**ARTIKEL**

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN DI INSTALASI FARMASI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK.II SARTIKA ASIH BANDUNG**

**AULIA DEWI PRIWINDRASARI**

**198.020.107**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2022**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalis pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara Tk. II Sartika Asih Bandung. Hasil penelitian ini dapat memberikan data dan informasi yang bermanfaat bagi karyawan khususnya di Instalasi Farmasi mengenaai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berdampak pada mutu pelayanan di instalasi farmasi.

 Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan Teknik observasi dan kepustakaan, Teknik pengambilan sampel menggunakan *total random sampling*. Pengumpulan data dilapangan dilaksanakan pada tahun 2022. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur.

 Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum motivasi berprestasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan masuk kedalam kategori cukup baik. Motivasi berprestasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Sartika Asih Bandung, secara parsial motivasi berpresatasi lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi Berprestasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

***ABSTRACT***

 *This study aims to determine and analyze the effect of achievement motivation and competence on job satisfaction and its implications for employee performance at the Pharmacy Installation of Bhayangkara Tk Hospital. II Sartika Asih Bandung. The results of this study can provide useful data and information for employees, especially in Pharmacy Installations regarding the factors that affect employee performance that have an impact on service quality in pharmaceutical installations.*

 *The research method used is descriptive analysis and verification. The data collection used is an interview using a questionnaire accompanied by observation and literature techniques, the sampling technique used is total random sampling. Data collection in the field was carried out in 2022. The data analysis technique used Path Analysis.*

 *The results showed that in general achievement motivation, competence, job satisfaction, and employee performance were categorized as good enough. Achievement motivation and competence affect job satisfaction either partially or simultaneously and job satisfaction affects employee performance at the Pharmacy Installation of Bhayangkara Hospital TK.II Sartika Asih Bandung, partially achievement motivation is more dominant in influencing employee performance.*

*Keywords: Achievement Motivation, Competence, Job Satisfaction,*

 *Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci berkembangnya sebuah institusi. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan hanya sebagai sumber daya berlaka, melainkan sebagai modal suatu asset bagi institusi dan organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia merupakan mobilisator atau penggerak segala aktivitas organisasi. Manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Peran aktif pegawai dibutuhkan sebagai pelaku utama selain dukungan alat-alat organisasi yang lain. Tanpa peran aktif pegawai, alat-alat tersebut tidak memiliki arti apapun bagi organisasi.

Kinerja (Performance) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012). Kinerja yang baik dapat tercapai jika seseorang memiliki kemampuan, kemauan dan usaha. Kemauan dan usaha dapat menghasilkan motivasi, setelah tercapai motivasi maka akan timbul kegiatan. Karena dengan adanya kinerja, maka akan diketahui tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai, atau akan diketahui seberapa jauh pelaksanaan tugas-tugas telah dilaksanakan.

Kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting diperhatikan oleh Rumah sakit. Kepuasan kerja dapat diamati secara langsung melalui ekspresi perasaan yang diungkapkan dalam pernyataan atau perilaku tertentu (Wijaya, 2012). Pegawai yang merasa puas bekerja memiliki tingkat kehadiran dan terkadang memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan pegawai yang tidak puas bekerja.

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1197/MENKES SK/X/2004 Tentang Standar Pelayanan Farmasi Di Rumah Sakit adalah melangsungkan pelayanan farmasi yang optimal, menyelenggarakan kegiatan pelayanan farmasi profesional berdasarkan prosedur kefarmasian dan etik profesi, melaksanakan Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE), memberikan pelayanan bermutu melalui analisa dan evaluasi untuk meningkatkan mutu pelayanan farmasi, melakukan pengawasan berdasarkan aturan-aturan yang berlaku, dan menyelenggarakan pendidikan dam penelitian di bidang farmasi.

**Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap motivasi berprestasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain kinerja karyawan, kepuasan karyawan pengaruhi oleh motivasi karyawan tersebut. Motivasi merupakan suatu pendorong yang juga mempengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi.

**Identifikasi Masalah**

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian.

1. Motivasi
2. Motivasi kebutuhan akan afiliansi masih belum optimal
3. Motivasi kebutuhan akan prestasi masih belum optimal
4. Karyawan merasa bahwa lingkungan kerja masih kurang kooperatif
5. Karyawan merasa bahwa sesama karyawan masih banyak yang bekerja secara individual
6. Kompetensi
7. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan masih rendah
8. Keterampilan pada karyawan masih rendah
9. Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum optimal
10. Pembagian tugas kerja yang tidak sesuai karena keterbatasan sumber daya yang ada
11. Kepuasan Kerja
12. Pimpinan jarang melibatkan karaywan dalam mengambil keputusan
13. Pimpinan jarang menanyakan kendala yang dialami oleh pegawai yang menyangkut dengan tugas yang diberikan
14. Kinerja
15. Karyawan masih dinilai kurang kompeten dan belum mampu bekerja secara mandiri

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Berprestasi karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung
2. Bagaimana Kompetensi karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung
3. Bagaimana Kepuasan kerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung
4. Bagaimana Kinerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung
5. Seberapa besar pengaruh antara motivasi kerja dan kompetensi karyawan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara Tk II Sartika Asih
6. Seberapa besar pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja apotek rawat jalan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara Tk II Sartika Asih
7. Seberapa besar pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja apotek rawat jalan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara Tk II Sartika Asih
8. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung

**Tujuan Penelitian**

 Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuam dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi Berprestasi karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung.
2. Kompetensi karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung.
3. Kepuasan karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung.
4. Kinerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung.
5. Besar pengaruh antara motivasi kerja dan kompetensi karyawan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara Tk II Sartika Asih.
6. Besar pengaruh antara motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja apotek rawat jalan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara Tk II Sartika Asih.
7. Besar pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja apotek rawat jalan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara Tk II Sartika Asih.
8. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung.

**Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis diharapkan dapat diperoleh manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

**Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu dan konsep-konsep yang berhubungan dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi pegawai instansi kesehatan.

**Manfaat Praktis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama pegawai instansi kesehatan yaitu sebagai bahan informasi yang akurat agar selalu mempertimbangkan pengaruh motivasi dan kompetensi karyawan yang dapat berhubungan dengan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.
2. Diharapkan penelitian ini berguna sebagai bahan masukan, penambah informasi yang berkaitan dengan permasalahan kinerja pegawai.
3. Sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang berhubungan dengan motivasi kerja, kompetensi karyawan dan kinerja pegawai yang bekerja di bawah naungan Departemen Kesehatan.

**II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

**Kerangka Pemikiran**

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja para karyawan yang bekerja di dalamnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengimlementasikan kebijakan dan startegi untuk mencapai tujuannya tergantung kepada para karyawan yang melaksanakan berbagai aktivitas dalam dalam organisasi tersebut. Faktor individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan kompetensi kerja.

 Motivasi kerja berperan penting dalam mempengaruhi kesungguhan dan alokasi usaha yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi memiliki dorongan yang lebih dalam dirinya untuk selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Hal ini akan berpengaruh terhadap baiknya kinerja karyawan tersebut. Selain itu, kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan juga akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik serta kemampuan karyawan dalam menempatkan diri di lingkungan kerjanya berpengaruh terhadap baiknya kinerja karyawan tersebut.

 Selain motivasi dan kompetensi kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis karyawan yang meliputi persepsi terhadap peranan yang dimilikinya dalam organisasi dan persepsi karyawan mengenai dukungan yang diperolehnya dalam pelaksanaan pekerjaannya. Setiap karyawan harus memahami dengan jelas peranan yang dimilikinya dalam organisasi sehingga para karyawan akan mengetahui apa yang harus dilakukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja akan mengembangkan komitmen personal yang mengarah pada kemauan karyawan tersebut untuk memberikan respon balik berupa kinerja yang baik bagi organisasi yang telah mendukungnya.

 Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, karena motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong semangat bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Kondisi ini meliputi imbalan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pribadi, jaminan kerja yang baik, merasa menyelesaikan sesuatu yang bernilai, mendapat pujian dari atasan atas prestasi kerja yang baik, mempunyai kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan.

 Kompetensi dapat merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2019). beberapa hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi dapat dijadaikan salah satu determinan kinerja karyawan. Osei & Ackah, (2015) meneliti karyawan pada industri farmasi di Ghana dan menyimpulkan bahwa karyawan dengan kompetensi yang tinggi memiliki kepuasan yang tinggi.

Kompetensi menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap peningkatakn kinerja, begitu pula dengan motivasi kerja, semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah motivasi kerja dan kompetensi. Kompetensi dapat merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik

Pushpakumari (2014:83), Perera et al (2016:149) menyatakan bahwa terdapat dampak yang dignifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimana karyawan yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Senada dengan penelitian sebelumnya Funmilola et al (2013:96) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja (pembayaran, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri, dan kondisi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 1

Paradigma Penelitian

**Hipotesis Penelitian**

 Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustakaa, dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Motivasi Berprestasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditunjukkan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu motivasi berprestasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sertsa kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan implikasi nya pada kinerja karyawan.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**HASIL PENELITIAN**

**Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan**

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, maka hasil keseluruhan dari analisis pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk.II Sartika Asih Bandung tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2

Model Analisis Jalur Secara Keseluruhan

 Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa masing-masing variabel yaitu motivasi berprestasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun stimultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Bhayangkara Tk.II Sartika Asih Bandung.

**V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

**Simpulan**

1. Motivasi berprestasi dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang cukup baik. Indikator tertinggi terlihat dari pernyataan mengenai tugas- tugas yang dikerjakan oleh karyawan diselesaikan dengan tepat waktu. Sedangkan Indikator terendah terlihat dari pernyataan “jika pimpinan mengkritik hasil pekerjaan saya, saya secepatnya akan mengadakan perbaikan”. Hal ini terlihat kurangnya kesadaran diri untuk memperbaiki kesalahan dari setiap karyawan pada setiap kesalahan yang mereka kerjakan. Karyawan merasa masih kurang mengerti kesalahan nya dalam mengerjakan pekerjaan. Menurut mereka, mereka suadah mengerjakan sebaik mungkin tugas yang diberikan namun atasan sering mengkritik tugas tersebut. Oleh karena itu mengupayakan adanya komunikasi atau diskusi lebih lanjut antara pihak atasan dengan karyawan agar terjadi persamaan persepsi apa yang diharapkan kedua belah pihak secara timbal balik mengenai tugas yang diberikan dan hasil yang diharapkan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman antara dua pihak.
2. Kompetensi di Instalasi Farmasi RS Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung cenderung cukup baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi pengetahuan memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi sifat memberikan gambaran yang paling rendah. Indikator tertinggi adalah pernyataan mengenai karyawan memiliki pengetahuan dalam mengenali dan mengerti macam-macam obat mulai dari indikasi pemberian hingga kontraindikasi nya serta karyawan memiliki kepercayaan atas kemampuan yang karyawan. sedangkan indikator terendah adalah pernyataan mengenai kurangnya sikap tanggap dan rajin yang dimilki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpina. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan perlu adanya suatu pelatihan atau seminar setiap bulan untuk mengajarkan ataupun mengingat kembali karyawan dalam melakukan prosedur meracik obat serta aturan pakai obat tersebut sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas nya dengan optimal. Selain itu, dapat dilakukan perlu adanya suatu pertemuan kepada semua karyawan seperti kegiatan rapat dimana isi rapat tersebut membahas mengenai kritik dan saran dalam bekerja di bagian farmasi.
3. Kepuasan kerja di Instalasi Farmasi RS Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung dapat diartikan cenderung cukup. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi rekan kerja dan atasan memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi pekerjaan itu sendiri memberikan gambaran yang paling rendah. Indikator tertinggi adalah pernyataan mengenai saya merasa puas, bahwa hubungan pimpinan dan bawahan selama ini sudah terjalin dengan baik. Sedangkan indikator terendah adalah pernyataan mengenai saya merasa puas, karena karyawan selalu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan penyataan mengenai saya merasa puas, karena diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam bidang kerja saat ini (Bagian Farmasi). Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu adanya rapat membahas mengenai keinginan karyawan untuk mengikutsertakan mereka saat atasan mengambil keputusan. Sebagai atasan seharusnya sebelum mengambil keputusan untuk berkoordinasi dengan karyawan sehingga keputusan tersebut menguntungkan bagi karyawan maupun atasan dan meningkatkan kinerja dikemudian hari. Selain itu perlu pemetaan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan tiap karyawan sehingga karyawan mengerjakan pekerjaan yang diberikan secara optimal.
4. Kinerja karyawan di Instalasi Farmasi RS Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung cenderung cukup. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi keberadaan pada saat jam dinas memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi capaian kinerja memberikan gambaran yang paling rendah. Indikator tertinggi adalah pernyataan mengenai saya sadar akan pentingnya kehadiran pada saat jam dinas dan keikutsertaan karyawan dalam mengikuti rapat cenderung tinggi. Sedangkan indikator terendah adalah pernyataan Saya merasa memiliki waktu yang cukup untuk mengolah dan menyiapkan resep obat racikan (<60 menit). Oleh karena itu perlu adanya mengkajian ulang mengenai penyebab permasalahan yang terjadi sehingga timbul masalah dalam mengolah dan menyiapkan resep obat racikan (>60 menit). Jika permasalahan nya karena kuantitas SDM yang masih rendah, maka atasan dapat meminta penambahan SDM kepada pimpinan.
5. Besarnya pengaruh parsial dari motivasi berprestasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 28,36%.
6. Besarnya pengaruh parsial dari kompetensi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 30,27%.
7. Besarnya pengaruh secara bersama-sama (simultan) motivasi berprestasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 58,63%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 41,37%.
8. Besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja (Y) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 41,34%. Sedangkan sisanya sebesar 58,66% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Rekomendasi**

1. Untuk mengoptimalkan motivasi berprestasi yang kondusif pihak manajemen perlu memperhatikan motivasi karyawan kemudian upaya aplikatif yang dilakukan antara lain memberikan tanggung jawab yang lebih kepada karyawan yang memiliki kompetensi klinik dan manajerial yang baik.. Membuat kejelasan aturan mengenai peran dan fungsi serta batas tugas kewenangan dan otonomi masing-masing tenaga kerja dengan melibatkan semua elemen profesi. Membuat pernyataan visi dan misi sesuai karakteristik ruangan kemudian mengevaluasi pencapaian visi misi minimal 6 bulan sekali.
2. Membangun komitmen tim dengan menumbuhkan sikap terbuka, positif, dan saling mendukung antar rekan kerja dan tim karyawan. Dibutuhkan suatu pendekatan kekeluargaan antara pimpinan dan karyawan mengenai setiap pekerjaan. Mengupayakan adanya komunikasi atau diskusi lebih lanjut antara pihak atasan dengan karyawan agar terjadi persamaan persepsi apa yang diharapkan kedua belah pihak secara timbal balik mengenai tugas yang diberikan dan hasil yang diharapkan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman antara dua pihak.
3. Upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan melibatkan tenaga kerja dalam kepanitian atau kegiatan yang dapat memajukan organisasi, sehingga karyawan merasa bangga bergabung dengan IFRSBSA. Bila rasa bangga dan cinta pada rumah sakit sudah tumbuh dalam jiwa karyawan, maka karyawan akan dengan sukarela bekerja lebih untuk rumah sakit.
4. Mengikutsertakan karyawan saat atasan mengambil keputusan. Sebagai atasan seharusnya sebelum mengambil keputusan untuk berkoordinasi dengan karyawan sehingga keputusan tersebut menguntungkan bagi karyawan maupun atasan dan meningkatkan kinerja dikemudian hari. Selain itu perlu pemetaan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan tiap karyawan sehingga karyawan mengerjakan pekerjaan yang diberikan secara optimal.
5. Memberikan suatu penghargaan atau suatu apresiasi (bisa dalam bentuk voucher belanja, barang, voucher makan, uang) oleh atasan terhadap karyawan yang rajin ataupun berprestasi dalam pekerjaan nya sehingga karyawan merasa nyaman dan semakin berlomba-lomba meningkatkan prestasi pekerjaan nya agar mendapatkan penghargaan.
6. Perlu dibuat tim pengawasan yang dimana tujuan tim ini untuk mengawasi para karyawan selama jam dinas. Mengawasi pekerjaan apa saja yang karyawan kerjakan dan menegur jika karyawan bermalas-malasan sehingga dengan begitu karyawan mengoptimalkan waktu kerja mereka selama di tempat kerja.
7. Perlu adanya mengkajian ulang mengenai penyebab permasalahan yang terjadi sehingga timbul masalah dalam mengolah dan menyiapkan resep obat racikan (>60 menit). Jika permasalahan nya karena kuantitas SDM yang masih rendah, maka atasan dapat meminta penambahan SDM kepada pimpinan.
8. Perlu adanya suatu motivasi negative seperti hukuman atau pengurangan nilai kepada karyawan yang sering absen dan meninggalkan pekerjaan nya tanpa izin. Dengan adanya suatu sanksi atau hukunan diharapkan karyawan tetap berada di tempat kerja dan meningkatkan kinerja nya.
9. Melakukan pelatihan tentang kepemimpinan terhadap kepala unit atau yang menjabat struktural sehingga dapat menerapkan dan mengambil sikap yang tepat sebagai seorang pemimpin dan mengemukakan pendapat yang dapat memberikan pengertian kepada pemilik tentang pengambilan keputusan terhadap suatu masalah dengan tepat.
10. Rumah sakit juga disarankan memberikan sarana berupa forum karyawan untuk menyampaikan keluh kesah selama bekerja, mengadakan *gathering* dan *outbond* juga dapat dilakukan agar kerja sama antar karyawan dapat semakin kuat, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu maupun kelompok.
11. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung. Jika dilihat dari epsilonnya (faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan) masih cukup besar. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afra, Z., & Putra, A. (2017). Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD RD. Zainal Abidin Banda Aceh, 1-7

Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta

Andree Wijaya., Suhaji. 2012. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian. Jakarta: Renika Cipta.

Djestawana, I.G.G., 2012. Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas. Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional, 6(6), pp.261–265.

Gibson. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Jakarta :Erlangga.

Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE

Hastono, Sutanto. (2007). Analisa Data Kesehatan. Jakarta: Universitas Indonesia

Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.

Manik dan Wariah (2014). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Paramedis di Rumah Sakit Dibabat Kota Cimahi. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepeneurship. STIE Pasundang Bandung.[file:///C:/Users/Guest/Downloads/39-145-1-PB.pdf](file:///C%3A%5CUsers%5CGuest%5CDownloads%5C39-145-1-PB.pdf). Diunduh pada tanggal 21 Oktober 2021, 13.06.

Malayu S.P., Hasibuan, (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Malayu S.P. Hasibuan. (2009). Manajemen:Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Bandung.

Malayu S.P. Hasibuan. (2014). Organisasi dan Motivasi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Marsana dan Handayani. (2012). “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMA Negeri Se Sub Rayon 1 Semarang”.

Mathis, Robert L., dan John Harold Jackson, 2013, Human Resources Management, Thomson Learning.

Mathis, Robert L. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Notoatmodjo, S (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta

P. Sondang Siagian,. 2010. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: T. Rineka Cipta.

Prabu, Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Edisi Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Putra, Medicha. (2014). Hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Marga Husada Kabupaten Wonogiri, Fakultas Ilmu Kesehatan, Program Studi Kesehatan Masyarakat, Unibersitas Muhammadiyah Surakarta.<http://eprints.ums.ac.id/31047/1/2._HALAMAN_DEPAN.pdf>. Diunduh pada tanggal 21 Oktober 2020, 10.36.

Robbins, Stephen P., (2009). Organizational Behaviour, Edisi Kesepuluh, Penterjemah Drs. Benyamin Molan, PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat

Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga:Jakarta. Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta

RS Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung. (2019). RS Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung: Bandung. Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Sania, R. (2012). Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

Sari, Ratna. (2015). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Sindang Jaya Kota Bandung”; UNPAS.

Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Safroni, Ladzi. (2012). Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia.Surabaya : Aditya Media Publishing

Sedarmayanti. (2014) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, PenerbitMandarMaju.

Sedarmayanti.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Bandung. PT Refika Aditama.

Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Jakarta : STIE YKPN.

Spancer, M., Lyle, Jr & Signe M. Spancer (1993).*Competency at Work.Models for Superior Performance.*Jhon Whiley & Sons Inc. New York.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta

Sukidjo, Notoatmodjo. (2012). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta

Sugiyono. 2011. Metode Administrasi. Bandung: Alfabeta.

T. Hani. Handoko. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.

Universitas Pasundan. (2016). Pedoman Penulisan Tesis Sidang Ujian Akhir. Bandung.

Veithzal, Rivai. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktek. Jakarta : Rajawali Pers

Wibowo. (2011). Manjemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibisono, Dermawan.2011.Manajemen Kinerja Perusahaan . Jakarta: Erlangga.

Wirajaya, Maha. (2015). Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Denpasar.Tesis. Program Magister, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Program Pasca Sarjana, Universitas Udayanana. Denpasar.<http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf_thesis/unud-1623-1945629042-tesis.pdf>. Diunduh pada 14 Oktober 2020. 16.57.

Wirajaya, M.K.M. (2015). Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Denpasar. TESIS. Universitas Udayana Denpasar.