

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat (Rahmi dan Aziz, 2017). Sumber Daya Manusia melibatkan berbagai strategi dan metode yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi karyawan, sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif melalui peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih baik. Misalnya, melalui pelatihan dalam manajemen waktu atau kemampuan komunikasi yang efektif, karyawan dapat menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya (Marayasa, dkk, 2021).

Pada era di mana teknologi berkembang dengan cepat, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam kesuksesan suatu perusahaan. Manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia menjadi fondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Di dalamnya, manajemen waktu dan kemampuan kerja yang terampil menjadi landasan yang vital untuk memastikan bahwa setiap pekerja dapat mengoptimalkan kontribusinya terhadap produksi barang atau penyediaan jasa. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang cermat dan terencana dapat menjadi kekuatan utama dalam memastikan kelangsungan hidup dan kemajuan dalam organisasi.

Pendapat dari Afiya, *et al.*, (2021); Susanto, (2017) mengatakan salah satu bagian rumah sakit yang bertanggung jawab penuh atas pengelolaan obat adalah instalasi farmasi. Ini juga merupakan komponen penting dalam memberikan layanan kesehatan yang merata kepada seluruh masyarakat di wilayah kerja rumah sakit. penyediaan obat, perencanaan, pengadaan, produksi, penyimpanan perbekalan kesehatan, sediaan farmasi, dispensing obat berdasarkan resep bagi penderita rawat inap dan rawat jalan, pengendalian mutu, dan pengendalian distribusi dan penggunaan seluruh perbekalan kesehatan di rumah sakit. Selain itu, IFRS juga melibatkan pelayanan farmasi klinik umum dan spesialis, yang mencakup pelayanan langsung kepada penderita dan pelayanan klinik yang merupakan program rumah sakit secara keseluruhan

Di era kesehatan modern, kebutuhan akan pelayanan farmasi yang cepat dan akurat, terutama di rumah sakit dengan aliran pasien tinggi, menjadikannya sangat penting. Karyawan di instalasi farmasi dihadapkan pada tantangan mempertahankan kualitas pelayanan sekaligus mengelola beban kerja yang signifikan, yang membutuhkan kemampuan kerja dan manajemen waktu yang efektif agar mencapai produktivitas yang baik. Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai dan jumlah sumber daya tenaga kerja yang digunakan.

Dalam menjalankan kegiatan, produktivitas karyawan merupakan tolak ukur. Secara teknis, menurut Sunarsi, (2018); Sutrisno, (2016) produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja pekerja dengan waktu yang dibutuhkan

untuk menghasilkan jasa dari seorang pekerja. Produktivitas kerja adalah rasio terbaik antara hasil yang diperoleh dan jumlah sumber daya tenaga kerja yang digunakan. Sehubungan dengan itu, produktivitas dikatakan tinggi jika proses berlangsung sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang tepat dan akurat atau nilai terbaik dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kegiatan untuk meningkatkan produktivitas harus dimulai dari upaya untuk memunculkan motivasi atau dorongan untuk berhasil dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran (Hastari, *et al.*, 2021). Sedangkan produktivitas kerja menurut Hasibuan, (2013); Sunarsi, (2018) adalah perbandingan masukan dan hasil, dengan teknik pengejaran yang lebih baik dan nilai tambahan.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas salah satunya adalah kemampuan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ghozali, (2017); Gibson, (1989) mengatakan kemampuan kerja adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemampuan menunjukkan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tanggung jawab. Sedangkan pendapat lain Hersey dan Ghozali, (2017): Blanchard, (1996) mengatakan kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugasnya terdiri dari pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Kemampuan untuk melakukan sesuatu disebut kematangan pekerjaan atau kemampuan. Itu terkait dengan pengetahuan dan kemampuan.

Pendapat dari Agnes dan Silaswara, (2023) menjelaskan kemampuan kerja adalah fungsi pengembangan karena pengembangan keahlian kegiatan

karyawan sangat diperhatikan. Jumlah dan kualitas output seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kemahiran mereka dalam suatu kegiatan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Huda, dan Yunus, (2021) kemampuan kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman. Karyawan instalasi farmasi harus memiliki kemampuan kerja yang tinggi, yang mencakup kecepatan, ketelitian, dan keakuratan dalam menangani obat-obatan dan resep. Selain itu, manajemen waktu yang efektif menjadi kunci untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pasien. Namun, tantangan muncul ketika beban kerja yang berat bertemu dengan kebutuhan untuk pelayanan yang cepat, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Ambarita,*et al.*, (2022) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman & Cahyono, (2019); Astari, (2016); Aknes & Silaswara, (2023); Huda & Yunus, (2021); Hastari *et al.*, (2021); Utomo & Nuraeni (2019); Rino (2015) menjelaskan bahwa kemampuan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian yang dilakukan Nababan, (2021) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah 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, menerapkan manajemen waktu dalam kehidupan sehari-hari akan sangat membantu orang melakukan semua pekerjaan yang mereka miliki. Manajemen waktu berarti mengatur waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan dengan cara yang seimbang. antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. fokus pada hasil daripada menyibukkan diri. "Manajemen waktu" lebih sering mengacu pada cara memanfaatkan waktu daripada hanya mengelolanya. Mereka yang mampu mengelola waktu akan menentukan tugas mana yang harus diprioritaskan dan mengalokasikan waktu dan tenaga untuk pekerjaan yang paling penting (Sandra dan Djalali, 2013). Definisi lain menurut Fadli *et al.*, (2020) mengatakan manajemen waktu ialah Seseorang harus memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai saat melakukan semua tugas yang sudah direncanakan untuk menghemat waktu.

Hasil penelitian dari Asimah *et al.*, (2018); Abara *et al.*, (2020); Maulana *et al.*, (2024) menunjukkan manajemen waktu berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. hal ini sejalan dengan penelitian Pangemanan *et al.*, (2014); Nurbaya *et al.*, (2019) menunjukkan manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Anasty *et al.*, (2023) bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbanding terbalik dengan

penelitian Ambarita *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa manajemen waktu tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Fokus penelitian ini yaitu pada RSUD dr. Soeroto khususnya pada karyawan Insatalasi farmasi RSUD dr. Soeroto, yang tugasnya adalah untuk mengatur pengelolaan dan pengendalian obat dan peralatan nakes di rumah sakit agar pasokan selalu tersedia dengan tepat waktu, kualitas terjaga, dan sesuai dengan kebutuhan medis. RSUD dr. Soeroto yang berlokasi di Jalan Dokter Wahidin No. 27, Mulyorejo Karang Tengah Kota, Kec. Ngawi, Kabupaten Ngawi.



Sumber: Insatalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi tahun 2024

### **Gambar 1.1 Akreditasi RSUD Dr Soeroto Ngawi**

Pada Gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat akreditasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi memiliki tingkat paripurna, yang dapat diartikan sebagai

predikat tertinggi. Pencapaian ini mencerminkan bahwa RSUD Dr. Soeroto Ngawi telah memenuhi berbagai standar mutu pelayanan kesehatan yang sangat ketat, termasuk dalam hal manajemen, pelayanan pasien, dan fasilitas pendukung.

Namun, fenomena yang terjadi pada karyawan Instalasi Farmasi di RSUD Dr. Soeroto Ngawi menunjukkan tantangan yang signifikan. Mereka harus mengelola berbagai tugas kompleks, mulai dari peracikan obat, pengelolaan stok, hingga pelayanan langsung kepada pasien. Ketelitian dan keakuratan sangat penting dalam pekerjaan ini untuk mencegah kesalahan yang dapat berakibat fatal bagi pasien. Tingginya beban kerja sering kali menyebabkan karyawan terburu-buru, yang dapat mengurangi tingkat ketelitian dan keakuratan. Selain itu, karyawan juga dituntut untuk bekerja dengan cepat. Banyaknya pasien yang harus dilayani dalam waktu singkat memerlukan manajemen waktu yang efisien. Keterlambatan dalam penyediaan obat dapat mengganggu pelayanan kesehatan secara keseluruhan dan menurunkan kepuasan pasien.

Produktivitas karyawan Instalasi Farmasi sangat dipengaruhi oleh akreditasi paripurna yang dimiliki RSUD Dr. Soeroto Ngawi. Akreditasi tersebut menuntut standar yang tinggi, yang berarti karyawan harus bekerja dengan efisiensi dan efektivitas yang maksimal. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas menjadi kunci untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan yang telah dicapai rumah sakit.

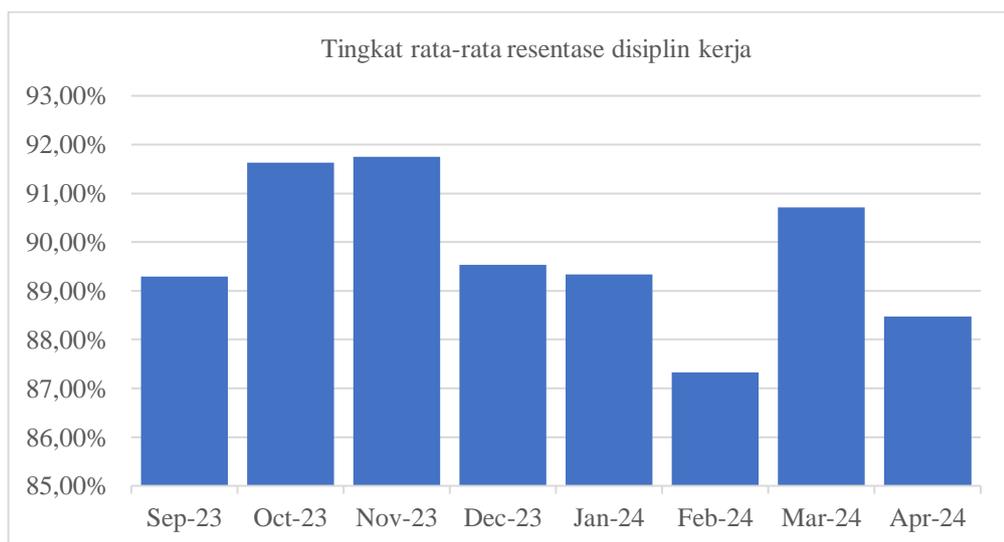
**Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan karyawan Instalasi Farmasi RSUD****Dr. Soeroto Ngawi dari September 2023 – April 2024**

No	Bagian	Smp	Sma	D3	S1	S2	Jumlah
1	Ka IFRS	0	0	0	0	1	1
2	Farklin	0	0	0	2	2	4
3	Ranap	0	1	8	4	0	13
4	Rajal	0	3	10	6	0	19
5	Igd	1	3	4	1	0	9
6	Gudang	0	0	2	3	1	6
7	IBS	0	0	1	1	0	2
8	Pemelihara peralatan	0	1	0	0	0	1
9	Gas Medis	0	5	1	1	0	7
	Total	1	13	26	18	4	62

Sumber: Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi tahun 2024

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat Pendidikan karyawan paling banyak lulusan D3. Hal ini menunjukkan bahwa instalasi farmasi memiliki cukup tenaga kerja ahli di bidangnya. Namun, instalasi farmasi ini juga memiliki karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA dan SMP. Karyawan dengan pendidikan SMA dan SMP mungkin tidak memiliki kemampuan teknis dan kemampuan konseptual yang mendalam seperti rekan-rekan yang berlatar belakang pendidikan lebih tinggi. Meskipun demikian, mereka sering kali memiliki peran yang penting dalam operasional sehari-hari, seperti administrasi, logistik, dan tugas-tugas pendukung lainnya yang juga krusial bagi kelancaran dan efisiensi kerja instalasi farmasi

Kemampuan kerja karyawan dengan pendidikan SMA dan SMP perlu mendapatkan perhatian khusus untuk pengembangan lebih lanjut melalui program pelatihan yang relevan. Dalam hal ini, kemampuan sosial seperti kerja sama tim dan komunikasi sangat penting. Karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA dan SMP seringkali menunjukkan keterampilan yang baik dalam bekerja sama dengan tim, yang vital untuk operasional yang lancar. Selain itu, keterampilan komunikasi yang efektif memungkinkan mereka untuk berinteraksi dengan baik dengan rekan kerja dan atasan, memastikan bahwa informasi dan instruksi disampaikan dengan jelas. Pengembangan lebih lanjut dalam area ini melalui pelatihan dapat membantu meningkatkan kontribusi mereka secara signifikan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi keseluruhan organisasi.



Sumber : Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawit tahun 2024

**Gambar 1.3 Tingkat rata-rata presentase disiplin kerja karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi dari September 2023 – April 2024**

Dapat dilihat pada gambar 1.3 di atas bahwa tingkat disiplin kerja menunjukkan grafik yang tidak stabil, pada bulan September, Oktober, dan November 2023 mengalami peningkatan pada bulan selanjutnya yaitu bulan Desember 2023 hingga Februari 2024 mengalami penurunan dan meningkat pada bulan Maret 2024 lalu menurun pada bulan April 2024.

Fenomena yang terjadi karena adanya karyawan yang datang terlambat secara konsisten selama beberapa periode. Hal ini menyebabkan fluktuasi dalam tingkat produktivitas harian. Selain itu, keterlambatan karyawan ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga mengganggu alur kerja tim, mengurangi efisiensi operasional, dan meningkatkan beban kerja rekan sejawat yang harus menutupi keterlambatan. Perubahan dalam kebijakan manajemen waktu dan penerapan presensi kerja yang lebih ketat mungkin diperlukan untuk mengatasi masalah ini dan meningkatkan stabilitas serta produktivitas keseluruhan.

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen waktu yang efektif. Karyawan yang disiplin memastikan kehadiran tepat waktu dan konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan, yang sangat penting di rumah sakit dengan aliran pasien tinggi. Presensi ini memungkinkan pengaturan jadwal kerja yang efisien, menghindari penundaan dalam memulai aktivitas harian, dan memastikan bahwa setiap resep dan permintaan obat diproses dengan cepat dan akurat. Dengan demikian, manajemen waktu memiliki peran untuk menyusun prioritas, menyusun tujuan, dan menyusun jadwal untuk membantu

mengelola waktu secara lebih baik tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan farmasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan pasien dan kelancaran operasional rumah sakit.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INSATALASI FARMASI RSUD DR. SOEROTO NGAWI”**

#### **B. Batasan Masalah**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh kemampuan kerja dan manajemen waktu terhadap produktivitas kerja karyawan di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Suroto. Maka penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr. Suroto.
2. Variabel dalam penelitian ini yaitu kemampuan kerja dan manajemen waktu sebagai variable independen, dan produktivitas kerja sebagai variable dependen

#### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas yang menjadi pertanyaan peneliti dalam rumusan masalah ini adalah:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Instalasi Farmasi RSUD Dr. Suroto?

2. Apakah manajemen waktu berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Instalasi Farmasi RSUD Dr. Suroto?
3. Apakah Kemampuan Kerja dan Manajemen Waktu berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas Kerja Karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto?

#### **D. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk menganalisis seberapa pengaruh kemampuan kerja dan manajemen waktu terhadap produktivitas kerja Instalasi Farmasi RSUD Dr. Suroto.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yang bisa di ambil antara lain:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh kemampuan kerja dan manajemen waktu terhadap produktivitas karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan selama menempuh studi Manajemen Sumber Daya Manusia ke dalam karya nyata, selain itu peneliti dapat mengetahui cara meneliti pengaruh kemampuan kerja dan manajemen waktu terhadap produktivitas karyawan.

- b. Bagi Pembaca

Bagi pembaca, penelitian ini diharap bisa menjadi bahan informasi untuk menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kemampuan kerja dan manajemen waktu terhadap produktivitas karyawan.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sumbangan referensi bagi peneliti yang nantinya akan memberkan hasil perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang mendatang.