

PERAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PELAYANAN KEFARMASIAN DI RUMAH SAKIT

¹Siti Cahyati, ²Nurul Qomariyah

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat

²nurul_q@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Tenaga kefarmasian mempunyai peranan penting karena terkait langsung dengan pelayanan kesehatan bagi masyarakat khususnya pelayanan kefarmasian. Agar pelayanan kefarmasian dapat mencapai kinerja yang optimal maka perlu adanya kepuasan kerja dan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah work engagement karena ketika individu terlibat dengan pekerjaan, individu akan merasa antusias terhadap pekerjaan, berkomitmen dan termotivasi dengan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji kontribusi work engagement terhadap kepuasan kerja pada karyawan pelayanan kefarmasian dengan menggunakan uji regresi sederhana. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 69 responden dengan menggunakan teknik sampling purposive. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh antara work engagement terhadap kepuasan kerja pada pelayanan kefarmasian. Hasil menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 10.055 dengan taraf signifikan 0.002 ($p < .01$) dan nilai R Square sebesar 0.130. Hasil ini menunjukkan bahwa work engagement mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 13%, di mana sisanya sebesar 87% merupakan faktor lain yang mempengaruhi variabel di luar penelitian.

Kata kunci: kepuasan kerja, pelayanan kefarmasian, work engagement.

Abstract

Pharmacists have an important role because they are directly related to health services for the community, especially pharmaceutical services. In order for pharmaceutical services to achieve optimal performance, it is necessary to have job satisfaction and that can affect job satisfaction is work engagement because when individuals are involved with work, individuals will feel enthusiastic about the work, committed and motivated by work so that it can affect job satisfaction. This research is a quantitative research that aims to examine the contribution of work engagement to job satisfaction on pharmaceutical service employees using simple regression tests. The number of samples of this study were 69 respondents using purposive sampling techniques. Based on the results of the research that has been done, it is known that there is an influence between work engagements on job satisfaction in pharmaceutical services. The results show that the F value of 10.055 is obtained with a significant level of 0.002 ($p < .01$) and the value of R Square is 0.130. These results indicate that work engagement affects job satisfaction by 13.0%, where the remaining 87% is another factor that affects variables outside of research.

Keywords: job satisfaction, pharmacists, work engagement.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan individu dan masyarakat

yang saat ini telah berkembang menjadi kesatuan sistem pelayanan kesehatan mencakup aspek promotif, preventif dan

rehabilitatif. Bagian kefarmasian adalah salah satu bagian terpenting yang ada di rumah sakit mempunyai tugas utama melayani pasien yang datang berobat baik untuk rawat jalan maupun rawat inap dan setiap tenaga kefarmasian harus melayani pasien sesuai dengan SOP (Aznedra, 2015). Tenaga kefarmasian mempunyai peranan penting karena terkait langsung dengan pemberian pelayanan kesehatan bagi masyarakat khususnya pelayanan kefarmasian (Depkes, 2009).

Pelayanan kefarmasian adalah pelayanan yang berhubungan langsung dan bertanggungjawab kepada pasien yang berkaitan dengan sediaan farmasi dengan tujuan mencapai hasil yang pasti untuk meningkatkan mutu kehidupan pasien (Depkes, 2009). Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 72 tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Kefarmasian (Depkes, 2016) pelayanan kefarmasian merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pelayanan kesehatan rumah sakit, setiap tenaga kefarmasian wajib mengikuti standar pelayanan kefarmasian sebagaimana diatur dalam peraturan Menteri, yaitu bertujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan kefarmasian, menjamin kepastian hukum bagi tenaga kefarmasian, serta melindungi pasien dan masyarakat dari penggunaan obat yang tidak rasional dalam rangka keselamatan pasien.

Salah satu fenomena yang terjadi dalam pelayanan kefarmasian yaitu pergeseran orientasi kefarmasian. Menurut peraturan pemerintah RI nomor 51 tahun 2009 tentang

pekerjaan kefarmasian (Depkes, 2009) sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kefarmasian telah terjadi pergeseran orientasi pelayanan kefarmasian dari pengelolaan obat sebagai komoditi kepada pelayanan komprehensif (*pharmaceutical care*), yang berarti bahwa tidak saja sebagai pengelola obat namun lebih luas mencakup pelaksanaan pemberian informasi untuk mendukung penggunaan obat yang benar dan rasional, selain itu memonitoring penggunaan obat serta kemungkinan terjadinya kesalahan pengobatan (*medication error*) (Depkes, 2009). Sebagai konsekuensi dari perubahan orientasi tersebut apoteker dan tenaga teknis kefarmasian sebagai tenaga kefarmasian dituntut untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku agar dapat berinteraksi langsung dengan pasien (Putri, 2017).

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan bahwa pelayanan kefarmasian mempunyai tuntutan kerja dan peran penting dalam pelayanan kesehatan karena terkait langsung dengan keselamatan pasien dalam penggunaan obat yang benar dan rasional. Hal tersebut mengingat bahwa mayoritas pelayanan kesehatan di rumah sakit menggunakan perbekalan farmasi dan hampir separuh pemasukan rumah sakit berasal dari pengelolaan perbekalan kefarmasian.

Faktanya bahwa penelitian pada karyawan pelayanan kefarmasian di rumah sakit masih sedikit, sedangkan pelayanan kefarmasian dituntut untuk memiliki ketelitian

yang tinggi dalam membaca resep dokter serta menjelaskan efek samping obat baik kepada pasien maupun kepada dokter. Sehingga karyawan pelayanan kefarmasian diharapkan tetap optimal dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, agar pelayanan kefarmasian dapat mencapai kinerja yang optimal maka perlu adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Menurut Sinambela (2016), kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan, seseorang yang puas dalam pekerjaan akan memiliki motivasi dan komitmen pada organisasi.

Menurut Aslam, Riani dan Widodo (2013) sebagai momentum optimalisasi dan pengembangan layanan kesehatan, terlebih dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, pihak rumah sakit menyadari pentingnya menjaga kepuasan kerja karyawan agar tetap maksimal, sehingga dapat mempertahankan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan memberikan hal yang di nilai penting bagi individu. Sebaliknya, jika ketidakpuasan dirasakan individu maka dapat mengganggu pelaksanaan operasional organisasi sehingga dapat menurutkan keuntungan bagi organisasi. Kepuasan kerja sangat berperan, karena dapat membantu organisasi untuk memahami reaksi karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dan dampak pada perilaku yang akan terjadi dimasa mendatang (Aznedra, 2015). Menurut Handayani (2010), kepuasan kerja merupakan

cerminan dari perasaan individu terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat bekerja. Hal ini tampak baik pada sikap individu terhadap pekerjaan dan tempat bekerja. Karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbeda-beda, jadi semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Merah, 2015).

karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi cenderung rajin masuk kerja hal ini karena individu merasa senang terhadap pekerjaan dan juga akan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi serta kualitas kerja yang baik (Effendi & Romas, 2014). Menurut Indy dan Handoyo (2013), kepuasan kerja sebagai hasil dari keseluruhan derajat rasa suka atau tidak suka tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaan.

Wasis (2008) menyebutkan bahwa jika organisasi pelayanan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasan kerja yang rendah, dapat dibayangkan tingkat produktivitas secara keseluruhan, hal ini pastinya akan merugikan organisasi tersebut. Itulah sebabnya organisasi perlu memperhatikan derajat kepuasan kerja dengan cara mengkaji aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Lebih lanjut dikatakan oleh Citradewi dan Seobandono (2017) yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work*

engagement dan modal psikologis, namun yang cukup besar berpengaruh adalah *work engagement*.

Work engagement merupakan keadaan mental seseorang terkait dengan pekerjaan yang positif dan pemenuhan yang dikarakteristikkan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Hal ini mengacu pada keadaan yang lebih kuat dan meliputi afektif-kognitif (Schaufeli, Salanova, Gonjales-Roma, & Bakker, 2002). *Work engagement* terdiri dari tiga dimensi diantaranya *vigor* merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, serta tekun dalam menghadapi kesulitan kerja, *dedication* merupakan keadaan pikiran karyawan yang berkonsentrasi penuh saat bekerja, memiliki minat yang mendalam dan serius terhadap pekerjaan. kemudian *absorption* yaitu dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan dan dengan waktu tertentu akan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002).

Menurut Khan (dalam Kuntari, 2015) mendeskripsikan karyawan yang *engaged* adalah seseorang yang terikat secara fisik, kognitif dan emosional pada peran dalam pekerjaannya. Jadi karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi cenderung akan fokus pada pekerjaan yang dikerjakan, merasakan dirinya sebagian dari tim dan bagian dari organisasi yang ikut serta memajukan organisasi dan mamou dalam menghadapi tekanan pekerjaan serta mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan (Federman, 2009).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Citradewi dan Soebandono (2017) yang menggunakan sampel *driver*

gojek menunjukkan bahwa variabel *work engagement* berpengaruh secara signifikan dan mengarah positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Rothmann (2008) yang menggunakan sampel anggota polisi, menunjukkan bahwa secara statistik *work engagement* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Ogbuanya dan Chukwuedo (2017) yang menggunakan sampel dosen listrik dan elektronik di universitas Nigeria, menunjukkan bahwa *work engagement* secara positif dan signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Murray, Duncan, Pontes dan Griffiths (2015) pada sampel karyawan di tiga organisasi UK, menyatakan bahwa *work engaagement* berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Selanjutnya menurut Moura, Ramos dan Jesus (2015) bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *work engagement* dan kepuasan kerja, sehingga jika tingkat *work engagement* tinggi pada individu maka kepuasan kerja akan tinggi. Pelayanan kefarmasian harus bekerja keras untuk meningkatkan profesionalisme. Hal ini diperlun untuk memenuhi setiap tuntutan dan permintaan masyarakat yang terus tumbuh dan berkembang mengejar mutu. Ketika melihat banyaknya faktor tuntutan dalam pelayanan kefarmasian, upaya agar pelayanan kefarmasian tetap optimal dalam

bekerja salah satunya dengan cara meningkatkan *work engagement*, sehingga pentingnya dilakukan penelitian mengenai *work engagement* agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam pelayanan kefarmasian.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara empirik tentang kontribusi *work engagement* terhadap kepuasan kerja pada karyawan pelayanan kefarmasian di rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pelayanan kefarmasian di rumah sakit Tangerang. Sampel dari penelitian ini berjumlah 69 orang karyawan pelayanan kefarmasian di rumah sakit kota dan kabupaten Tangerang.

Kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional dari seseorang terhadap pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang seberapa baik pekerjaan memberikan hal yang di nilai penting melalui pemikiran, perasaan, pendapat dan perilaku. Dalam penelitian ini skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1997) berdasarkan aspek kepuasan kerja yaitu upah, promosi, atasan, tunjangan, penghargaan terhadap hasil kerja, kondisi operasional, rekan kerja, sifat dasar pekerjaan dan komunikasi. Skala kepuasan kerja ini memiliki aitem sejumlah 22 butir dengan reliabilitas sebesar 0.868.

Work engagement merupakan keadaan mental seseorang terkait dengan pekerjaan yang positif yang ditandai dengan semangat yang tinggi dalam pekerjaan, dedikasi mengacu pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang mencakup perasaan antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan serta perasaan bahwa waktu berlalu begitu cepat saat bekerja. Di dalam penelitian ini skala yang digunakan untuk mengukur *work engagement* adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang disusun oleh Schaufeli dan Bakker (2004) berdasarkan dimensi *work engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma dan Bakker (2002) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala UWES ini tersisa 16 butir dengan reliabilitas sebesar 0.903. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi sederhana dimana persamaan regresi yang digunakan untuk mengukur kontribusi *work engagement* sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat dengan menggunakan bantuan program *statistical package for service solution (SPSS) ver. 20 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi *work engagement* terhadap kepuasan kerja pada karyawan pelayanan kefarmasian di rumah sakit. Berdasarkan hasil hipotesis, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan diterima dengan nilai F sebesar 10.055 dan nilai signifikansi sebesar 0.002 ($p < .01$), serta nilai R Square sebesar 0.130,

yang berarti bahwa ada kontribusi antara *work engagement* terhadap kepuasan kerja. *Work engagement* memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 13%, sedangkan sisanya 87% di pengaruhi faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja, menurut Aslam, Riani dan Widodo (2013) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 52%, jika karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan di tempatkan pada lingkungan kerja yang kondusif dan memadai, hal ini bukan hanya berdampak pada layanan yang diberikan kepada masyarakat, tetapi juga akan memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan, semakin nyaman lingkungan kerja mengakibatkan semakin meningkat pula kepuasan kerja pada karyawan. Kontribusi *work engagement* kepuasan kerja sebesar 13%, yaitu karena terhadap kepuasan kerja sebesar 13%, *work engagement* merupakan suatu energi positif yang tinggi dan ketahanan mental terhadap pekerjaan, memiliki ketekunan dan keterlibatan dalam pekerjaan, serta antusias dan bangga terhadap pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Moura, Ramos dan Goç Alves (2014) bahwa *work engagement* berkaitan dengan energi positif terhadap pekerjaan, sehingga cenderung menghasilkan hasil yang positif seperti kepuasan kerja. Pada hasil *mean* empirik kepuasan kerja dengan nilai 57.62 berada

dalam kategori sedang, karena ada beberapa harapan-harapan atau aspek dalam pekerjaan yang masih belum terpenuhi oleh karyawan. Menurut Yakup (2017) kepuasan kerja didapatkan jika harapan-harapan dari pekerjaan dapat dipenuhi, selanjutnya menurut Merah (2015) semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hasil *mean* empirik *work engagement* dengan nilai 50.35 berada dalam kategori tinggi, dikarenakan adanya semangat kerja, keterlibatan sehingga membuat karyawan menjadi antusias dan berdedikasi terhadap pekerjaan serta curahan energi positif individu dalam bekerja. Menurut Suharianto mengacu pada keterlibatandan antusias dan Effendy (2015) *work engagement* karyawan dalam bekerja sehingga ketika individu merasa terlibat, individu tersebut menyatu dengan tugas dan pekerjaan, serta tidak terpengaruh dengan kondisi disekelilingnya. Dapat disimpulkan bahwa responden memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan memiliki *work engagement* yang tinggi. Oleh karena itu, semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan kefarmasian. Hal ini sesuai dengan penelitian Moura, Ramos dan Jesus (2015) dilakukan pada sampel 152 karyawan hotel di Portugis hasil penelitian ada hubungan positif dan signifikan antara *work engagement* dan kepuasan kerja, sehingga jika *work engagement* tinggi maka kepuasan kerja meningkat.

Penelitian ini memiliki deskripsi subjek berdasarkan profesi yang dibagi menjadi 2 kelompok yaitu apoteker 34 orang dan tenaga teknis kefarmasian 35 orang. Pada penelitian ini nilai *mean* empirik kepuasan kerja pada apoteker sebesar 56.94 dan tenaga teknis kefarmasian sebesar 58.29 sama-sama termasuk kedalam kategori sedang dan nilai *mean* empirik *work engagement* pada apoteker sebesar 50.56 dan tenaga teknis kefarmasian sebesar 50.14 sama-sama termasuk dalam kategori tinggi. Menurut Hanggara, Gibran, Kusuma dan Galistiani (2016) pelaksanaan standar pelayanan kefarmasian tentu tidak dilihat hanya dari pelaku apoteker saja, ada pihak yang cukup berpengaruh juga dalam pelaksanaannya seperti tenaga teknis kefarmasian yang berperan untuk membantu apoteker.

Sedangkan deskripsi subjek berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 4 kelompok yaitu 1-3 tahun 7 orang, 4-6 tahun 32 orang, 7-9 tahun 10 orang dan >10 tahun 20 orang. Pada penelitian ini nilai *mean* empirik kepuasan kerja pada kelompok 1-3 tahun sebesar 62.29, kelompok 4-6 tahun sebesar 56.13, kelompok 7-9 tahun sebesar 55.90 dan kelompok >10 tahun sebesar 59.25 yang sama-sama termasuk dalam kategori sedang. Secara lebih lanjut juga diketahui bahwa nilai *mean* empirik *work engagement* kelompok 1-3 tahun sebesar 48.57, kelompok 4-6 tahun sebesar 51.06, kelompok 7-9 tahun sebesar 52.60 dan kelompok >10 tahun sebesar 48.70 yang sama-sama termasuk dalam kategori tinggi.

Menurut Hanggara, Gibran, Kusuma dan Galistiani (2016) menyatakan bahwa lama atau masa kerja tidak begitu berpengaruh pada kepuasan kerja. Deskripsi subjek berdasarkan pendidikan yaitu lulusan SMF sebanyak 14 orang, D3 ada 28 orang, S1-Apoteker ada 25 orang dan S2 sebanyak 2 orang. *Mean* empirik kepuasan kerja untuk lulusan SMF sebesar 60.50, lulusan D3 sebesar 56.18, lulusan S1 Apoteker sebesar 58.08 dan S2 sebesar 52.00 yang sama-sama termasuk dalam kategori sedang. Nilai *mean* empirik *work engagement* lulusan SMF sebesar 50.86, lulusan D3 sebesar 51.50, lulusan S1 Apoteker sebesar 49.52 yang sama-sama termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan untuk lulusan S2 memiliki nilai *mean* empirik *work engagement* sebesar 41,00 yang termasuk dalam kategori sedang. Menurut Zein, Setyaningrum dan Marlinae (2016) faktor pendidikan erat kaitannya dengan faktor kecerdasan yang dimiliki oleh karyawan, tingkat intelegensi yang terlalu tinggi atau terlalu rendah akan lebih memungkinkan mengalami kebosanan dan ketidakpuasan kerja. Ketidak sesuaian antara tingkat intelegensi dengan jenis pekerjaan akan menimbulkan kurangnya kepuasan kerja.

Deskripsi subjek berdasarkan usia yaitu usia 23-31 tahun 37 orang, usia 32-40 tahun 12 orang, usia 41-49 tahun 16 orang dan usia 50-58 tahun 4 orang, pada penelitian ini nilai *mean* empirik kepuasan kerja pada usia 23-31 tahun sebesar 57.32, usia 32-40 tahun sebesar

55.75, usia 41-49 tahun sebesar 57.94 dan usia 50-58 tahun sebesar 64.75 yang sama-sama termasuk dalam kategori sedang. Kemudian nilai *mean* empirik *work engagement* pada usia 23-31 tahun sebesar 51.24, usia 32-40 tahun sebesar 49.92, usia 41-49 tahun sebesar 48.78 dan usia 50-58 tahun sebesar 53.25 yang sama-sama termasuk dalam kategori tinggi. Shafira dan Listiara (2017) menjelaskan bahwa karyawan yang berusia muda maupun berusia tua memiliki kepuasan yang sama, tidak ada kriteria usia tertentu yang menjadi faktor pembeda pada karyawan. Sedangkan deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan sebanyak 55 orang dan laki-laki sebanyak 14 orang, memiliki nilai *mean* empirik kepuasan kerja pada perempuan sebesar 56.95 dan laki-laki sebesar 60.29 yang sama-sama termasuk dalam kategori sedang, kemudian nilai *mean* empirik *work engagement* pada perempuan sebesar 49.85 dan laki-laki sebesar 52.29 yang sama-sama termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Robin (dalam Tanujaya, 2014) bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan perempuan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, penelitian ini menunjukkan terdapat kontribusi antara *work engagement* terhadap kepuasan kerja pada pelayanan kefarmasian di rumah sakit. Meskipun kontribusi *work engagement* memiliki keamatan yang lemah, namun masih dipengaruhi faktor lain yang berada diluar

penelitian. Kontribusi *work engagement* terhadap kepuasan kerja termasuk kedalam kategori yang tinggi, sehingga dapat di tarik kesimpulan semakin tinggi *work engagement* seseorang, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan pelayanan kefarmasian di rumah sakit.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan. Hal ini berarti variabel *work engagement* memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya adalah faktor lain di luar penelitian. *Work engagement* masih menjadi hal yang penting untuk diperhatikan agar karyawan bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Ada beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, diharapkan agar karyawan kefarmasian dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan energi positif dan ketahanan mental yang tinggi terhadap pekerjaan, lebih terlibat terhadap pekerjaan, dan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi dapat menyalurkan pengetahuannya kepada karyawan lain dalam perencanaan kerja yang baik, penyesuaian terhadap prosedur baru, pengetahuan terhadap teknologi baru dan pengambilan keputusan sehingga agar dapat tercipta kepuasan kerja yang tinggi. Kedua, manajemen organisasi dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik,

melibatkan setiap karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga dapat membuat karyawan merasa menjadi bagian dalam organisasi dan memberikan penjelasan tentang tujuan dari organisasi dengan jelas kepada seluruh karyawan agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik serta memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan mengemukakan pendapat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslam, A., Riani, A. L., & Widodo, G. P. (2013). Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Pelayanan Farmasi dan Manajemen*, 3(3), 167-174.
- Aznedra. (2015). Analisa pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja asisten apoteker di Rumah Sakit Budi Mulia Batam. *Jurnal Measurement*, 9(1), 1-18.
- Citradewi, A., & Soebandono, J. P. (2017). Pengaruh totalitas kerja dan modal psikologis terhadap kepuasan kerja driver Gojek di Jakarta Selatan. *Journal of Psychology*, 22(2), 151-164.
- Depkes RI. (2009). *Peraturan Pemerintah No. 51 tahun 2009 tentang Pekerjaan Kefarmasian*. Departemen kesehatan RI: Jakarta.
- Depkes RI. (2016). *Peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 72 tahun 2016 tentang standar pelayanan kefarmasian di rumah sakit*. Departemen Kesehatan RI: Jakarta.
- Effendi, S. A., & Romas, M. Z. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan absensi karyawan pada divisi pertambangan PT X. *Jurnal Psikologi*, 10(11), 38-45.
- Federman, B. (2009). *Work engagement: A road for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Handayani, A. (2010). *Hubungan kepuasan kerja dan dukungan sosial dengan persepsi perubahan organisasi*. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung.
- Hanggara, S, L. Gibran, N, C. Kusuma, A, M. & Galistiani, G, F. (2016). Pengaruh keberadaan apoteker terhadap mutu pelayanan kefarmasian di puskesmas wilayah kabupaten Banyumas. *Jurnal Kefarmasian Indonesia*, 7(1),67-76.
- Indy, H. H., & Handoyo, S. (2013). Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 1-5.
- Merah, S. (2015). *Kepuasan kerja*. <http://www.kompasiana.com/fansury/564e97f0b79373e70fc28796/kepuasan-kerja>. Diakses pada 28 Agustus 2017.
- Moura, D., Ramos, A. O., & Goç Alves, G. (2014). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction. *Europe's Journal of Psychology*, 10(2), 291-300.

- Moura, D., Ramos, A. O., & Jesus, S. N. (2015). Psychology empowerment and work engagement as predictors of work satisfaction: A sample hotel employees. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, 3(2), 125-134.
- Murray, M. K., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organization identification, work engagement and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033.
- Ogbuanya, T. C., & Chukwuedo, S. O. (2017). Job crafting-satisfaction relationship in electrical/electronic technology education program: Do work engagement and commitment matter. *Journal of Work Organization Psychology*, 33, 165-173.
- Putri, D. R. (2017). Pengaruh kualitas pelayanan kefarmasian terhadap kepuasan, kepercayaan, dan loyalitas konsumen apoteker. *Journal for Health Sciences*, 1(1), 23-29.
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11-16.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2004). *Utrecht work engagement scale preliminary manual version 1.1*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Shafira, & Listiara, A. (2017). Perbedaan kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan usia dan masa kerja. *Jurnal Empati*, 6(1), 396-400.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharianto, F., & Effendy, N. (2015). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *Jurnal Experientia*, 3(2), 23-34.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. California: Sage Publication.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerimagaji tidak sesuai standar UMP di PT. Sinergi Integra service Jakarta). *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67-79.
- Wasis, N.S. (2008). *Pedoman riset praktis untuk profesi perawat*. Jakarta : EGC.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Perisai*, 1(3), 273-290.

Zein, D. R., Setyaningrum, R., & Marlinae, L.
(2016). Pengaruh usia, pendidikan dan
jaminan sosial terhadap kepuasan kerja
karyawan bagian operator di PT.
Cakrawala Putra Bersama. *Jurnal
Publikasi Kesehatan Masyarakat
Indonesia*, 3(2), 38-44.