

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN INSTALASI FARMASI RSUD DR SOEROTO

Mohamad Rayhansyah Al Riski¹⁾, Metik Asmike²⁾

¹ Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: rayhan.syah123.rs@gmail.com

² Ekonomi Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: smikemetik@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris mengenai dampak kemampuan kerja dan manajemen waktu terhadap produktivitas kerja karyawan di instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan sampel sebanyak 62 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi. Selain itu, manajemen waktu juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara bersamaan, kemampuan kerja dan manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi..

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Manajemen Waktu, Produktivitas Kerja

Abstract

The objective of this research is to provide empirical evidence regarding the impact of work ability and time management on the productivity of employees in the Pharmacy Department at RSUD Dr. Soeroto Ngawi. The data used is primary data collected through questionnaires from a sample of 62 respondents. This study employs a quantitative approach using SPSS version 25 for data analysis. The results indicate that work ability has a positive and significant effect on the work productivity of employees in the Pharmacy Department at RSUD Dr. Soeroto Ngawi. Similarly, time management also positively and significantly influences their work productivity. Together, work ability and time management simultaneously impact the productivity of employees in the Pharmacy Department at RSUD Dr. Soeroto Ngawi.

Keywords: Workability, Time Management, Work productivity

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam mendukung kesuksesan organisasi. SDM melibatkan berbagai strategi untuk memastikan tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah peningkatan produktivitas karyawan, terutama dalam organisasi yang bergerak di bidang layanan kesehatan seperti rumah sakit. Di lingkungan rumah sakit, produktivitas karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam memberikan pelayanan berkualitas kepada pasien. Karyawan yang mampu bekerja secara efisien dengan memaksimalkan kemampuan kerja dan mengelola waktu dengan baik akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi (Rahmi dan Aziz, 2017).

Pada instalasi farmasi rumah sakit, produktivitas kerja sangat penting, karena departemen ini berperan dalam pengelolaan dan distribusi obat-obatan yang dibutuhkan untuk perawatan pasien. Di RSUD Dr. Soeroto Ngawi, Instalasi Farmasi menjadi bagian integral dalam memastikan ketersediaan dan distribusi obat sesuai dengan kebutuhan pasien rawat inap maupun rawat jalan. Namun, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi karyawan, termasuk tingginya beban kerja, ketelitian dalam menangani obat, serta kecepatan dalam memberikan pelayanan. Oleh karena itu, kemampuan kerja yang tinggi dan manajemen waktu yang efektif menjadi kunci utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan di instalasi ini (Afiya et al., 2021).

Kemampuan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik dapat bekerja dengan lebih cepat dan akurat, sehingga mengurangi risiko kesalahan dalam pelayanan. Selain itu, manajemen waktu yang tepat juga berperan penting dalam memastikan setiap tugas dapat diselesaikan dalam waktu yang optimal tanpa mengorbankan kualitas pelayanan. Karyawan yang mampu mengatur prioritas dan menyusun jadwal kerja dengan baik cenderung lebih produktif dibandingkan dengan yang tidak (Halim et al., 2019).

Dalam beberapa penelitian sebelumnya, kemampuan kerja dan manajemen waktu terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Ambarita et al. (2022) menunjukkan bahwa manajemen waktu yang efektif mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Selain itu, kemampuan kerja juga memiliki hubungan positif dengan produktivitas, di mana karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik mampu menyelesaikan tugasnya dengan lebih efisien (Rahman & Cahyono, 2019). Namun, tantangan muncul ketika karyawan harus menghadapi beban kerja yang tinggi, yang sering kali membuat mereka kesulitan dalam mengelola waktu secara efektif.

Berdasarkan fenomena tersebut, penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana kemampuan kerja dan manajemen waktu berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengelolaan SDM yang lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan manajemen waktu terhadap produktivitas kerja di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi. Penelitian ini memberikan wawasan teoritis tentang hubungan antara kemampuan kerja, manajemen waktu, dan produktivitas. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu RSUD Dr. Soeroto dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui strategi manajemen yang lebih baik.

Kajian Teori

Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi, kepentingan karyawan, serta masyarakat (Rahmi dan Aziz, 2017).

Kemampuan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Ghazali, (2017); Gibson, (1989) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan sifat yang dimiliki sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan

seseorang menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kemampuan ini mencerminkan kapasitas individu dalam melaksanakan pekerjaan atau tanggung jawabnya.

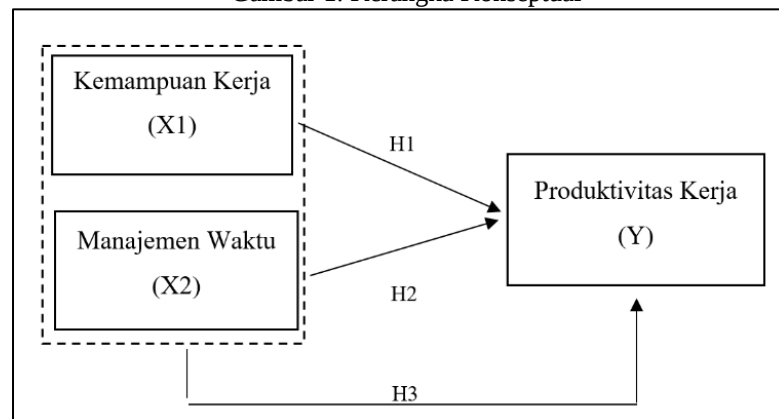
Manajemen Waktu

Definisi menurut Halim *et al.*, (2019) Untuk menjadi lebih profesional dalam bekerja, manajemen waktu adalah Salah satu teknik manajemen diri yang paling penting dalam kehidupan sehari-hari adalah manajemen waktu. Dengan menerapkan manajemen waktu secara efektif, seseorang akan lebih terbantu dalam menyelesaikan semua tugas yang mereka miliki.

Produktivitas Kerja

Secara teknis, menurut Sunarsi, (2018); Sutrisno, (2016) Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kinerja seorang pekerja dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan suatu layanan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

H2: Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Produktivitas Kerja

H3: Pengaruh Kemampuan Kerja dan Manajemen Waktu Terhadap Produktivitas Kerja

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang diambil terdiri dari seluruh karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto, yang berjumlah 62 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 4 poin. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dan manajemen waktu, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja. Analisis data melibatkan Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Uji F, dan Uji T.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Table 1. uji normalitas

Keterangan	Nilai Sig
Asymp. Sig (2-tailed)	0.094

Sumber : output spss

Tabel 1 menjelaskan Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dapat dilihat bahwa tingkat signifikansinya 0,094. Data dikatakan normal apabila tingkat signifikansinya 0,05 atau nilai dari *p-value* $> 0,05$. Hasil uji diatas menunjukkan $0,094 > 0,05$

Uji Multikolinearitas

Table 2. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas Penelitian	Variabel Influnce Factor (VIF)	Tolerance	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	1.596	0.231	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Manajemen Waktu (X2)	1.596	0.231	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : output spss

Berdasarkan tabel 2 hasil data diatas nilai *tolerance* variabel Kemampuan kerja (0,231) dan Manajemen Waktu (0,231), dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolineritas karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, nilai VIF tidak ada yang melebihi 10

Uji Heteroskedastisitas

Table 3. Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas Penelitian	$>\alpha$	Sig	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0.05	0.209	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Manajemen Waktu (X2)	0.05	0.156	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Output : spss

Hasil uji nilai sig uji *glejser* masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 artinya bahwa variabel Kemampuan kerja dan Manajemen waktu tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2.043

Sumber: Output SPSS

Hasil autokorelasi nilai *Durbin Watson* (DW) adalah 2.068. Selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikan 5% dengan jumlah sampel sebanyak 62 dan jumlah variable 2, sehingga nilai dU sebesar 1.633 dan nilai $(4-dU) = 2.367$. Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat masalah autokorelasi dimana tidak ada autokoelasi positif dan negatif. Hal ini dapat dibuktikan dengan menilai $dU (1.633) < d (2.068) < 4 - dU (2.367)$.

Uji Analisis Linier Berganda

Table 4. Uji Analisis Linier Berganda

Variabel	Nilai
Kemampuan Kerja	0.427
Manajemen Waktu	0.297

Sumber : output spss

Adapun rumus persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = -2,693 + 0,472 X_1 + 0,297 X_2 + 5,131$$

Dari persamaan regresi diatas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstantan (α) sebesar -2,693 menyatakan bahwa apabila variabel Kemampuan kerja dan Manajemen Waktu dianggap konstan maka nilai Y adalah -2,693
2. Nilai koefisien regresi Kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,472 menunjukkan bahwa variabel Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kemampuan kerja maka akan mempengaruhi Produktivitas kerja sebesar 0,472, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini
3. Nilai koefisien regresi Manajemen waktu (X_2) sebesar 0,297 menunjukkan bahwa variabel Manajemen Waktu memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap 1 satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi Manajemen Waktu sebesar 0,297, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig
-------	---	-----

1	108,161	0,000
---	---------	-------

Sumber: Output SPSS

Uji ANOVA atau F diatas dapat dihitung F hitung 108,161 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka secara bersama Kemampuan Kerja dan Manajemen Waktu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Uji t	Sig
Kemampuan Kerja	4,945	0,000
Manajemen Waktu	2,319	0,025

Sumber: Output SPSS

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,945 dengan signifikansi 0.000. nilai t tabel adalah 1,67655 yang berarti $t \text{ hitung } 4,945 > t \text{ tabel } 1,67655$ dimana artinya Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti Kemampuan Kerja memiliki pengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu H1 diterima karena Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel Manajemen Waktu memiliki nilai t hitung sebesar 2,319 dengan signifikansi 0.025. nilai t tabel adalah 1,67655 yang berarti $t \text{ hitung } 2,319 > t \text{ tabel } 1,67655$ dimana artinya Manajemen Waktu memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dan signifikansi $0.025 < 0.05$ yang berarti Manajemen Waktu memiliki pengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu H2 diterima karena Manajemen Waktu berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Uji Determinan R^2

Tabel 7. Hasil Uji Determinan R^2

Model	R Square
1	0,815

Sumber: Output SPSS

Hasil uji koefisiensi determinasi R^2 square yaitu sebesar 0,815, artinya secara simultan terdapat pengaruh 81,5%. Hal tersebut menunjukkan besarnya presentase pengaruh Kemampuan Kerja, Manajemen Waktu terhadap Produktivitas kerja.

Pembahasan

1. Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas Kerja karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr Soeroto Ngawi. Berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa variabel X_1 yaitu Kemampuan Kerja mendapatkan nilai t hitung sebesar 4,945 dengan signifikansi 0.000. nilai t tabel adalah 1,67655 yang berarti t hitung $4,945 > t$ tabel 1,67655 dimana artinya Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti Kemampuan Kerja memiliki pengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu H_1 diterima karena Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka nilai H_1 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kemampuan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja dengan indikator kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang di capai, dan efisiensi.

2. Manajemen Waktu Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Manajemen Waktu berpengaruh terhadap produktivitas Kerja karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr Soeroto

Ngawi. Berdasarkan uji parsial, variabel Manajemen Waktu memiliki nilai t hitung sebesar 2,319 dengan signifikansi 0,025. Nilai t tabel adalah 1,67655, yang berarti t hitung 2,319 $>$ t tabel 1,67655. Hal ini menunjukkan bahwa Manajemen Waktu memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan signifikansi $0,025 < 0,05$, yang berarti Manajemen Waktu memiliki pengaruh signifikan.

Dengan demikian, hipotesis kedua, yaitu H_2 , diterima karena Manajemen Waktu terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa Manajemen Waktu memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Waktu, dengan indikator seperti menyusun prioritas, menyusun tujuan, dan membuat jadwal, berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan indikator seperti kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, dan efisiensi.

3. Kemampuan Kerja dan Manajemen Waktu Terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan bahwa variabel kemampuan kerja, dan Manajemen Waktu berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi ditunjukkan dengan hasil Berdasarkan F hitung 108,161 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka secara bersama Kemampuan Kerja dan Manajemen Waktu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas, variabel Manajemen Waktu berpengaruh terhadap produktivitas, variabel kemampuan kerja, dan Manajemen Waktu berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi

E. SARAN

Bagi peneliti selanjutnya memperluas obyek penelitian serta menambahkan variabel – variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiya, N., Permadi, Y. W., Rahmatullah, S., & Ningrum, W. A. (2022). Analisis Pengelolaan Manajemen Logistik Obat di Instalasi Farmasi Rumah Sakit QIM Batang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Jophus: Journal of Pharmacy UMUS*, 3(2), 138-145. ISSN: 2715-3320. Retrieved from <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jophus>.
- Ambarita, R. P., Damayanti, R., & Mafra, N. U. (2023). Pengaruh Manajemen Waktu dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim. **Jurnal Administrasi dan Bisnis**, ISSN 1693-4091, E-ISSN 2622-1845. Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. **Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis (JIEB)**, 3(1), 130-137. ISSN: 2442-4560. Available online at: ejournal.stiepancasetia.ac.id
- Rahman, F., & Cahyono, H. (2019). Hubungan Etika Kerja Islam Dan Kemampuan Kerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Surabaya Cabang Darmo. *Jurnal Ekonomi Islam* 2(1), 89-96
- Rahmi, A., & Aziz, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2), 24-31.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66-82. P-ISSN 2615-6849. @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.