

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA TENAGA KEFARMASIAN DI
RSUD PROF. DR. W. Z. JOHANNES KUPANG**

**Theresia Agnesta Nae Rani^{1*}, Anderias Umbu Roga², Jacob Matheos Ratu³,
Jefri S. Bale⁴, Luh Putu Ruliati⁵**

¹⁻⁵Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Nusa Cendana

Email Korespondensi: anderias_umburoga@staf.undana.ac.id

Disubmit: 02 Mei 2026 Diterima: 20 Agustus 2026 Diterbitkan: 01 September 2026
Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v8i9.25832>

ABSTRACT

The performance of pharmaceutical personnel is an important factor in supporting the quality of pharmaceutical services in hospitals. Several factors such as job stress, workload, burnout, job satisfaction, and personality type can affect the performance of pharmaceutical personnel in providing services to patients. This study aimed to analyze the effect of job stress, workload, burnout, job satisfaction, and personality type on the performance of pharmaceutical personnel at Prof. DR. W. Z. Johannes Regional General Hospital Kupang. This study used a quantitative analytic method with a cross-sectional design. The population consisted of all pharmaceutical personnel at Prof. DR. W. Z. Johannes Regional General Hospital Kupang, totaling 42 respondents. The sampling technique used was total sampling. Data were collected using questionnaires measuring job stress, workload, burnout, job satisfaction, personality type, and pharmaceutical personnel performance. Data were analyzed using logistic regression with a significance level of 0.05. The results showed that job stress had a significant effect on pharmaceutical personnel performance ($p=0.006$; $OR=0.027$), indicating that lower job stress was associated with better performance. Job satisfaction also had a significant effect on performance ($p=0.014$; $OR=24.774$), indicating that pharmaceutical personnel with high job satisfaction were 24.7 times more likely to have good performance. Meanwhile, workload ($p=0.128$; $OR=0.166$), burnout ($p=0.238$; $OR=0.276$), and personality type ($p=0.948$; $OR=1.050$) did not have a significant effect on performance. Job satisfaction was the most dominant factor affecting the performance of pharmaceutical personnel, while job stress also significantly influenced performance with a negative relationship direction. Hospitals need to improve job satisfaction and manage job stress levels to enhance the quality of pharmaceutical services.

Keywords: *Burnout, Performance, Job Stress, Pharmaceutical Personnel.*

ABSTRAK

Kinerja tenaga kefarmasian merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kualitas pelayanan kefarmasian di rumah sakit. Berbagai faktor seperti stres kerja, beban kerja, burnout, kepuasan kerja, dan tipe kepribadian dapat memengaruhi kinerja tenaga kefarmasian dalam melaksanakan pelayanan

kepada pasien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, burnout, kepuasan kerja, dan tipe kepribadian terhadap kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif analitik dengan desain potong lintang (cross sectional). Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kefarmasian di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang mengukur variabel stres kerja, beban kerja, burnout, kepuasan kerja, tipe kepribadian, dan kinerja tenaga kefarmasian. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi logistik dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kefarmasian ($p=0,006$; $OR=0,027$), yang menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja maka kinerja tenaga kefarmasian semakin baik. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kefarmasian ($p=0,014$; $OR=24,774$), yang menunjukkan bahwa tenaga kefarmasian dengan kepuasan kerja tinggi memiliki peluang 24,7 kali lebih besar untuk memiliki kinerja baik. Sementara itu, beban kerja ($p=0,128$; $OR=0,166$), burnout ($p=0,238$; $OR=0,276$), dan tipe kepribadian ($p=0,948$; $OR=1,050$) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kefarmasian. Kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja tenaga kefarmasian, sedangkan stres kerja juga berpengaruh signifikan dengan arah hubungan negatif. Oleh karena itu, rumah sakit perlu meningkatkan kepuasan kerja serta mengelola tingkat stres kerja tenaga kefarmasian guna meningkatkan kualitas pelayanan kefarmasian.

Kata Kunci: *Burnout*, Kinerja, Stres Kerja, Tenaga Kefarmasian.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif, termasuk pelayanan kefarmasian (Permenkes No 3, 2020). Dalam lingkungan rumah sakit yang dinamis dan penuh tekanan, tenaga kefarmasian memegang peran krusial dalam menjamin keselamatan dan efektivitas terapi pasien. Tugas mereka tidak hanya terbatas pada penyediaan dan distribusi obat, tetapi juga mencakup keterlibatan dalam manajemen penggunaan obat, pelayanan informasi obat, hingga kolaborasi interprofesional dalam perawatan pasien. Kompleksitas tanggung jawab ini menjadikan tenaga kefarmasian sangat rentan

terhadap berbagai tekanan psikologis dan fisik, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kualitas kinerja mereka (Marandhani, *et al.*, 2025).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres yang berkepanjangan dan tidak terkelola dapat menurunkan motivasi, konsentrasi, dan bahkan meningkatkan risiko kesalahan dalam pelayanan. Menurut *World Health Organization* (WHO), sekitar seperempat tenaga kesehatan di dunia mengalami gejala gangguan kesehatan mental seperti stres, kecemasan, depresi, dan burnout, terutama sejak pandemi COVID-19 hingga beberapa tahun setelahnya (WHO, 2024).

Penelitian (Kurniawati *et al.*, 2025) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi pada apoteker dan

tenaga teknis kefarmasian di instalasi farmasi rumah sakit berhubungan dengan penurunan efektivitas kerja. Tingginya jumlah resep yang harus dilayani menyebabkan waktu tunggu obat melebihi standar pelayanan serta meningkatkan risiko kesalahan pemberian obat. Penelitian Khalfia, *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa tingginya jumlah resep yang harus dilayani setiap bulan menyebabkan beban kerja tenaga teknis kefarmasian meningkat, sehingga diperlukan penyesuaian jumlah tenaga untuk menjaga kualitas dan kinerja pelayanan farmasi di rumah sakit. Meskipun rumah sakit berusaha untuk meningkatkan jumlah tenaga kefarmasian dan memfasilitasi pelatihan, gap antara beban kerja aktual dan kapasitas ideal tetap ada. Dalam banyak kasus, tenaga kefarmasian harus menangani lebih banyak pasien dan lebih banyak jenis obat dibandingkan dengan standar yang disarankan. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan risiko kesalahan obat dan menurunnya kepuasan pasien.

Burnout atau kelelahan profesional di kalangan tenaga kefarmasian di rumah sakit adalah masalah yang semakin mengemuka dalam penelitian kesehatan dan manajemen sumber daya manusia. Tenaga kefarmasian, yang mencakup apoteker dan tenaga farmasi lainnya, memiliki peran penting dalam sistem kesehatan dengan menyediakan layanan obat yang aman dan efektif kepada pasien. Namun, tekanan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan interaksi terus-menerus dengan pasien dan staf medis dapat meningkatkan risiko *burnout* di kalangan mereka (Weichel *et al.*, 2021).

Kepuasan kerja juga menjadi elemen penting yang dapat memperkuat atau melemahkan

semangat kerja tenaga kefarmasian. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungannya cenderung menunjukkan loyalitas tinggi, inisiatif yang lebih baik, serta kinerja yang lebih konsisten. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menciptakan siklus penurunan kinerja yang berkelanjutan (Weiss *et al.*, 2023).

Kepribadian merupakan salah satu faktor psikologis yang dapat memengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Kepribadian yang baik dapat mendukung interaksi kerja yang efektif serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Auliya *et al.*, 2024). Penelitian Kosegeran, *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian dengan kinerja tenaga kesehatan, dimana karakteristik kepribadian tertentu dapat mempengaruhi perilaku kerja serta hasil kinerja individu.

Standar Pelayanan Minimal (SPM) Instalasi Farmasi RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang mempunyai 6 indikator, pada tahun 2025 dari 6 indikator terdapat 4 indikator SPM yang sudah memenuhi target, yakni waktu tunggu pelayanan obat jadi (capaian 7,61 menit dari standar <30 menit), waktu tunggu pelayanan obat racikan (capaian 35, 34 menit dari standar <60 menit), tidak adanya kejadian kesalahan pemberian obat (capaian 100% dari target 100%) dan tidak terlaksananya pelayanan kemoterapi akibat tidak tersedianya obat (capaian 0% dari target 0%). Laporan survei kepuasan masyarakat triwulan III dan triwulan IV tahun 2025 menggambarkan keluhan masyarakat akan sikap perilaku petugas instalasi farmasi yang tidak ramah dan bersikap kasar dalam menyampaikan informasi kepada pengunjung, bahkan terkesan membentak. Oleh karena itu,

penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kefarmasian di rsud prof. DR. w. z. johannes kupang.

KAJIAN PUSTAKA

Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya (Mahawati et al., 2021). Beban kerja merujuk pada jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2010), beban kerja adalah perbandingan antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan psikologis dan fisik, sementara beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menyebabkan kejenuhan dan demotivasi.

Burnout adalah kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya prestasi diri yang dialami seseorang akibat stres berkepanjangan di tempat kerja. Menurut Maslach dan Leiter (2016), *burnout* sering terjadi pada profesi dengan tuntutan emosional tinggi seperti tenaga kesehatan, guru, dan karyawan pelayanan pelanggan

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya, dan juga persepsi positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul dari pengalaman kerja dan evaluasi terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja (Sartika, D.,2023). Kepribadian

adalah ciri khas individu yang menciptakan pola tetap dalam perasaan, pikiran, dan perilaku mereka. Allport menyatakan bahwa kepribadian merupakan suatu organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik seseorang yang berpengaruh terhadap cara mereka beradaptasi dengan lingkungan mereka (Komang dan Yohanes, 2013).

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja (Putri, et al., 2025). Menurut Robbins and Coulter, (2018), kinerja menunjukkan seberapa baik seseorang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari output kerja, tetapi juga dari proses dan perilaku yang dilakukan selama bekerja.

Penelitian ini memiliki signifikansi penting karena masih terbatasnya penelitian yang secara khusus menganalisis hubungan antara stres kerja, beban kerja, burnout, kepuasan kerja, dan tipe kepribadian terhadap kinerja tenaga kefarmasian di rumah sakit, khususnya di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kinerja tenaga kefarmasian melalui pengelolaan stres kerja, pengaturan beban kerja, pencegahan burnout, peningkatan kepuasan kerja, dan penguatan karakter individu tenaga kefarmasian.

Rumusan pertanyaan dalam penelitian ini adalah apakah stres kerja, beban kerja, burnout, kepuasan kerja, dan tipe kepribadian berpengaruh terhadap kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang, serta faktor manakah yang paling

dominan memengaruhi kinerja tenaga kefarmasian.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik dengan desain potong lintang (*cross sectional*) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, burnout, kepuasan kerja, dan tipe kepribadian terhadap kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang. Penelitian dilaksanakan di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang pada bulan Oktober 2025 sampai dengan Maret 2026 dengan pertimbangan bahwa rumah sakit tersebut merupakan rumah sakit rujukan tertinggi di Provinsi Nusa Tenggara Timur yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna termasuk pelayanan kefarmasian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kefarmasian yang melakukan pelayanan di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang sebanyak 42 orang, dan teknik pengambilan

sampel menggunakan total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner terstruktur yang terdiri dari variabel stres kerja sebanyak 21 pertanyaan, beban kerja 10 pertanyaan, burnout 15 pertanyaan, kepuasan kerja 10 pertanyaan, serta kuesioner tipe kepribadian dan kinerja tenaga kefarmasian yang disesuaikan dengan indikator masing-masing variabel. Setiap item pertanyaan menggunakan skala ordinal yang kemudian dikategorikan sesuai tingkat masing-masing variabel seperti ringan, sedang, berat atau rendah, sedang, dan tinggi. Penelitian ini telah lolos kaji etik dengan nomor 000459/KEPK FKM UNDANA/2026. Penelitian ini telah memperhatikan prinsip etik penelitian melalui pemberian informed consent kepada seluruh responden, menjaga kerahasiaan identitas responden, serta memberikan hak kepada responden untuk menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja tanpa konsekuensi.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	n	%
Laki - Laki	12	29
Perempuan	30	71
Umur (Tahun)		
21 - 30	6	14
31 -40	17	40
41 - 50	14	33
51 - 60	5	12
Lama Bekerja (Tahun)		
0 - 10	16	38
Nov-20	16	38
21 -30	6	14
>40	4	10
Total	42	100

Karakteristik responden menunjukkan bahwa tenaga kefarmasian di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang didominasi oleh perempuan, yang mencerminkan bahwa profesi kefarmasian banyak dijalankan oleh perempuan karena menuntut ketelitian dan ketekunan. Sebagian besar responden berada pada usia produktif, sehingga memiliki kemampuan fisik, mental,

dan adaptasi kerja yang baik dalam menjalankan pelayanan kefarmasian. Selain itu, mayoritas responden juga memiliki masa kerja yang cukup, yang menunjukkan adanya pengalaman kerja yang mendukung keterampilan, ketepatan, dan kualitas pelayanan sehingga dapat menunjang kinerja tenaga kefarmasian secara optimal

Tabel 2. Hasil Analisis Univariat

Variabel	Responden	
	n	%
Stress Kerja		
Ringan	25	60
Sedang	17	40
Beban Kerja		
Ringan	31	74
Sedang	11	26
Burnout		
Ringan	26	62
Sedang	16	38
Kepuasan Kerja		
Sedang	19	45
Tinggi	23	55
Tipe Kepribadian		
Ambivert	11	26
Introvert	20	48
Ekstrovert	11	26
Kinerja		
Baik	22	52
Kurang Baik	20	48
Total	42	100

Sebagian besar tenaga kefarmasian memiliki tingkat stres kerja, beban kerja, dan burnout pada kategori ringan, yang menunjukkan bahwa tekanan kerja masih dapat dikelola dengan baik. Kepuasan kerja didominasi kategori tinggi, menandakan responden merasa cukup puas terhadap

pekerjaannya. Mayoritas responden memiliki tipe kepribadian introvert, yang dapat memengaruhi cara bekerja dan berinteraksi. Selain itu, kinerja tenaga kefarmasian lebih banyak berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa pelayanan kefarmasian telah berjalan cukup optimal.

Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat

Variabel		Kinerja		Total		P value
		Baik	Kurang Baik	n	%	
Stres Kerja	Ringan	19	6	25	60	0,000
	Sedang	3	14	17	40	
Total		22	20	42	100	
Beban Kerja	Ringan	20	11	31	76	0,010
	Sedang	2	9	11	24	
Total		22	20	42	100	
Burnout	Ringan	14	12	26	62	0,530
	Sedang	8	8	16	38	
Total		22	20	42	100	
Kepuasan Kerja	Ringan	4	15	19	45	0,000
	Sedang	18	5	23	55	
Total		22	20	42	100	
Tipe Kepribadian	Ambivert	5	6	11	26	0,866
	Introvert	11	9	20	48	
	Ekstrovert	6	5	11	26	
Total		22	20	42	100	

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kefarmasian karena nilai p-value < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin ringan stres kerja dan beban kerja serta semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja tenaga kefarmasian

cenderung semakin baik. Sementara itu, burnout dan tipe kepribadian tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karena nilai p-value > 0,05, sehingga kedua variabel tersebut tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap kinerja tenaga kefarmasian dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Analisis Multivariat

Variabel	B	S.E	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95%	
							CI Lower	CI Upper
Stres Kerja	-3.616	1.322	7.483	1	0.006	0.027	0.002	0.359
Beban Kerja	-1.793	1.178	2.318	1	0.128	0.166	0.017	1.674
Burnout	-1.288	1.093	1.390	1	0.238	0.276	0.032	2.347
Kepuasan Kerja	3.210	1.310	6.008	1	0.014	24.774	1.902	322.631
Tipe Kepribadian	0.049	0.746	0.004	1	0.948	1.050	0.243	4.532
Constant	4.209	3.104	1.839	1	0.175	67.317	-	-

Hasil analisis regresi logistik berganda menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kefarmasian. Stres kerja berpengaruh negatif, artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kemungkinan tenaga kefarmasian memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, kepuasan kerja berpengaruh positif, dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka

semakin besar peluang tercapainya kinerja yang baik. Sementara itu, beban kerja, burnout, dan tipe kepribadian tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan setelah dianalisis bersama-sama dengan variabel lain. Dengan demikian, faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja tenaga kefarmasian adalah kepuasan kerja, diikuti oleh stres kerja sebagai faktor yang menurunkan kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kefarmasian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kefarmasian ($p=0,006$; $OR=0,027$). Nilai OR yang kurang dari 1 menunjukkan bahwa stres kerja memiliki arah hubungan negatif terhadap kinerja, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja tenaga kefarmasian cenderung menurun.

Hasil ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan kesalahan kerja, serta menurunkan produktivitas. Dalam konteks pelayanan kefarmasian, kondisi ini sangat berisiko karena pekerjaan menuntut ketelitian tinggi dalam pemberian obat.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh Yang & Santoso, (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ dengan koefisien beta $-0,213$, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka kinerja karyawan cenderung

menurun. Stres kerja dalam penelitian tersebut dijelaskan sebagai tekanan psikologis yang timbul akibat tuntutan pekerjaan seperti beban kerja yang tinggi, tanggung jawab pekerjaan, serta tekanan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola faktor-faktor yang memicu stres kerja agar kinerja karyawan tetap optimal.

Berdasarkan observasi di lapangan, tenaga kefarmasian di RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang bekerja dalam sistem shift dengan beban pelayanan yang tinggi, sehingga berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang memicu stres. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja tenaga kefarmasian, sehingga perlu adanya upaya manajemen stres oleh pihak rumah sakit.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kefarmasian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kefarmasian ($p=0,128$; $OR=0,166$).

Hasil ini tidak sejalan dengan teori Tarwaka (2010) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja

karena menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Namun, dalam penelitian ini beban kerja tidak terbukti mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja tenaga kesehatan karena dapat menimbulkan kelelahan dan stres kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan tekanan psikologis sehingga mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan (Gautama & Wardani, 2025).

Hal ini kemungkinan disebabkan karena tenaga kefarmasian telah mampu beradaptasi dengan beban kerja yang ada, serta adanya pembagian tugas dan sistem kerja shift yang membantu mengurangi dampak beban kerja terhadap kinerja.

Selain itu, meskipun beban kerja tinggi, tenaga kefarmasian tetap memiliki tanggung jawab profesional yang tinggi terhadap keselamatan pasien, sehingga tetap menjaga kinerja mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas tenaga kerja akan membantu tenaga kefarmasian bekerja secara lebih optimal, menjaga konsentrasi, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.

Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Tenaga Kefarmasian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kefarmasian ($p=0,238$; $OR=0,276$).

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik yang muncul akibat stres kerja kronis yang tidak berhasil dikelola. Individu yang mengalami burnout umumnya menunjukkan gejala berupa kelelahan emosional, menurunnya motivasi kerja, serta berkurangnya keterlibatan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Bianchi & Sowden, 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Conceoc & Palmoreira, (2025) yang menyatakan bahwa burnout memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena dapat menurunkan motivasi, konsentrasi, serta komitmen kerja sehingga berdampak pada penurunan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Di lapangan, meskipun tenaga kefarmasian mengalami kelelahan, mereka tetap dituntut untuk bekerja sesuai standar pelayanan sehingga kinerja tetap terjaga.

Dengan demikian, *burnout* dalam penelitian ini belum menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kefarmasian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kefarmasian ($p=0,014$; $OR=24,774$). Nilai OR yang tinggi menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja.

Hasil ini sejalan dengan teori Locke, (1976) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan perasaan bahagia dan puas terhadap apa yang dikerjakan, yang kemudian berpengaruh pada performa dan komitmen pekerja

terhadap organisasi. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan mengurangi tingkat absensi serta turnover. Ia juga berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau positif sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, gaji, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk berkembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Sartika, D., (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien.

Di RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang, sebagian besar tenaga kefarmasian memiliki kepuasan kerja yang tinggi, yang tercermin dari kinerja yang baik meskipun menghadapi tekanan kerja. Berdasarkan nilai OR, kepuasan kerja merupakan faktor paling dominan dalam penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja menjadi strategi utama dalam meningkatkan kinerja tenaga kefarmasian.

Pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Kinerja Tenaga Kefarmasian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kefarmasian ($p=0,948$; $OR=1,050$).

Secara teori, kepribadian mempengaruhi cara individu

beradaptasi dengan lingkungan kerja (Jung). Namun, dalam penelitian ini tidak ditemukan pengaruh yang signifikan.

Hal ini dapat disebabkan karena pekerjaan kefarmasian lebih menekankan pada standar operasional prosedur (SOP), sehingga perbedaan kepribadian tidak terlalu mempengaruhi hasil kerja.

Selain itu, tenaga kefarmasian bekerja dalam sistem tim sehingga kinerja lebih dipengaruhi oleh kerja sama daripada karakter individu. Dengan demikian, tipe kepribadian bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kefarmasian dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kefarmasian, dimana semakin rendah tingkat stres kerja maka kinerja cenderung lebih baik, sedangkan beban kerja dan burnout tidak terbukti mempengaruhi kinerja, yang menunjukkan bahwa tenaga kefarmasian mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan kondisi kelelahan yang dialami belum berdampak langsung terhadap penurunan kinerja. Di sisi lain, kepuasan kerja terbukti mempengaruhi kinerja tenaga kefarmasian, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin baik kinerja yang dihasilkan, sementara tipe kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja. Secara keseluruhan, kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja tenaga kefarmasian..

DAFTAR PUSTAKA

- auliya, F. N., Siregar, T., Kesehatan, F. I., Pembangunan, U., Veteran, N., Jakarta, T., Perawat, K., Briggs, M., & Indicator, T. (2024). Tipe Kepribadian Melalui Myers Briggs Type Indicator Dengan. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 8(3), 343-352.
- Bianchi, R., & Sowden, J. F. (2024). Five Decades Of Debate On Burnout. *Perspective*, 573-575. <https://doi.org/10.5694/Mja.2.52512>
- Conceoc, A., & Palma-Moreira, A. (2025). The Relationship Between Occupational Stress , Burnout , And Perceived Performance : The Moderating Role Of Work Regime. *Mdpi*, 2016.
- Dewi Sartika, S.E., M. M. (2023). *Stres Kerja* (M. . Agung Tri Putranto, S.T. (Ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung (Grup Cv. Widina Media Utama).
- Gautama, I., & Wardani, R. (2025). Kinerja Tenaga Kesehatan Di Igd Dan Ruang Rawat Inap Rs Puskikes Puskesmas Jakarta Timur Program Pascasarjana , Universitas Strada Indonesia Abstrak Dengan Tingkat Kelelahan Yang Meningkatkan Pada Tenaga Kesehatan . Misalnya , Penelitian Oleh Kesehatan Dan K. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 19(2), 1290-1301.
- Khalfia, Zainuddin, A., & Asriati. (2024). Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Tenaga Teknis Kefarmasian Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara Kendari Tahun 2023. *Medika Alkhairaat : Jurnal Penelitian Kedokteran Dan Kesehatan*, 6(2), 467-478.
- Kosegeran, M. G., Pangemanan, D. H., & Hamel, R. S. (2019). Hubungan Tipe Kepribadian Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Gmim Bethesda Tomohon. *E-Journal Keperawatan(E-Kp)*, 7.
- Kurniawati, A. D., Listyorini, P. I., Noor, H. L., Bangsa, U. D., Tengah, J., Bangsa, U. D., Tengah, J., Bangsa, U. D., & Tengah, J. (2025). Hubungan Beban Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pada Apoteker Dan Tenaga Teknis Kefarmasian Di Instalasi Farmasi Rsud X. *Ilmiah Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 40-47.
- Locke, E. . (1976). *The Nature And Causes Of Job Satisfaction* (H. Of I. And O. Psychology (Ed.)). Chicago: Rand McNally.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Syamsul Bahri. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos (Ed.); 1st Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Marandhani, L. D., Julaiha, S., & Sembiring, E. V. (2025). *Gambaran Pelaksanaan Pelayanan Farmasi Klinik Pada Pasien Rawat Inap Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit X Bandar Lampung*. 6(129), 3086-3095.
- Permenkes No 3. (2020). *Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit* (Issue 3).
- Putri, N. A., Muhtady, N. H., & Wahjono, S. I. (2025). Jurnal Ekonomi , Manajemen , Bisnis Dan Sosial Penilaian Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (Embiss)*, 5, 149-153.
- Robbins, S. ., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th Ed).

- Harlow: Pearson Education.
- Saragih, L. H. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk Tahun 2023. *Jurnal Masyarakat Sehat Indonesia Учредители: Yayasan Masyarakat Peduli Anak Indonesia*, 3(1), 7-10.
- Weichel, C., Lee, J. S., & Lee, J. Y. (2021). Burnout Among Hospital Pharmacists: Prevalence, Self-Awareness, And Preventive Programs In Pharmacy School Curricula. *National Library Medicine*, 74, 309-316.
<https://doi.org/10.4212/Cjhp.V74i4.3192>
- Weiss, S. S., Weiss, L., Clayton, R., Ruble, M. J., & Cole, J. D. (2023). The Relationship Between Pharmacist Resilience, Burnout, And Job Performance. *Journal Of Pharmacy Practice*, 0(0), 1-6.
<https://doi.org/10.1177/08971900231164886>
- Who. (2024). Melindungi Kesehatan Mental Dan Kesejahteraan Pekerja Kesehatan Dan Perawatan: Pertemuan Konsultasi Teknis. In *World Health Organization*.
- Winarni, R., Muhtadi, A., & Surahman, E. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non Pns Instalasi Farmasi Rsup Dr. Hasan Sadikin. *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia*, 5(4), 278-287.
- Yang, & Santoso, M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).