan kedisiplinan tiga pernyataan.

Tabel 1 : Umur responden

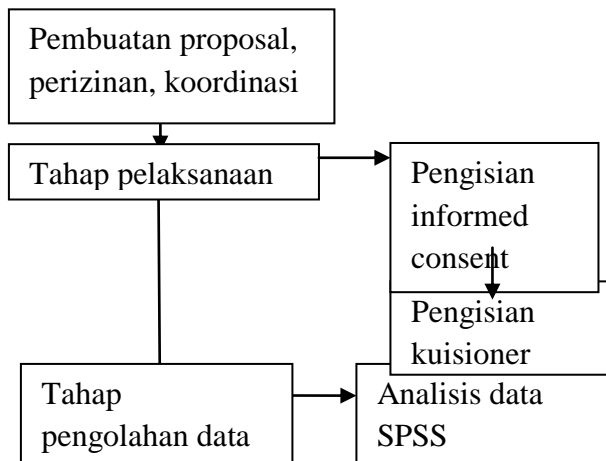
Data tabulasi:

No	Inisial Nama	Karakteristik Lama Kerja	
		>36 tahun	<36 tahun
1			
2			
3			
Persentase			

Analisis data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, Dua hipotesis statistik yang di uji dengan statistik yang sama, data ke dua variabel adalah data ratio, oleh karena itu teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah: *Uji Normalitas* syarat signifikan $p > 0,05$ yang berarti H_0 ditolak, uji normalitas ini digunakan untuk menormalkan data yang diteliti, *Uji Homogenitas* syarat signifikan $p > 0,05$ yang berarti H_0 ditolak, uji homogenitas untuk menguji data yang diteliti homogen atau sama, dan *Uji McNemar* syarat signifikan $p < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak, dimana uji McNemar untuk menguji penelitian yang menggunakan 2 kategorik (Sugiyono, 2015)

A. Alur Kerja Penelitian



HASIL PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat di poli rawat jalan dan poli rawat inap apotek gili gede. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 22 responden sebagai tenaga teknis kefarmasian. Pada saat pengambilan data terdapat 6 tenaga teknis kefarmasian di poli rawat jalan yang tidak dapat diambil datanya karena sedang melanjutkan kuliah dan cuti, sedangkan terdapat 6 tenaga teknis kefarmasian di poli rawat inap apotek gili gedeyang tidak dapat di ambil datanya karena tidak bersedia mengikuti penelitian dan sebagian sedang cuti, sehingga total responden berjumlah 10 orang. Responden tersebut terdiri dari 4 tenaga teknis kefarmasian di poli rawat jalan dan 6 tenaga teknis kefarmasian di poli rawat inap apotek gili gede.

Penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran secara deskriptif, tiap karakteristik variabel yang diteliti, yaitu variabel umur, variabel jenis kelamin, variabel lama kerja, variabel tingkat pendidikan, dan variabel kinerja.

1) Uji Analisis Data SPSS

a) Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan spss dapat di lihat nilai signifikansi dikolom shapiro wilk, nilai signifikan atau disebut p value atau nilai probabilitas, pada tabel uji normalitas pada tiap karakteristik tenaga teknis

kefarmasian, untuk karakteristik umur nilai sig sebesar 0,100, karakteristik jenis kelamin nilai sig sebesar 0,097, karakteristik lama kerja nilai sig sebesar 0,097, karakteristik tingkat pendidikan nilai sig sebesar 0,06 yang berarti seluruh $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

2) Uji Homogenitas

Berdasarkan tabel out put hasil test homogenitas diketahui nilai signifikansi variabel hasil kuesioner pada tenaga teknis kefarmasian di poli rawat jalan dan poli rawat inap apotek gili gede sebesar 0,346, karena nilai $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data skor kinerja tenaga teknis kefarmasian di poli rawat jalan dan poli rawat inap apotek gili gede adalah sama atau homogen.

3) Uji McNemar

Uji McNemar menggunakan spss dapat di lihat nilai signifikan pada setiap tabel McNemar terdapat nilai $p > 0,05$ yang berarti tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja tenaga teknis kefarmasian di Rumah Sakit Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan ketersediaan tenaga teknis kefarmasian di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat sudah sesuai dengan peraturan pemerintah No 72 tahun 2016 Tentang Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit. Tenaga kefarmasian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas: a) Lima apoteker yang bertugas di rawat jalan yang di bantu oleh paling sedikit 10 (sepuluh) tenaga teknis kefarmasian. b) Lima apoteker di rawat jalan yang dibantu oleh paling sedikit 10 (sepuluh) tenaga teknis kefarmasian. Hasil skor kinerja pada masing-masing variabel baik pada kualitas kerja, tanggung jawab maupun kedisiplinan mempunyai nilai minimum 1 dan nilai

maximum 4 (hasil total nilai skor responden dibagi jumlah responden) dengan dikategorikan menggunakan *cut of point* Mean dimana kurang dari nilai Mean dinyatakan buruk dan lebih dari nilai Mean dinyatakan baik, karena menurut (Sutanto, 2010), jika variasi data satu dengan yang lainnya tidak menunjukkan perbedaan yang cukup ekstrim sebaiknya menggunakan mean, sebaliknya jika ada perbedaan yang ekstrim dapat menggunakan median. Data hasil pengolahan kuesioner dari 10 responden diperoleh total 383 skor.

Pengaruh umur responden terhadap kinerja tenaga teknis kefarmasian di poli rawat jalan dan poli rawat inap apotek gili gede di Rumah Sakit Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat. Pada tabel 4.3 Menunjukkan bahwa untuk kategori umur kurang dari 36 tahun dan kategori umur lebih dari 36 tahun diperoleh nilai kinerja yang sama kategori baik dan kategori buruk tersebut dari dua kategori umur kinerja baik menunjukkan lebih besar (30%), dari pada kinerja buruk (20%).

Berdasarkan uji Mc Nemar diperoleh nilai $p = 1.000$ ($p > 0,05$), dimana H_0 ditolak yang berarti umur tidak ada pengaruh yang signifikan antara umur dengan kinerja tenaga teknis kefarmasian. Hasil wawancara berupa konfirmasi hasil penelitian dengan kepala Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat, menyatakan bahwa umur tidak mempengaruhi kinerja seorang tenaga teknis kefarmasian karena tenaga teknis kefarmasian disemua kategori umur telah paham apa yang menjadi tugas dan kewajibannya sesuai dengan SOP, dan pekerjaan-pekerjaan tenaga teknis kefarmasian telah menjadi rutinitas harian mereka.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh syafutri (2012), mengenai analisis hubungan karakteristik individu, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di bagian SDM RSUP Fatmawati. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa antara umur tidak ada hubungan yang signifikan antara umur

terhadap kinerja perawat dan bidan di bagian SDM RSUP Fatmawati, Hal ini juga didukung oleh Siagian (2009), bahwa semakin bertambah usia seseorang dan semakin lama ia bekerja, maka semakin mahir dalam pekerjaannya, pada usia tersebut seseorang cenderung mulai menguasai pekerjaannya dan memilih pekerjaan yang dikuasainya, tetapi di usia seseorang yang lebih muda akan melakukan pekerjaannya lebih teliti dan rapi.

Pengaruh jenis kelamin responden terhadap kinerja tenaga teknis kefarmasian di poli rawat jalan dan poli rawat inap apotek gili gede di Rumah Sakit Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat. Pada tabel 4.3 Menunjukkan bahwa untuk kategori jenis kelamin perempuan dan kategori laki-laki diperoleh nilai kinerja yang sama pada kategori buruk sedangkan pada kinerja kategori baik perempuan lebih besar (40%).

Berdasarkan uji Mc Nemar diperoleh nilai $p = 1.000$ ($p > 0,05$), dimana H_0 ditolak yang berarti jenis kelamin tidak ada pengaruh yang signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja tenaga teknis kefarmasian. Hasil wawancara berupa konfirmasi hasil penelitian dengan kepala Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat, bahwa jenis kelamin tidak mempengaruhi kinerja setiap orang, pekerjaan dengan resiko tinggi atau resiko rendah tidak di pertimbangkan untuk jenis kelamin seseorang, ketika seseorang menjalani tanggung jawab maka ia harus melakukan dan menyelesaikan tanggung jawab yang ia jalankan.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian lain oleh Setiarini (2011), mengenai analisis hubungan karakteristik individu, faktor organisasi, dan motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana dan bidan di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I Raden Said Sukanto Tahun 2011. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin terhadap kinerja perawat pelaksana dan bidan di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I

Raden Said Sukanto. Hal ini di duung oleh Ilyas (2002), mengasumsikan jenis kelamin itu sendiri, berbagai faktor berkaitan dengan jenis kelamin misalnya perbedaan mendapatkan informasi, besar gaji, dan lain-lain, jenis kelamin perlu di perhatikan bagi laki-laki dengan beban keluarga tinggi akan meningkatkan jam kerja, dan bagi wanita dengan beban keluarga tinggi akan meningkatkan kinerjanya dan setiap profesi seseorang memiliki Standar Prosedur Operasional terlebih untuk bekerja di rumah sakit.

Pengaruh lama kerja responden terhadap kinerja tenaga teknis kefarmasian di poli rawat jalan dan poli rawat inap apotek gili gede di Rumah Sakit Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat. Pada tabel 4.3 Menunjukkan bahwa untuk kategori lama kerja kurang dari 5 tahun dan kategori lama kerja lebih dari 5 tahun diperoleh nilai kinerja lebih dari 5 tahun kategori baik menunjukkan lebih besar (50%) dari pada kinerja buruk (40%).

Berdasarkan uji Mc Nemar diperoleh nilai $p = 0,375$ ($p > 0,05$), dimana H_0 ditolak yang berarti lama kerja tidak ada pengaruh yang signifikan antara lama kerja dengan kinerja tenaga teknis kefarmasian. Hasil wawancara berupa konfirmasi hasil penelitian dengan kepala Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat, menyatakan bahwa seseorang dengan lama kerja lebih dari satu tahun sudah menghafal pekerjaan yang dilakukan terlebih menjadi seorang Tenaga Teknis Kefarmasian dengan ilmu pendidikan dan ilmu dilapangan dengan banyaknya melakukan perkatik kerja lapangan, dalam hitungan bulan seseorang akan mulai menguasai pekerjaannya.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian lain oleh Setiarini (2011), menunjukkan bahwa $p > 0,200$ hasil penelitian ini tidak signifikan atau lama kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karena sebagian besar responden yang

bekerjalebih dari 5 tahun lebih menguasai pekerjaan yang selalu mereka lakukan.

Pengaruh tingkat pendidikan responden terhadap kinerja tenaga teknis kefarmasian di poli rawat jalan dan poli rawat inap apotek gili gede di Rumah Sakit Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat. Pada tabel 4.3 Menunjukkan bahwa untuk kategori tingkat pendidikan diploma kinerja baik menunjukkan lebih besar (50%) dari pada kinerja buruk (20%).

Berdasarkan uji Mc Nemar diperoleh nilai $p = 0,453$ ($p > 0,05$), dimana H_0 ditolak yang berarti tingkat pendidikan tidak ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja tenaga teknis kefarmasian. Hasil wawancara berupa konfirmasi hasil penelitian dengan kepala Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat, menyatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang menentukan kinerja seseorang dimana diploma dan S1 sama-sama sebagai Tenaga Teknis Kefarmasian dan pekerjaan yang sama dan di lokasi yang sama dan tanggung jawab yang diberikan juga sama, itu yang membuat kinerja seseorang sama.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian lain seperti Setiarini (2011), menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan pada tingkat pendidikan terhadap kinerja perawat pelaksana dan bidan Rumah Sakit Sukanto Tahun 2011, dengan $p > 0,05$ (0,621). Hal ini dimungkinkan karena perawat dan bidan yang bekerja hanya disatu ruang lingkup yang membuat sesorang terbiasa dan menguasai pekerjaannya.

Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja tenaga teknis kefarmasian di Rumah Sakit Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat, hal ini ditunjukkan dari hasil uji SPSS

dengan uji McNemar menunjukkan nilai signifikannya 1,000 sehingga ($p > 0,05$).

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini didapat saran untuk peneliti selanjutnya:

- a) Melakukan penelitian lebih lanjut membahas mengenai variabel-variabel yang memiliki hubungan bermakna dengan kinerja, seperti mencari pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja. Penelitian serupa juga dapat dilakukan dengan menggunakan jumlah sampel lebih banyak dan metode statistik lain, sehingga memberikan hasil yang lebih baik lagi.
- b) Perhatikan karakter populasi dan sampel yang akan diteliti, jika pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner sebagai instrument penelitian, maka sebaiknya bahas dari pertanyaan dibuat sedemikian rupa agar peneliti dan responden yang menjawab pertanyaan memiliki persepsi yang sama.
- c) melakukan komunikasi secara langsung kepada setiap responden saat akan melakukan pengisian kuesioner, dan jangan tinggalkan begitu saja meskipun telah melampirkan informed consent, karena peneliti rasa, komunikasi secara langsung akan membuat responden lebih leluasa dalam menyampaikan pertanyaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian*, RinekaCipta Jakarta.
- Aditama, 2011. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*, Jakarta UI Perss
- Gibbson, James L., 1997. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: RinekaCipta.
- Hartono, 2011. *Pengembangan Model Pengukuran Kinerja RS untuk Mencapai Misi RS di Indonesia*. Jakarta: Disertasi FKM-UI
- Ilyas, 2011. *Kinerja Teori, Penilaian, dan Penelitian*, Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesi
- Moehariono, 2012. *Indikator Kinerja Utama, Perencanaan, Aplikasi, dan Pembangunan*, Edisi 1. Jakarta Rajawali Pers
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan* Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nursalam, 2009. *Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Rivai, 2011. *Penelitian Kinerja dan Majemen Organisasi*, Jakarta: Media.
- Gihonia Rezkia, 2010. *Hubungan Karakteristik Individu, Faktor Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jakarta: Skripsi, FKM-UI
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfa beta Bandung.
- Sutriasno, 1989. *Analisa Data Kesehatan*, Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Setiarini, 2012. *Penelitian Analisis Hubungan Karakteristik Individu, Faktor*

Organisasi ,dan Motivasi Terhadap
Kinerja Perawat dan Bidan Pelaksana.

PP No. 51,
2009.TentangPekerjaanKefarmasian.

Siagian, 2009.*Kiat meningkatkan
produktivitas kerja*, Jakarta: PT Kirana
Cipta.

Walgito, 2010. *Metodologi Penelitian*, Depok:
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Indoneria.

Soeprihanto, Jhon,
2010.*PenilaianKinerjadanPengembang
anKaryawan*, EdisiPertama.
Yogyakarta: BPFE (Universitas Gajah
Mada).

Yunita , 2010. Faktor yang Berhubungan
Dengan Kinerja Petugas Labolatorium
di Instalasi Patologi klinik Perja RS
Kangker Dhamaris, Depok: Fakultas
Kesehatan Masyarakat Universitas.

Sutanto, Priyo,2010. *Statistik Kesehatan*.
Cetakan ke-5 Jakarta: Raja Garfindo
Persada

Yuliyanti, 2012.Pengaruh Karakteristik
Individu, dan Psikologis Terhadap
Kinerja Perawat dan Kelengkapan
Rekam Medis.