
**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION APOTEKER
PADA RS X DI KOTA BANDUNG**

Oleh

Dwi Puspita Sari¹, Bunga Destyana Anggun Paramita²**^{1,2} Program Study Farmasi Universitas Binawan Jakarta, Indonesia****Email: ¹dwi.puspitasari@binawan.ac.id****Abstract**

Human resources are one that is very important and cannot be separated from an organization, in essence human resources are movers, thinkers and planners to achieve the goals of the organization. Good management and management of human resources will result in a company that will continue to achieve good progress and development. There are many factors that influence the development of human resources in an organization or company, and these factors differ in each company. This study aims to describe, test and analyze whether the effect of job satisfaction can affect the performance of a pharmacist in a pharmacy installation at hospital X in Bandung totaling 25 people. The method used is multiple linear regression with the help of SPSS version 24.0. The results of the study show that there is a significant influence between the effect of job satisfaction on employee performance.

Keywords: Apothecary, Reward Effect, Turnover Intention**PENDAHULUAN**

Salah satu asset terpenting dalam sebuah perusahaan yakni adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia diartikan sebagai seorang individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, pada hakikatnya sumber daya manusia pada sebuah organisasi merupakan penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.¹⁰

Pengelolaan dan manajemen sumber daya manusia yang baik, maka akan menghasilkan perusahaan yang akan terus mencapai kemajuan dan perkembangan yang baik pula. Ada banyak factor yang mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan, dan faktor-faktor tersebut berbeda pada masing-masing perusahaan.^{2,4,6}

Kualitas dan mutu suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari peran kinerja masing-masing individu di dalam perusahaan itu sendiri.^{2,3} Sehingga dibutuhkan upaya dalam meningkatkan kinerja individu terhadap organisasi untuk mencapai hasil lebih baik lagi, misalnya dengan dilakukannya pelatihan dan seminar baik secara internal maupun eksternal, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, pemberian apresiasi terhadap hasil kerja yang mencapai target serta pemberian kompensasi yang layak bagi tiap karyawan, sehingga kedepannya diharapkan karyawan dapat mencapai kepuasan terhadap perusahaan dan berkomitmen terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan.^{1,2}

Apabila upaya ini tidak dilakukan oleh perusahaan maka akan berakibat pada perkembangan masing-masing individu dan berpengaruh terhadap kinerja bagi perusahaan. Kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan menjadi semakin rendah dan akan sangat mempengaruhi adanya keinginan karyawan untuk pindah ataupun keluar dari

perusahaan (*turnover intention*). Fenomena yang sering terjadi pada suatu perusahaan yaitu tingginya tingkat turnover karyawan, turnover ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi turnover, menunjukkan semakin sering terjadinya pergantian karyawan. Turnover yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya.^{3,5,9}

Apoteker merupakan tenaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam melakukan pelayanan kefarmasian di rumah sakit dengan standar pelayanan kefarmasian yang telah ditentukan. Peran rumah sakit dalam mewujudkan tujuan tidak lepas dari mutu pelayanan dan tenaga kesehatan yang dimiliki. Apoteker merupakan tenaga profesional yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang memadai tentang farmasi rumah sakit agar mampu mengelola bidang kefarmasian di rumah sakit baik aspek fungsional maupun menejerial dan berorientasi pada pasien. Kegiatan pelayanan farmasi yang semula hanya berfokus pada pengelolaan obat berubah menjadi pelayanan yang komprehensif dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas hidup pasien.^{7,8}

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian secara simultan terhadap turnover Apoteker pada RS X di kota Bandung.

METODE PENELITIAN

Alat

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah gform dan SPSS Versi 24

Bahan

Bahan yang digunakan didalam penelitian ini adalah kuesioner.

Prosedur

Metode

Metode pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pengambilan data menggunakan data

primer. Survey adalah cara mengumpulkan data yang digunakan pada penelitian ini yang diambil dari 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 kepuasan kerja terhadap Turnover Intention Apoteker pada RS X di kota Bandung.

Populasi Dan Sampel

Apoteker yang bekerja pada RS X di kota Bandung merupakan populasi dari penelitian ini. Penetapan jumlah sampel berdasarkan pertimbangan pribadi, termasuk pertimbangan biaya dan waktu, dengan catatan sampel tersebut cukup mewakili populasi. Pada penelitian ini peneliti berencana menyebarkan kuesioner minimal sebanyak unit. Jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh ukuran sebesar 25 sampel.

rumus slovin =
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = standar error (10%)

Maka sampelnya :

$$n = \frac{32}{1 + 32 (0.1)^2} = 24,2 \sim 25 \text{ Sampel}$$

Penyebaran Kuesioner

Sampel yang digunakan adalah apoteker yang bekerja di RS X di kota Bandung. Kuesioner disebarkan kepada subjek penelitian 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 kecendrungan dari jawaban responden tersebut. Hasil kecendrungan 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 : $\frac{4-1}{4} = 0.75$

Kategori :

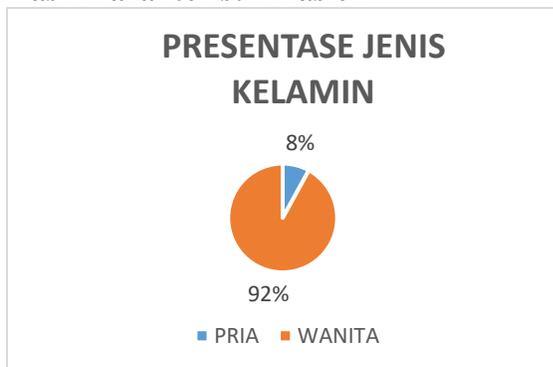
- 1.0 – 1.75 = sangat tidak setuju
- 1.76 – 2.5 = tidak setuju
- 2.51–3.25 = setuju
- 3.26 – 4 = sangat setuju

Analisa Data

Data yang telah dikumpulkan melalui pengisian kuesioner kemudian dianalisis dengan membaca kembali keseluruhan teks yang ada sambil meringkas dan menghilangkan duplikasi. Dilanjutkan dengan membuat klasifikasi yang akan membentuk tema-tema tertentu. Selain itu uji validitas reliabilitas dan analisis deskriptif menggunakan *software* SPSS Versi 24.0.

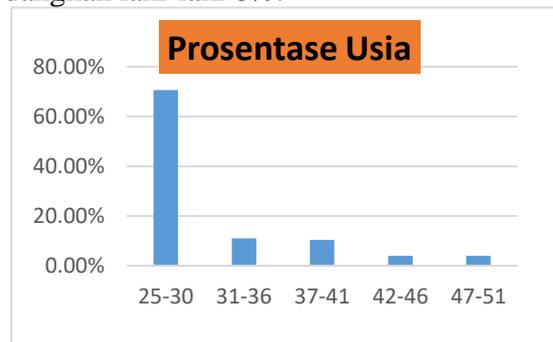
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Pasien



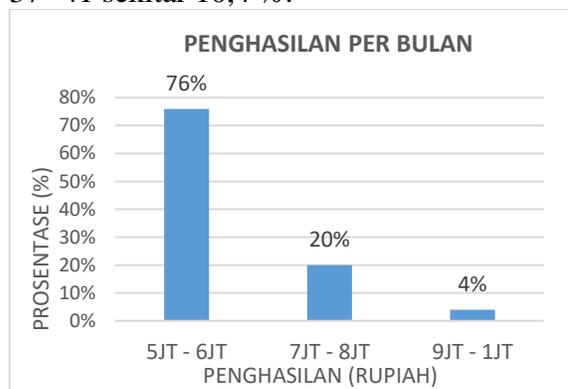
Gambar 1. Hasil Presentase Jenis Kelamin Responden

Dari gambar 1. Menunjukkan bahwa tenaga apoteker yang mengisi kuesioner penelitian adalah Wanita yaitu sebesar 92 %, sedangkan laki-laki 8%.



Gambar 2. Hasil Presentase Usia Responden

Dari gambar 2. Menunjukkan bahwa usia apoteker tertinggi pada usia 25-30 tahun sebanyak 70,6%, yang tertinggi kedua usia 31-36 tahun sebanyak 11 %, tertinggi ketiga usia 37--41 sekitar 10,4 %.



Gambar 3. Hasil Presentasi Penghasilan Perbulan

Dari hasil gambar 3 memperlihatkan bahwa penghasilan tertinggi adalah Rp. 5.000.000- Rp. 6.000.000 sekitar 76 %.



Gambar 4. Hasil Berapa tahun Karyawan Farmasi Bekerja Pada Instalasi Farmasi

Dari hasil gambar 4 memperlihatkan bahwa karyawan bekerja di instalasi farmasi tertinggi lebih dari 1 tahun - 5 tahun sekitar 96 %.

Hasil Analisis Data Spss

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, dengan melihat nilai signifikan <0,05. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk melihat suatu instrument dapat dikatakan reliabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

Tabel 1. Hasil Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Signifikan	Keterangan
Faktor Lingkungan (X1)	Item 1	0,002	Valid
	Item 2	0,004	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,023	Valid
	Item 5	0,000	Valid
Faktor Organisasi (X2)	Item 1	0,000	Valid
	Item 2	0,000	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
	Item 5	0,001	Valid
Faktor Individual (X3)	Item 1	0,000	Valid
	Item 2	0,000	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Item 5	0,000	Valid
	Item 1	0,029	Valid
	Item 2	0,002	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
	Item 5	0,002	Valid
	Item 6	0,002	Valid
	Item 7	0,007	Valid
	Item 8	0,003	Valid
Item 9	0,000	Valid	

Tabel 2. Hasil Reabilitas

Variabel	Nilai Alpha Conbarch	Nilai standart Alpha Conbarch	Keterangan
Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individual	0,858	0.64	Valid dan Reliabel
Kinerja	0,911	0.64	Valid dan Reliabel

Dari hasil uji yang dilakukan, diketahui bahwa item-item dari faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual dan kinerja memiliki nilai sig < 0,05 dan nilai *alpha cronbarch's* > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa intrumen ini valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk penelitian ini.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel (dependen dan independen), apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Hasil uji ini dapat terlihat melalui tabel 3

Tabel 3 Hasil Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		4,03903910
Most Extreme Differences	Absolute		,120
	Positive		,120
	Negative		-,082
Test Statistic			,120
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Berdasarkan hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*, nilai outputnya memperlihatkan hasil bahwa nilai signifikansi sebesar $0,200 >$ dari $0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

5. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas dimana dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya.

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleran dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Semakin tinggi VIF mengindikasikan bahwa multikolinieritas di antara variabel bebas akan semakin tinggi dimana standar nilai adalah 10. Sementara itu, toleran mengukur variabilitas variabel bebas terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Tabel 4
Hasil multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	25,367	8,721		2,909	,008		
Faktor Lingkungan	-,224	,784	-,087	-,286	,778	,508	1,969
Faktor Organisasi	,150	,481	,093	,312	,758	,537	1,863
Faktor Individual	,062	,438	,035	,142	,888	,777	1,287

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji didapatkan bahwa nilai VIF $<$ 10, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi.

4. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan-pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya dilihat dari nilai signifikan. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-,422	4,419		-,096	,925
Faktor Lingkungan	,457	,397	,329	1,151	,263
Faktor Organisasi	,076	,244	,086	,310	,759
Faktor Individual	-,257	,222	-,268	-1,159	,259

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji didapatkan bahwa nilai Sig $>$ 0,05, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis Kuantitatif

a. Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 6.
Uji Regresi Linear

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	25,367	8,721		2,909	,008
Faktor Lingkungan	-,224	,784	-,087	-,286	,778
Faktor Organisasi	,150	,481	,093	,312	,758
Faktor Individual	,062	,438	,035	,142	,888

a. Dependent Variable: Kinerja

persamaan regresinya adalah :

$$\text{Kinerja (Y)} = 25,367 + (-0,224) x_1 + (0,150) x_2 + (0,062) x_3$$

1) Konstanta sebesar 25,367 : jika faktor lingkungan (X1), faktor organisasi (X2), dan

faktor individual (X3) bernilai tetap, maka kinerja (Y) nilainya adalah 25,367.

- 2) Koefisien regresi variabel faktor lingkungan bernilai negative (-0,224) artinya terjadi hubungan negatif antara faktor lingkungan dengan kinerja, semakin tinggi faktor lingkungan maka semakin rendah kinerja.
- 3) Koefisien regresi variabel faktor organisasi dan faktor individual bernilai positif (0,150) dan (0,062), artinya terjadi hubungan positif antara faktor organisasi dan faktor individual terhadap kinerja. Semakin tinggi faktor tersebut maka semakin tinggi kinerja.

b. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel terikat secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada alpha 0,05.

Tabel 7
Hasil Uji t parsial

Coefficients ^a			
Model	Standardized Coefficients		Sig.
	Beta	t	
1 (Constant)		2,909	,008
Faktor Lingkungan	-,087	-,286	,778
Faktor Organisasi	,093	,312	,758
Faktor Individual	,035	,142	,888

a. Dependent Variable: Kinerja

Rumus t tabel

$$= (a/2;n-k-1)$$

$$= (0,05/2;25-3-1)$$

$$= (0,05/2 : 25-3-1)$$

$$= (0,025 : 21)$$

$$= 2.079$$

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

1. Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t:

Dengan menggunakan t tabel (df=21) sebesar 2.079. Nilai t hitung pada faktor lingkungan terhadap kinerja adalah -0,286 < 2.079 sehingga dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat pengaruh antara faktor lingkungan dengan kinerja. Nilai sig 0,778 > 0,05 maka

faktor lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t:

Dengan menggunakan t tabel (df=21) sebesar 2.079. Nilai t hitung pada faktor organisasi terhadap kinerja adalah 0,312 < 2.079 dan nilai sig 0,758 > 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t:

Dengan menggunakan t tabel (df=21) sebesar 2.079. Nilai t hitung pada faktor individual terhadap kinerja adalah 0,142 < 2.079 dan nilai sig 0,888 > 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor individual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

c. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada alpha 0,05.

Tabel 8
Hasil Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,504	3	,835	,045	,987 ^b
	Residual	389,496	21	18,547		
	Total	392,000	24			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dari hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan (X1), pengaruh organisasi (X2) dan pengaruh individual (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari analisis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan berpengaruh positif secara

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian penghargaan secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan.

2. Adanya hubungan yang positif antara faktor lingkungan dan faktor individual terhadap kinerja.
3. Faktor individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
4. Pengaruh lingkungan, pengaruh organisasi dan pengaruh individual mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Saran

Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai agar menghasilkan hasil pelayanan yang optimal kepada pengguna jasa Rumah Sakit X di Bandung, maka manajemen perlu melaksanakan dan meningkatkan sistem pemberian Kompensasi/penghargaan yang bisa mensejahterakan karyawannya, sehingga bisa memuaskan para karyawan. Yang pada akhirnya dengan semakin baiknya penghargaan yang diterima karyawan, maka para karyawan akan bekerja semakin baik lagi karena mereka merasa perusahaan telah memberikan yang terbaik bagi mereka, jadi mereka dengan senang hati akan meningkatkan Kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Halimah Tika Nur, dkk. 2016 Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada pramuniaga Gelael Supermarket). Jurnal Penelitian Manajemen, Vol. 2 No. 2, Semarang: Universitas Pandanaran Semarang
- [2] Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- [3] Al Battat, Ahmad Rasmi Suleiman & Som, Ahmad Puad Mat. 2013. Employee Dissatisfaction and Turnover Crises in the Malaysian Hospitality Industry. International Journal of Business and Management, 8(5), h. 62- 71.
- [4] Hanafiah. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intentsi pindah kerja (turnover) pada karyawan PT.buma desa suaran kecamatan sambaliung kabupaten berau. Ejournal Psikologi, vol.1(3):303-312
- [5] Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- [6] Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. 2014. Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta. Salemba Empat.
- [7] Pengurus Pusat IAI. (2016). Standar Kompetensi Apoteker Indonesia. Jakarta : Ikatan Apoteker Indonesia.
- [8] Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 889/MENKES/PER/2011 tentang Registrasi, Izin Praktik, Dan Izin Kerja Tenaga Kefarmasian.
- [9] Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 51 tahun 2009 tentang Standar Pelayanan Farmasi di Rumah Sakit. Jakarta: Departemen Kesehatan RI
- [10] Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung : Alfabeta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN