

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KINERJA KARYAWAN DALAM PELAYANAN KEFARMASIAN DI APOTEK WILAYAH DEPOK JAWA BARAT

Widyani Budiarti¹, Hayatun Nufus², Aris Alifudin³

Prodi D-III Farmasi, Politeknik Kesehatan Genesis Medicare, Depok, Indonesia

E-mail: atty.widyani@gmail.com, hayatun@poltekkesgenesismedicare.ac.id

ABSTRACT

Background: Loyalty or allegiance is one of the elements used in evaluating employees, which includes loyalty to their work, position, and organization or company. This loyalty is reflected by the willingness of employees to maintain and defend the organization inside and outside of work. Many factors affect job loyalty such as job satisfaction and work environment. The purpose of this study was to determine the relationship between job satisfaction and work environment on work loyalty, in pharmaceutical services at pharmacies in Depok, West Java. **Subject and method:** This research method uses a purposive sampling technique, namely the selection of samples with certain considerations made by the researchers themselves based on previously known characteristics or characteristics of the population. With a total sample of 154 respondents. The questionnaire was made in the form, of a Google Form which can be accessed by using a barcode scan. The data obtained was then analyzed using the Chi-Square univariate and bivariate tests using the SPSS program. **Result:** The results obtained were 93.5% job satisfaction, 6.5% dissatisfaction with work, 93.5% good work environment, and 6.5% unfavorable work environment. **Conclusion:** P Value of 0.000 states there is a relationship between job satisfaction and work environment on work loyalty.

Keywords: Loyalty, Work Environment, Job Satisfaction

Abstrak

Latar belakang: Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi atau perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan. Banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja dalam pelayanan kefarmasian di apotek wilayah Depok, Jawa Barat. **Subjek dan metode:** Metode penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pemilihan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri berdasarkan ciri atau sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Dengan jumlah sampel sebanyak 154 responden. Kuesioner dibuat dalam bentuk Google Form yang bisa diakses dengan menggunakan *scan barcode*. Data yang didapat kemudian di analisa uji univariat dan bivariat *Chi Square* menggunakan program SPSS.

Hasil: Hasil yang didapat kepuasan kerja sebanyak 93,5% yang kurang puas bekerja sebanyak 6,5% dan lingkungan kerja yang baik sebanyak 93,5% dan lingkungan kerja yang kurang baik sebanyak 6,5% . **Kesimpulan :** P Value sebesar 0,000 yang menyatakan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja.

Kata Kunci : Loyalitas, Lingkungan Kerja, Kepuasan Ker

A. PENDAHULUAN

Pelayanan kefarmasian adalah suatu pelayanan langsung dan bertanggung jawab kepada pasien yang berkaitan dengan sediaan farmasi dengan maksud mencapai hasil yang pasti untuk meningkatkan mutu dengan mengacu pada asuhan kefarmasian (*Pharmaceutical Care*) untuk meningkatkan kualitas hidup pasien. Tenaga kefarmasian, apoteker, dan asisten apoteker, dituntut untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku untuk menjalankan pelayanan kefarmasian sesuai dengan standar pelayanan kefarmasian yang berlaku agar pelayanan kefarmasian mempunyai mutu yang baik (Diana, 2019).

Standar pelayanan farmasi di apotek disusun dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2016. Pengaturan standar pelayanan farmasi di apotek ini ditujukan untuk meningkatkan mutu pelayanan kefarmasian, menjamin kepastian hukum bagi tenaga kefarmasian, dan melindungi pasien dan masyarakat dari penggunaan obat yang tidak rasional dalam rangka keselamatan pasien (*patient safety*). Pelayanan kefarmasian di apotek yang

komprehensif meliputi dua kegiatan, yaitu: pengelolaan sediaan farmasi, alat kesehatan, bahan medis habis pakai dan pelayanan farmasi klinik (Diana, 2019).

Karyawan adalah sumber daya vital bagi hampir semua organisasi karena mereka adalah investasi dan sumber keunggulan kompetitif untuk bisnis dan perusahaan. Karyawan yang kompeten dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi, demikian juga karyawan yang buruk dapat menyebabkan perusahaan yang berkembang menjadi runtuh. Era globalisasi seperti sekarang dengan pasar tenaga kerja yang dinamis, menjaga karyawan yang baik dan mengembangkan loyalitas karyawan menjadi semakin penting dan tantangan berkelanjutan. Pasar tenaga kerja yang ketat membuat perusahaan membutuhkan strategi untuk mempertahankan karyawan mereka yang terampil dan berkompetensi sehingga menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang baik akan memiliki efek positif pada loyalitas karyawan (Larastrini, 2019).

Faktor yang mempengaruhi loyalitas terbagi menjadi dua kelompok yaitu *Satisfied (motivator factors)* ialah faktor-

faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber loyalitas kerja yang meliputi penghargaan, pertumbuhan, promosi, tanggung jawab, pengembangan karir, tantangan pekerjaan dan pencapaian diri serta *dissatisfied (hygiene factors)* ialah faktor-faktor yang menjadi sumber loyalitas, yang terdiri dari: gaji, upah, aturan perusahaan, hubungan interpersonal, kualitas pengawasan dari atasan, keselamatan kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja (Larastrini, 2019).

Faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Adapun faktor fisik yang mempengaruhi dan dapat meningkatkan gairah kerja yaitu warna, kebersihan, pertukaran udara, cahaya, music, dan keamanan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan suka dan menyenangkan tempat pekerjaan itu maka karyawan akan merasa betah dengan tempat kerjanya (Marwanto, 2023).

Faktor kepuasan kerja, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap

individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi (Citra, 2019).

Studi pendahuluan di apotek seluruh Depok berdasarkan data profil kesehatan kota Depok sebanyak 251 karyawan bekerja dalam 3 pelayanan kesehatan di apotek, survey pendahuluan di beberapa apotek di wilayah Depok, dari 10 orang yang di survey ternyata hanya ada 5 orang yang loyalitas bekerja 5 orang lainnya bertahan karena kebutuhan ekonomi. Berdasarkan uraian di atas peneliti mengambil judul "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kinerja Karyawan Dalam Pelayanan Kefarmasian Di Apotek Wilayah Depok, Jawa Barat".

Senada dari penjelasan literatur di atas tersebut mengenai standar pelayanan kefarmasian dan faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan maupun membaca literatur pada penelitian terdahulu (Citra, 2019) mengenai "Pengaruh Kepemimpinan,

Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”. Penulis tertarik untuk mengangkat judul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kinerja karyawan dalam pelayanan kefarmasian di mana sebagai tenaga teknis kefarmasian pastinya sangat berhubungan langsung dengan pasien pada pelayanan kefarmasian di apotek dan kelayaklitan bekerja haruslah sangat diperhatikan agar meningkatnya pelayanan terbaik kepada pasien. Beberapa faktor-faktor yang memang berpengaruh dalam kelayaklitan kerja di antara nya lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang pastinya sangat berperan penting. Peneliti kali ini mengangkat lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai bahan penelitian karena permasalahan yang sering terjadi pada sarana pelayanan adalah mengenai lingkungan kerja yang kurang nyaman maupun keterbatasan fasilitas pada lingkungan kerja dan erat kaitannya dengan kepuasan bekerja karyawannya yang dimana beberapa permasalahan yang terjadi menyebabkan kurang primanya pelayanan kefarmasian dan banyak pasien yang merasa kurang puas atau tidak diperhatikan. Masalah ini adalah sebuah hambatan pekerjaan yang harus

diperhatikan. Lingkungan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan harus ditingkatkan agar menciptakan pelayan prima yang maksimal.

A. SUBJEK DAN METODE

1. Desain penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian deksriptif analitik yaitu suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran suatu objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2017).

2. Populasi dan sampel

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama menjadi objek inferensi (Asmirawati, 2016).

Populasi pada penelitian ini adalah menggunakan data dari profil kesehatan kota Depok yang diterbitkan Februari 2023 di mana populasi tenaga teknis kefarmasian dikota depok yang berada diapotek berjumlah 251 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang hendak diteliti atau

sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Hidayat, 2015). Besar sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin.

3. Variabel penelitian

Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Sedangkan *variable dependent* adalah kepuasan kerja.

4. Definisi operasional

Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah yang berhubungan langsung dengan karyawan yang mempengaruhi kondisi manusia.

5. Instrumen penelitian

Instrumen pada penelitian ini, yaitu menggunakan kuesioner tertutup yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan literatur ilmu yang ada. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan mengisi data demografi yaitu ada pada kuesioner yang terdiri dari nama, usia, pendidikan terakhir, lama kerja, dan kemudian mengisi kuesioner terkait sumber informasi serta kuesioner tentang faktor-faktor yang

mempengaruhi loyalitas kinerja karyawan jawaban “ya” diberi nilai 2, sedangkan untuk jawaban “tidak” diberi nilai 1. Kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap 30 responden, menggunakan SPSS *Cronbach’s alpha*. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila *alpha cronbach’s* > 0,60 (Ghozali, 2018).

6. Analisis data

Pada penelitian ini data dianalisa dengan uji univariat dan bivariat. Analisa univariat untuk mengetahui distribusi dari masing-masing kriteria inklusi, sedangkan analisa bivariat dengan uji *Chi-Square* atau uji Kai Kuadrat untuk menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang diteliti. (Notoatmodjo, 2014)

7. Etika penelitian

Peneliti ini mendapat izin dari Poltekkes Genesis Medicare dan izin dari masyarakat Kecamatan Beji Depok, Jawa Barat, dan mengadakan pendekatan, menekankan pada persetujuan kerahasiaan.

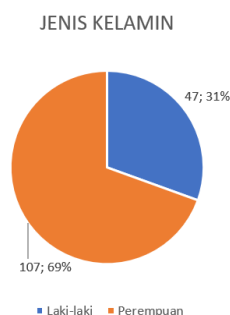
B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik karyawan pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 154 karyawan di apotek.

2. Analisis Univariat

a. Jenis Kelamin



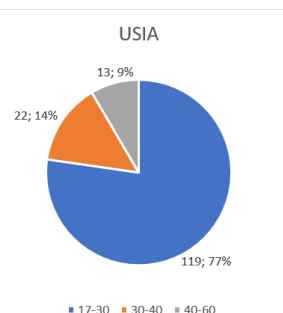
Gambar 1. Distribusi Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 1, diketahui karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang dengan tingkat presentase sebesar 30,5%. Sementara yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 107 orang dengan tingkat presentase sebesar 69,5%.

Adanya perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki – laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika

melahirkan. Namun dalam keadaan tertentu terkadang produktivitas perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran pada penelitian ini terdapat 47 responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan persentase 30,5% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 107 responden dengan persentase 69,5%. Penelitian ini sejalan dengan (Arif, 2020) jenis kelamin yang terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 21 orang atau 65,63%. Dengan demikian jenis kelamin memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja (Herawati, 2013).

b. Usia



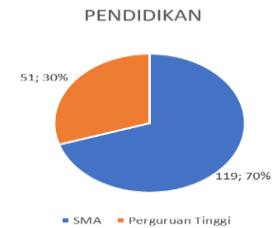
Gambar 2. Distribusi Usia

Berdasarkan Gambar 2, diketahui sebagian besar karyawan pada usia 17–30 tahun, yaitu sebanyak 119 orang dengan tingkat presentase sebesar 77,3%. Usia 30 – 40 tahun yaitu sebanyak 22 orang dengan tingkat presentase

sebesar 14,3%. Sementara usia 40 - 60 Tahun 13 orang dengan persentase 8,4%.

Umur adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai saat beberapa tahun. Semakin cukup umur, tingkat kematangan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat, seseorang yang lebih dewasa akan lebih dipercaya dari orang yang belum cukup kedewasaannya . Diketahui bahwa dari 154 responden karyawan diusia 17 – 30 tahun sebanyak 119 orang dengan presentase sebesar 77,3 % dimana usia tersebut menurut Departemen Kesehatan Tahun 2009 mengatakan bahwa usia tersebut termasuk usia dewasa awal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Arif, 2020) dimana 36 responden yang terbanyak adalah yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau 80,56% yang merupakan karyawan berusia produktif sehingga mereka lebih energik dalam bekerja sehingga diharapkan memiliki loyalitas yang lebih baik (Arif, 2020).

c. Pendidikan



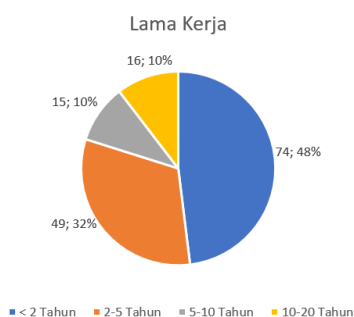
Gambar 3. Distribusi Pendidikan

Berdasarkan Gambar 3, diketahui karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan lulusan SMK sebanyak 103 orang dengan tingkat persentase sebesar 66,9% dan lulusan Perguruan Tinggi sebanyak 51 orang dengan persentase sebesar 33,1%.

Pendidikan adalah sebuah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok dan juga usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. (Departemen Pendidikan Nasional, 2000). Pada penelitian ini mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu perguruan tinggi sebanyak 51 orang dengan presentase sebesar 33,1 %. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Penelitian ini senada dengan penelitian (Arif, 2020) mengenai pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja, tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga

kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya (Herawati, 2013).

d. Lama Kerja

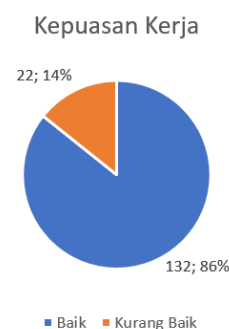


Gambar 4. Distribusi Lama Kerja

Berdasarkan Gambar 4, karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 74 orang dengan persentase sebesar 48,1% . Lama kerja 2 - 5 tahun sebanyak 49 orang dengan persentase sebesar 31,8%. Lama kerja 5 - 10 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 9,7%. Lama Kerja 10 - 20 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 10,4%. Pada penelitian ini mayoritas lama kerja responden yaitu kurang dari 2 tahun sebanyak 74 orang dengan

persentase sebesar 48,1%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arif, 2020) dengan hasil masa kerja 1 – 2 tahun sebanyak 18 orang atau 50%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar memiliki masa kerja yang belum lama.

e. Kepuasan Kerja



Gambar 5. Distribusi Kepuasan Kerja

Berdasarkan Gambar 5. diperoleh karyawan yang memiliki kepuasan bekerja yaitu sebanyak 132 orang dengan presentase sebesar 85,7 % dan kurang puas bekerja 22 orang dengan persentase 14,3%.

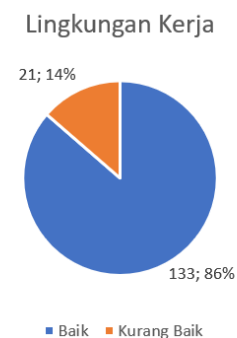
Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Ada 2 butir pertanyaan dalam kuesioner kepuasan kerja yang membahas tentang minat lama kerja dan latar belakang pekerjaan “Apakah Anda puas dengan pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian yang anda miliki”(8). “Apakah anda merasa akan bekerja lebih lama lagi di tempat kerja anda saat ini (10). Pada butir pertanyaan (8) terdapat 143 responden menjawab Ya dengan persentase 92,9% dan 11 responden menjawab Tidak dengan persentase 7,1% , dari hasil tersebut diketahui mayoritas karyawan apotek sudah bekerja sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki dan latar pendidikan yang sesuai. Dan terdapat 11 responden yang masih belum bekerja sesuai dengan bidangnya atau kemampuan yang dimiliki , biasanya pekerjaan ini adalah tambahan pekerjaan diluar bidang pendidikan karyawan pada butir pertanyaan (10) terdapat 129 responden menjawab Ya dengan persentase 83,8% dan 25 responden menjawab tidak dengan persentase 16,2%. Hal ini dapat diketahui bahwa terdapat 129 karyawan yang merasakan kepuasan bekerja karena terhubung

dengan latar belakang bidang yang diberikan menjadikan karyawan menjadi ingin terus bekerja ditempat tersebut dan terdapat 25 karyawan yang tidak puas atau kurang puas bekerja menjadikan tidak ingin bekerja lebih lama lagi di apotek tersebut.

Karyawan yang memiliki Kepuasan kerja tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima rangkaian tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan

f. Lingkungan Kerja



Gambar 6. Distribusi Lingkungan Kerja

Berdasarkan Gambar 6, diperoleh karyawan yang memiliki hubungan lingkungan kerja yang baik yaitu sebanyak 133 orang dengan presentase sebesar 86,4 % dan hubungan lingkungan kerja yang kurang baik sebanyak 21 orang dengan persentase

13.6%. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Ada 2 butir pernyataan dalam kuesioner yang membahas tentang kenyamanan bekerja, fasilitas penunjang kerja:

“Saya merasa fasilitas dalam tempat kerja saya sudah memenuhi kebutuhan dalam bekerja” (3). “Saya merasa bahwa lingkungan kerja saya selalu nyaman dalam bekerja” (6). Pada butir pernyataan (3) Responden yang menjawab Ya sebanyak 137 responden dengan persentase 89% dan yang menjawab tidak sebanyak 17 responden dengan persentase 11%. Hal ini dapat diketahui masih ada beberapa apotek yang masih belum memenuhi fasilitas penunjang untuk para karyawannya dan mayoritas sudah banyak yang terpenuhi menjadikan pekerjaan lebih

efisien dan efektif lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman sesuai dengan butir pernyataan (6) dalam kuesioner lingkungan kerja 137 responden menjawab Ya dengan persentase 89% dan 17 responden menjawab Tidak dengan persentase 11%, dimana kenyamanan bekerja yang harus diperhatikan, karena kenyamanan bekerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan dimana karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan kondusif.

3. Analisis Bivariat

a. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja

Tabel 3. a. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja

Loyalitas Kerja							<i>P Value</i>	
		Baik		Kurang		Total		
		N	%	N	%	n	%	
Kepuasan Kerja	Baik	129	97,7	15	68,2	144	93,5	0,000
	Kurang	3	2,3	7	31,8	10	6,5	
Total		132	100	22	100	154	100	

Berdasarkan hasil uji Chi Square pada tabel 3.a. diketahui terdapat 93,5 % karyawan dengan kepuasan kerja yang baik. Dan diperoleh P Value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, artinya

ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puji, 2018) ” Hubungan Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Pt. Pembangunan Jawa-Bali Pembangkit Brantas)” dengan nilai *P Value* sebesar 0,000 dimana nilai *P Value* tersebut lebih kecil dari *P Value* 0,05 dimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja terdapat hubungan dengan loyalitas kerja.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang baik tanpa adanya beban atau tekanan. Karyawan yang merasa puas baik dengan lingkungan kerja, sikap atasan maupun dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, akan berusaha bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerjanya serta berusaha untuk berprestasi. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan

pengaruh yang nyata kepada para karyawan yaitu diantaranya munculnya semangat dan disiplin kerja. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan loyalitas yang baik dimana karyawan akan merasakan kenyamanan dan terus meningkatkan produktivitas kerjanya semakin baik. (Arif, 2020).

b. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja

		Loyalitas Kerja				<i>P Value</i>	
		Baik		Kurang		Total	
		N	%	n	%	n	
Lingkungan Kerja	Baik	129	97	15	71,4	144	0,000
	Kurang	4	3	6	28,6	10	
Total		133	100	21	100	154	100

Tabel 3. b. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil uji Chi Square pada tabel 3.b. diketahui terdapat 93,5 % karyawan dengan lingkungan kerja yang baik. Dan diperoleh *P Value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, artinya ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan loyalitas kerja. Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan

untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja, hal ini dikarenakan pola lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi efektivitas organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang meliputi kinerja dan produktivitas, absenteisme dan perputaran, serta keanggotaan organisasi (Nurhayati, 2016).

C. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan mengenai hubungan kepuasan kerja dan lingkungan terhadap loyalitas kerja karyawan di apotek wilayah Depok, Jawa Barat, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Penelitian ini membahas beberapa karakteristik dari 154 karyawan di apotek wilayah Depok yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama kerja. Dari hasil data didapatkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang, perempuan 107 orang, usia mayoritas bekerja 17-30 tahun sebanyak 119 orang, pendidikan terakhir SMK sebanyak 103 orang, perguruan tinggi 51 orang, dan lama bekerja mayoritas adalah kurang dari 2 tahun sebanyak 74 orang.
2. Pada karyawan yang memiliki kepuasan kerja 132 orang dengan persentase 85,7% dan yang kurang puas bekerja sebanyak 22 orang dengan persentase 14,3%.
3. Pada karyawan yang merasakan kenyamanan dalam lingkungan kerja sebanyak 133 orang dengan persentase 86,4% dan yang kurang nyaman dalam

lingkungan kerjanya sebanyak 21 orang dengan persentase 13,6%.

4. Berdasarkan hasil uji Chi Square di dapatkan hasil nilai P Value sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari P Value 0,05 ($P < 0,05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki hubungan maupun pengaruh antara kepuasan bekerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja.

Saran

Dari hasil penelitian dan adanya keterbatasan penelitian dapat diberikan beberapa saran untuk perbaikan penelitian ke depan nya yaitu :

1. Bagi pemilik sarana apotek atau pimpinan apotek terus meningkatkan fasilitas penunjang untuk karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan kinerja karyawan untuk terus meningkatkan nilai produktivitasnya dalam bekerja .
2. Bagi peneliti selanjutnya hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai data dasar untuk penelitian berikutnya yang terkait dengan loyalitas kerja
3. Diharapkan ke depan nya karyawan terus meningkatkan loyalitas kerjanya.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada Poltekkes Genesis Medicare, Karyawan Apotek di Wilayah Depok, Jawa Barat, dan teman sejawat yang telah mendukung penelitian ini, hingga terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif. (2020). *Analisa factor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan hotel angkasa garden pekan baru*. 1.
- Asmirawati. (2016). *analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada pt. Sumber alfaria trijaya tbk makassar*.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Maneggio. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2000). *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi Ketiga*. Jakarta: *Balai Pustaka*.
- Diana, K. , T. M. R. , & B. M. (2019). *Pelaksanaan standar pelayanan kefarmasian di apotek Kota Palu*. As-Syifaa *Jurnal Farmasi*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (1st ed., Vol. 1)*. Badan Penerbit-UNDIP.
- Herawati, N. , & S. H. (2013). *Analisis pengaruh pendidikan, upah pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shutllecock Kota Tegal*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Hidayat, A. (2015). *Metode penelitian kesehatan paradigma kuantitatif*. Health Books Publishing.

- Larastrini, M. , & adnyani, i. G. A. D. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja lingkungan kerja dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan (doctoral dissertation, udayana university)*. 1.
- Marwanto, A. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara*.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (R. Cipta, Ed.; 2nd ed., Vol. 1). PT. Rineka Cipta.
- Nurhayati, D. , M. M. M. , & W. H. S. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang. Journal of Management*,.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.