

**INFLUENCE OF COMPETENCE AND WELL-BEING ON THE PERFORMANCE OF
PHARMACY EMPLOYEES IN MAGELANG CITY**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN APOTEK DI KOTA MAGELANG**

¹Arfananda Dias Pratama

¹arfanandadiasp10@gmail.com

²Axel Giovanni

²axelgiovanni@untidar.ac.id

^{1,2}Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tidar

Abstract

This study examined the influence of competence and well-being on the productivity of pharmaceutical personnel in the city of Magelang. This research uses a quantitative approach. The study used primary data from 100 respondents as a sample selected by a simple random sampling method. The collected data is analyzed through multiple linear regression analysis using SPSS. Research shows that competence and well-being simultaneously affect employee performance. Competence has a positive and significant effect on employee productivity, while well-being has a positive but insignificant effect on employee performance. The results of the study provide management implications for the welfare of Magerland City Pharmacy by developing employee welfare program policies to increase productivity. We want the pharmacies we operate to thrive and sustainably with increased productivity.

Keywords: *Dispensary, Competence, Welfare, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh kompetensi dan kesejahteraan terhadap kinerja tenaga kefarmasian di Kota Magelang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dari 100 responden sebagai sampel yang dipilih dengan metode simple random sampling. Data yang terkumpul dianalisis melalui analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kesejahteraan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kesejahteraan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan implikasi manajemen terhadap kesejahteraan Apotek Kota Magelang dengan mengembangkan kebijakan program kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Kami ingin apotek yang kami operasikan berkembang dan berkelanjutan dengan peningkatan produktivitas.

Kata Kunci: *Apotek, Kompetensi, Kesejahteraan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Saat ini, apotek berkembang secara dinamis, sejalan dengan laju perkembangan industri farmasi Indonesia. Perubahan yang terjadi dewasa ini berdampak kuat pada persaingan, baik dari segi sosial ekonomi, maupun dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, persaingan pasar dan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, apotek juga perlu menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman guna menyusun strategi untuk merespons perubahan dan mengantisipasi setiap peluang yang mungkin muncul sebagai bentuk pertahanan bisnis. Sumber Daya Manusia memiliki peran yang amat krusial dalam menghadapi perubahan tersebut, tenaga terampil harus dimiliki oleh apotek. Potensi penuh dari sumber daya tersebut mempengaruhi upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karyawan pada dasarnya adalah pekerja yang perlu secara efisien dan cepat memberikan kinerja yang optimal dan layanan terbaik. Kinerja yang optimal dan layanan

yang lebih baik dapat menopang interaksi pelanggan yang meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Kami tahu pentingnya Sumber Daya Manusia, tetapi di dunia nyata, karyawan kami mengalami penurunan produktivitas. Dalam penelitian ini terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi dan kesejahteraan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, kompetensi dan kesejahteraan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi yang sesuai diperlukan untuk melakukan pekerjaan pada bidang tertentu. Dapat dikatakan bahwa kompetensi memegang peranan yang sangat penting karena kompetensi merupakan dasar atau modal utama dari seorang karyawan. Akan sulit bagi seorang karyawan tanpa memiliki kompetensi untuk melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan. Dengan demikian, kompetensi menjadi modal untuk bekerja yang berkualitas.

Kesejahteraan merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan telah banyak berupaya untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya adalah program kesejahteraan karyawan. Menetapkan program kesejahteraan di suatu perusahaan sangat penting karena merupakan faktor situasional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kesejahteraan bersifat material maupun non material atas dasar kebijaksanaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja langsung maupun tidak langsung. Program kesejahteraan karyawan akan berdampak besar terhadap kinerja karyawan apabila dapat memberikan rasa aman dan dapat dimanfaatkan oleh karyawan. Harapan adanya program kesejahteraan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang karyawan lakukan dan tidak dilakukan yang mempengaruhi kontribusi mereka kepada perusahaan. Kinerja dipandang memiliki dampak yang kuat terhadap keberhasilan suatu pekerjaan dimana terdapat beberapa kontribusi antara lain kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran dan sikap. Berdasarkan hasil kerja karyawan yang efektif akan mendapatkan penghargaan berupa kepercayaan dari perusahaan. Hasil survei peneliti melalui wawancara dengan apoteker menunjukkan bahwa indikator kinerja karyawan masih belum tercapai dengan yang diharapkan. Indikator yang belum tercapai yaitu kualitas kerja, loyalitas dan kedisiplinan. Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan upaya peningkatan kinerja karyawan yang bertujuan untuk memberi kontribusi yang baik terhadap kinerja perusahaan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan didasari oleh pengetahuan dan keterampilan dimana sikap kerja menjadi faktor pendukungnya Wibowo (dalam Basori et al., 2017). Adapun menurut Mc.Clelland (dalam Fatmah 2017) kompetensi adalah sifat dasar manusia yang secara langsung mempengaruhi kinerja atau dapat memprediksi hasil yang sangat baik. Lebih lanjut Spencer (dalam Purnama & Kempa, 2016) kompetensi adalah karakteristik mendasar seseorang yang berhubungan dengan efektivitas kerja seseorang atau karakteristik utama orang yang secara kausal berkaitan dengan kriteria yang dijadikan pedoman untuk kinerja terbaik dalam bekerja.

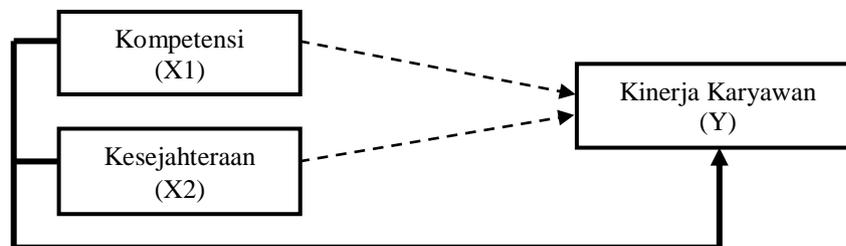
Kesejahteraan Karyawan adalah penghargaan yang bersifat tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan dimana kesejahteraan merupakan suatu hak atas keanggotaan mereka, Mathis dan Jackson (dalam Purba, 2019). Menurut Simanjuntak (dalam Rachman, 2017) Kesejahteraan dapat terpenuhi jika pegawai memperoleh penghasilan yang layak dan tersedia jaminan sosial untuk memenuhi kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya,

meningkatkan produktivitas dan meningkatkan daya beli masyarakat. Adapun menurut Hasibuan (dalam Saputra et al., 2020) kesejahteraan karyawan adalah tambahan imbalan material dan non material, yang diberikan atas dasar kebijaksanaan dan ditujukan untuk memelihara dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai output secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan dimana output tersebut telah dilaksanakan atas beban tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan Mangkunegara (dalam Sausan et al., 2021). Menurut Moehariono (dalam Tan, 2020) kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian tujuan perusahaan dalam pelaksanaan program sebagaimana ditetapkan dalam perencanaan strategis perusahaan. Lebih lanjut, menurut Irwan (dalam Gusty et al., 2021) kinerja merupakan representasi dari keseluruhan keadaan perusahaan dalam kurun waktu tertentu yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan ketika menggunakan sumber daya yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian di atas, penting untuk melakukan penelitian di Magelang tentang dampaknya terhadap kompetensi dan kesejahteraan staf farmasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompetensi dan kesejahteraan yang diberikan oleh suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kami berharap penelitian ini dapat membantu menginformasikan tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan cara ini, manajemen perusahaan dapat merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Diketahui bahwa variabel independen kompetensi dan kesejahteraan besarnya mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan, dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Kompetensi dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan data dalam bentuk angka yang didapat berdasarkan pengumpulan data di lapangan Ardianto (dalam Tarjo, 2019). Penelitian kuantitatif adalah alat penelitian dalam pengumpulan data dimana kegunaannya untuk menguji sampel dari suatu populasi dan selanjutnya analisis data kegunaannya untuk menguji hipotesis penelitian. Desain kausal merupakan desain penelitian

ini. Dimana kegunaannya untuk menentukan pengaruh dan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan dari apotek di Kota Magelang. Adapun besar sampel yang digunakan 100 responden dari 150 populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling* karena setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk mewakili jumlah seluruh karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berjenis data primer dimana data tersebut diperoleh secara langsung melalui survei. Dalam kuesioner digunakan skala likert untuk mengukur pendapat responden atas indikator pernyataan setiap variabelnya. Selanjutnya untuk metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linier berganda menggunakan software SPSS 25. Variabel penelitian ini yaitu kompetensi dan kesejahteraan merupakan variabel independen sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel dependen.

PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Hasil verifikasi menunjukkan bahwa semua faktor yang menjadi indikator kompetensi dan variabel kesejahteraan dinyatakan valid. Hasilnya diperiksa dengan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Nilai r-tabel untuk 100 responden adalah 0,196, sehingga setiap item dalam angket dengan nilai lebih besar dari r-tabel dianggap valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	r-hitung	r-tabel 5%	Hasil
X1.1	0.783	0.196	valid
X1.2	0.615	0.196	valid
X1.3	0.719	0.196	valid
X1.4	0.679	0.196	valid
X1.5	0.714	0.196	valid
X2.1	0.630	0.196	valid
X2.2	0.830	0.196	valid
X2.3	0.708	0.196	valid
X2.4	0.783	0.196	valid
X2.5	0.697	0.196	valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item yang menjadi indikator variabel kemampuan dan kesejahteraan memiliki r-hitung yang melebihi r-tabel yang dinyatakan valid.

Selain itu, reliabilitas dikonfirmasi menggunakan analisis alpha Cronbach. Jika nilainya lebih besar dari 0,7, variabel tersebut dianggap reliabel. Hasilnya, dapat diketahui bahwa semua item yang menjadi indikator variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

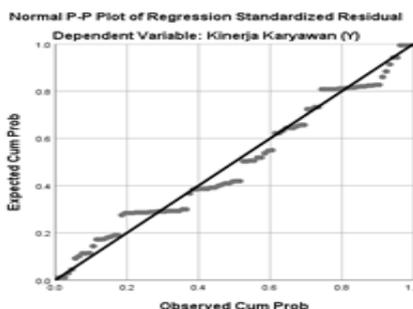
Variabel	Cronbach's Alpha
Kompetensi (X1)	0.836
Kesejahteraan (X2)	0.881

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji yang telah dilakukan dalam gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar berada di sekitar garis diagonal yang memiliki arti distribusi penyebaran datanya normal.

Gambar 2. P Plot



Sumber: SPSS 25, 2021

Selanjutnya tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas tidak menunjukkan gejala multikolinearitas karena variabel kompetensi dan kesejahteraan memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,01.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	VIF
Kompetensi (X1)	0.958	1.044
Kesejahteraan (X2)	0.958	1.044

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Adapun tabel 4 hasil dari uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel kompetensi dan kesejahteraan lebih dari 0,05 sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.
Kompetensi (X1)	0.591
Kesejahteraan (X2)	0.576

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.655	1.735		5.565	.000
	Kompetensi (X1)	.551	.067	.653	8.272	.000
	Kesejahteraan (X2)	.010	.038	.021	.264	.792

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Dari data pada Tabel 5 dapat dibangun model persamaan berikut.

$$Y = 9.655 + 0.551 X_1 + 0.010 X_2 + \varepsilon$$

Mengacu pada persamaan, nilai konstanta (a) adalah 9655. Artinya, tidak adanya variabel Kompetensi (X₁) dan Kesejahteraan (X₂) keduanya dihitung ke 0, Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai konstanta 9.655, dan kedua nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel penjelas dalam penelitian ini. Secara parsial Variabel (X₁) - (Y), Variabel

(Y) meningkat sebesar 0,551 atau 55,1% , Variabel (X₂) - (Y) Variabel (Y) meningkat sebesar 0,010 atau 1%.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649a	.421	.409	1.54989

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 6 menunjukkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.409 dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 40.9%, sedangkan 59.1% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Tabel 7. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.655	1.735		5.565	.000
	Kompetensi (X ₁)	.551	.067	.653	8.272	.000
	Kesejahteraan (X ₂)	.010	.038	.021	.264	.792

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 7 menunjukkan hasil nilai signifikan variabel (X₁) terhadap variabel (Y) kurang dari 0,05 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka terdapat pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan variabel (X₂) terhadap variabel (Y) lebih dari 0,05 dan t-hitung lebih kecil dari t-tabel maka terdapat pengaruh positif tidak signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	169.580	2	84.790	35.297	.000b
Residual	233.010	97	2.402		
Total	402.590	99			

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Uji F didapatkan hasil bahwa signifikansinya adalah 0,000. Nilai yang lebih kecil dari 0,05 dapat diartikan sebagai variabel kompetensi (X₁) dan kesejahteraan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi manajerial apotek di Kota Magelang untuk memperhatikan kinerja karyawannya dengan meningkatkan kompetensi dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Hasil penelitian juga memberikan kesimpulan teoritis yang dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya. Penelitian ini dibatasi dengan menggunakan dua variabel bebas yaitu kemampuan dan kesejahteraan. Saran bagi peneliti tambahan adalah dalam rancangan modelnya diharapkan untuk menambahkan variabel penjelas lainnya. Selain itu, studi tambahan dapat menggunakan metode analisis data lain yang sesuai dan dapat dilakukan di lokasi apotek lain.

SIMPULAN

Pengujian secara simultan variabel kinerja pegawai yang terdiri dari variabel kompetensi dan kesejahteraan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan. Kemudian pada uji parsial diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kesejahteraan berpengaruh positif namun

tidak signifikan terhadap kinerja pegawai apotek di Kota Magelang. Hasil penelitian ini menunjukkan implikasi manajerial bagi apotek dalam hal peningkatan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Anda juga harus mempertimbangkan kesejahteraan karyawan Anda untuk membantu mereka tetap produktif dan membangun loyalitas kepada perusahaan. Peningkatan kapasitas diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai sehingga operasional apotek dapat berjalan dengan baik, tumbuh dan berkelanjutan. Selain itu hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi suatu tolak ukur bagi penelitian selanjutnya dimana dalam pengembangan model dan faktor-faktor yang mampu memperbaiki produktivitas karyawan apotek.

DAFTAR PUSTAKA

- Basori, M. A., Prahawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 700–709. <https://doi.org/10.33059/jseb.v8i2.428>
- Gusty, D., Simangunsong, R., Giawa, I. M., & Nasution, R. S. (2021). *PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN LEVERAGE TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA THE EFFECT OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE AND (Studies On Banking Companies Registered At Bursa Efek Indonesia (BEI) in 2015-2019)*. 11(1), 8–19.
- Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan*, 18(2), 150–162.
- Purnama, C., & Kempa, S. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Manajemen Manajemen*, 4(2), 33–39.
- Rachman, R. (2017). Pemeliharaan Hubungan Industrial. *Jurnal Konferensi Nasional Ilmu Sosial & Teknologi (KNiST)*, 106–110.
- Saputra, A. G., Nadhifah, N. K., Tri Ananda, M. N., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2020). Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Wujud Corporate Social Responsibility Melalui Program Bpjs Ketenagakerjaan. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(3), 246. <https://doi.org/10.24198/jppm.v6i3.26213>
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Tan, S. S. (2020). Representing the ‘Asia Pacific.’ *The Making of the Asia Pacific*, 69–110. <https://doi.org/10.1017/9789048518029.004>
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>