

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian yang dilakukan Samsuni, (2017) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Samsuni, 2017). 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).

Pendapat dari Firdaus, (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi melalui berbagai fungsi, seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, serta pemberian kompetensi dan

manajemen industri. Pelaksanaan fungsi-fungsi ini memerlukan analisis jabatan yang teliti dan penilaian kinerja yang objektif. Tujuan MSDM adalah mengelola manusia seefisien mungkin untuk menciptakan sinergi yang saling menguntungkan. MSDM merupakan bagian dari manajemen umum yang berfokus pada aspek sumber daya manusia.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peran sumber daya manusia dalam organisasi agar efektif dan efisien, membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan sumber daya manusia melalui berbagai fungsi seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, serta perencanaan dan pengembangan karir. Pelaksanaan fungsi ini membutuhkan analisis jabatan dan penilaian kinerja yang objektif.

b) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida dkk, (2024) secara konseptuan terdapat (5) lima fungsi utama MSDM untuk mengatur, mengelola, dan pengendalian, antara lain:

1) Perencanaan SDM

Menyusun rencana dan memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, baik sementara maupun tetap. Mengevaluasi posisi

dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan.

2) Staffing

Setelah menentukan kebutuhan pegawai, langkah selanjutnya adalah mengisi posisi yang kosong. Proses ini melibatkan dua tahap utama, yaitu Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan dan Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar.

3) Evaluasi Kinerja

Organisasi akan menilai kinerja pegawai dan memberikan penghargaan kepada mereka yang memiliki kinerja baik. Perusahaan juga harus mengevaluasi pekerja yang kurang disiplin dan memberikan keputusan atau sanksi yang sesuai. Dalam penilaian kinerja, terdapat dua kegiatan utama yaitu: Penilaian dan evaluasi perilaku pekerja, serta Analisis dan pemberian motivasi untuk perilaku pekerja.

4) Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Fokus Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diarahkan pada tiga kegiatan strategis utama. Pertama, penetapan, perancangan, dan pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan. Kedua, perbaikan standar lingkungan kerja melalui kegiatan

peningkatan efisiensi bekerja. Ketiga, memperbaiki kondisi fisik kerja untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan pekerja dalam kerangka MSDM.

5) Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah kebutuhan pekerja terpenuhi, organisasi memberikan tugas kepada pekerja dengan menyediakan fasilitas penunjang yang memadai. Untuk menciptakan relasi kerja yang baik, ada tiga kegiatan utama yang dilakukan: Menghormati hak-hak pekerja; Mengadakan diskusi dan menetapkan aturan untuk penyampaian keluhan pekerjaan; dan Melakukan penelitian tentang aktivitas MSDM. Perusahaan harus berhati-hati dan bijaksana dalam menangani masalah untuk menghindari protes yang berlebihan dari para pekerja.

c) Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Soehardi dkk, (2020) manfaat yang optimal dari manajemen SDM ada (4) empat, yakni:

1) Perekrutan, Pengembangan Karir dan Pelatihan

Manajemen SDM memberikan beberapa manfaat penting. Pertama, memfasilitasi perekrutan dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini memastikan setiap pegawai memahami dengan jelas deskripsi kerja mereka dan dapat melaksanakan peran

mereka secara efektif. Selain itu, manajemen SDM juga mendukung pengembangan karir dan peningkatan keterampilan melalui pelatihan internal atau partisipasi dalam program pelatihan eksternal yang diselenggarakan oleh pihak ketiga. Tujuan dari ini adalah agar para pegawai dapat melakukan pekerjaan mereka secara optimal.

2) Sistem Manajemen Kinerja

Dalam mengembangkan sistem manajemen kinerja karyawan, tujuan utama Manajemen SDM adalah memastikan bahwa karyawan terus termotivasi dan dihargai atas pencapaian mereka.

3) Membangun Budaya dan Lingkungan Kerja yang kondusif

Untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal, lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan. Divisi SDM bertanggung jawab atas menciptakan kondisi kerja yang baik ini. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, akan tercipta budaya kerja yang sehat, yang pada gilirannya dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

4) Manajemen Konflik

Divisi Manajemen SDM memiliki peran penting dalam mengelola dan menyelesaikan berbagai kendala yang muncul di dalam perusahaan. Mereka bertugas untuk memberikan solusi dengan cepat ketika terjadi masalah

antara karyawan dan pemilik perusahaan, dengan pendekatan yang ramah dan profesional.

2. Kemampuan Kerja

a) Pengertian Kemampuan Kerja

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.

Kemampuan adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kesuksesan seseorang di tempat kerja. Oleh karena itu, para pekerja atau karyawan harus memiliki keahlian di bidang mereka masing-masing untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan demikian, mereka bisa meningkatkan produktivitas pribadi dan kontribusinya terhadap organisasi.

b) Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Faktor faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang Handoko, (2014) ada (3) tiga yaitu:

1) Pengalaman

Ini menggambarkan latar belakang individu atau kepribadian yang mencakup pendidikan dan pelatihan kerja, yang mencerminkan pengalaman seseorang di masa lalu.

2) Pendidikan

Faktor pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat, atau berjenjang dengan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

3) Pelatihan

Faktor pelatihan materi, di mana kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

c) Indikator Kemampuan Kerja

Penelitian yang dilakukan Rahmi dan Aziz, (2017); Irawan, (2014) indikator indikator dari Kemampuan Kerja ada (5) lima ialah sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Sikap
- 5) Pengetahuan

indikator kemampuan kerja di dalam penelitian Ambarita *et al.*, (2022); Syardianto, (2014) ada (3) tiga yaitu:

1) Kemampuan Teknis

Kemampuan teknis mencakup penggunaan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas tertentu, yang diperoleh melalui pengalaman, pendidikan, dan pelatihan.

2) Kemampuan Konseptual

Kemampuan konseptual mencakup keterampilan dalam memotivasi orang lain, yang melibatkan pemahaman mengenai motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

3) Kemampuan Sosial

Kemampuan sosial adalah kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh, memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan keseluruhan organisasi, bukan hanya berdasarkan tujuan dan kepentingan kelompok sendiri.

3. Manajemen Waktu

a) Pengertian Manajemen Waktu

Definisi manajemen waktu 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).

Penelitian yang dilakukan 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. Bahkan dalam situasi tekanan tinggi, mengelola waktu yang baik memungkinkan seseorang bekerja lebih efisien dan menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat. Gagal mengelola waktu dapat merusak keefektifan dan menyebabkan stres.

Waktu merupakan hal yang penting dalam kehidupan, untuk itu diperlukan suatu pengelolaan atau manajemen waktu yang tepat dalam menjalankannya. Manajemen waktu yang tepat dapat mengurangi waktu kerja yang sia-sia sehingga produktivitas kerja dapat diraih dengan maksimal.

b) Faktor faktor yang Mempengaruhi Manajemen Waktu

Penelitian Menurut Nurhidayati, (2016); Rahardi, (2008) Faktor faktor yang mempengaruhi manajemen waktu ada (3) tiga yaitu:

- 1) Faktor dalam diri yang melakukan kesalahan
- 2) Faktor pandangan hidup (*life way*)
- 3) Faktor lingkungan

Faktor faktor yang mempengaruhi manajemen waktu Srijanti dan Artiningrum, (2007) ada (3) tiga yaitu:

- 1) Adanya target yang jelas

Dengan adanya target pencapaian maka hidup akan lebih terarah dan waktupun dapat diatur dengan sebaik-baiknya.

2) Adanya prioritas kerja

Individu dapat menjalankan manajemen waktu dengan baik dan mencurahkan seluruh konsentrasi dan energinya untuk mencapai prioritas yang diinginkan.

3) Pendelegasian tugas

Pekerjaan yang dianggap tidak utama dilakukan pendelegasian kepada orang lain. Hal ini dapat meringankan pekerjaan, waktu yang ada dapat digunakan melaksanakan pekerjaan yang lebih berkualitas.

c) Indikator Manajemen Waktu

Penelitian yang dilakukan Ambarita *et al.*, (2022); Madura, (2007) ada (3) tiga indikator yaitu:

1) Menyusun prioritas

proses mengatur tugas atau aktivitas berdasarkan tingkat kepentingan dan urgensi. Ini melibatkan penentuan mana yang harus dilakukan terlebih dahulu untuk mencapai tujuan yang lebih besar atau mengatasi situasi yang mendesak secara efisien.

2) Menyusun Tujuan

proses menetapkan apa yang ingin dicapai dan menentukan langkah-langkah konkret untuk mencapainya. Tujuan harus spesifik, terukur, bisa dicapai, relevan, dan memiliki batas waktu (SMART). Ini membantu mengarahkan usaha dan

sumber daya dengan efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan.

3) **Membuat Jadwal**

proses yang melibatkan penentuan waktu yang tepat untuk melakukan berbagai kegiatan agar dapat mengoptimalkan penggunaan waktu. Jadwal yang baik membantu individu dalam merencanakan, mengatur, dan mengelola aktivitas sehari-hari secara lebih efisien, sehingga dapat mencapai produktivitas yang lebih tinggi dan mengurangi waktu yang terbuang sia-sia.

Sedangkan penelitian menurut Harlina, dan Hartati, (2014); Haynes, (2010) indikator manajemen waktu yang baik ada (4) empat yaitu:

- 1) Membina tanggung jawab
- 2) Prioritas
- 3) Sasaran
- 4) Menyingkirkan waktu yang tidak penting

4. Produktivitas Kerja

a) Pengertian Produktivitas Kerja

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.

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa.

b) Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Ismilanto, (2015) meliputi (8) delapan faktor yaitu:

- 1) Pendidikan
- 2) Disiplin kerja
- 3) Keterampilanl

- 4) Gizi dan Kesehatan
- 5) Motivasi
- 6) Tingkat Penghasilan
- 7) Teknologi
- 8) Sarana Produksi

c) Indikator Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan Ambarita *et al.*, (2022); Sutrisno, (2017) indikator produktivitas kerja ada (3) tiga yaitu:

1) Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang di capai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan sangat penting.

3) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Sedangkan menurut Murnawantika, dkk (dalam Putri *et al.*, (2024) beberapa faktor indikator dari produktivitas kerja ada (4) yaitu:

1) Kemampuan dan Profesionalisme:

Dalam menyelesaikan tugas, kompetensi karyawan sangat bergantung pada keterampilan dan tingkat profesionalisme mereka saat bekerja. Hal inilah yang memberikan keunggulan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.

2) Peningkatan Kinerja:

Usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai merupakan langkah positif. Hasil kinerja tidak hanya dirasakan oleh pelaksana, tetapi juga oleh pihak yang menikmati hasil tersebut.

3) Kualitas (Mutu) Pekerjaan:

Mutu mengacu pada hasil pekerjaan yang mencerminkan kualitas kinerja seorang karyawan.

4) Semangat Kerja:

Menggambarkan perasaan yang berkaitan dengan motivasi, semangat kelompok, dan kegembiraan terhadap pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan sebagai penyusunan dalam penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Manajemen Waktu terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi. Berikut penelitian terdahulu yang relevan digunakan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rahman & Cahyono (2019) ETIKA KERJA ISLAM DAN KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH BUKOPIN SURABAYA CABANG DARMO Jurnal Ekonomi Islam Volume 2 Nomor 1, Tahun 2019 Halaman 89-96	1. Etika Kerja Islam 2. Kemampuan Kerja 3. Produktivitas	1. Metode kuantitatif 2. teknik pengumpulan data 3. <i>Random Sampling</i> 4. uji normalitas, uji hipotesis, dan analisis korelasi berganda.	terdapat hubungan kuat dan signifikan kemampuan kerja dengan produktivitas kerja karyawan
2	Huda & Yunus (2021) HUBUNGAN SEMANGAT KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN	1. Semangat kerja 2. Kemampuan kerja 3. K3 4. Produktivitas	1. Deskriptif kuantitatif 2. teknik pengumpulan data 3. Uji Coba Instrumen 4. Teknik analisa data	Kemampuan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan produktivitas kerja

No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PESERTA DIDIK DEPARTEMEN MANUFAKTUR DI BLKI TUBAN JPTM. Volume 11 Nomor 01 Tahun 2021, 69 - 78			
3	ASTARI (2016) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN DI UNIVERSITAS PAWYATAN DHAHA KEDIRI JURNAL REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 05, Nomor 01, Maret 2016	1. Gaya Kepemimpinan Transformasional 2. Kemampuan Kerja 3. Produktivitas	1. Regresi linier berganda Sampel 2. Kuantitatif 3. SPSS 16	Kemampuan kerja berpengaruh signifikan parsial terhadap produktivitas kerja
4	Nababan (2021) PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN	1. Kemampuan kerja 2. Kepemimpinan 3. Kepuasan kerja	1. Metode Kuantitatif 2. Teknik Partial Least Square	Kemampuan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas

No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BANUA MEGAH SEJAHTERA	4. produktivitas	3. SmartPLS 3.0.	
	154 Kindai, Vol 17, Nomor 2, Halaman 153-165			
5	Aknes & Silaswara (2023) Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika	1. Beban kerja 2. Kemampuan kerja 3. Motivasi kerja 4. Produktivitas kerja	1. Kuantitatif 2. Teknik Analisis Data 3. SPSS 25	Kemampuan kerja berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan
	Vol.3, No.1, April 2023 https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pro			
6	Hastari <i>et al</i> (2022) <i>Contribution of work ability and work motivation with performance and its impact on work Productivity</i>	1. <i>Work ability</i> 2. <i>Motivation</i> 3. <i>Produktivitas</i>	1. <i>survey methods</i> 2. <i>data analysis</i> 3. <i>path analysis</i>	<i>Work ability, had significant effects on work productivity</i>

No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Management Science Letters</i> 11 (2021) 425–434			
7	Ambarita et al (2022) Pengaruh Manajemen Waktu Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim	1. Manajemen Waktu 2. Kemampuan Kerja 3. Produktivitas	1. Kuantitatif 2. Asosiatif kasual 3. Analisis data 4. SPSS 22	1. manajemen waktu secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan 2. menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
	Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 19 No.2, Juli 2022: 304-313 https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index			
8	Nurbaya et al (2019) PENGARUH MANAJEMEN WAKTU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT TELKOM WILAYAH TELEKOMUNIKASI JATIM SELATAN MALANG	1. Manajemen waktu 2. Produktivitas	1. Kuantitatif 2. Analisis data 3. SPSS	manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol. 13, No.2, Desember 2019, ISSN 1978- 726X eISSN 2715.0216			
9	Pangemangan et al (2014) HUBUNGAN MANAJEMEN WAKTU DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT PELAKSANA DI IRINA A RSUP Prof. Dr. R. D. KANDOU MANADO	1. Manajemen waktu 2. produktivitas	1. kuantitatif 2. total sampling	Ada hubungan antara manajemen waktu dengan produktivitas kerja
	Jurnal keperawatan 2 (2), 2014			
10	Anasty et al (2023) Pengaruh Teknologi, Manajemen Waktu, Pemberian Insentif dan Sarana Prasarana Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Wilayah Jakarta Timur	1. Teknolgi 2. Manajemen Waktu 3. Intensif 4. Sarana Prasarana 5. Produktivitas	1. Kuantitatif 2. Structural Equation Model 3. SmartPLS 4.0.	manajemen waktu memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Epsilon: Journal of Management (EJoM) Vol.1, No.2 Oktober 2023			
11	Asimah et al (2018) <i>The Effect of Time Management on Productivity in Financial Institutions: A Case Study of Ghana Commercial Bank, Hohoe</i> <i>International Journal of Management Sciences and Business Research</i> , Feb-2018 ISSN (2226-8235) Vol-7, Issue 2	1. <i>Time Management</i> 2. <i>Productivity</i> 3. <i>Financial Institutions</i>	1. <i>Quantitative research</i> 2. <i>Purposive sampling</i> 3. <i>Microsoft (MS) excel and SPSS</i>	<i>time management has a positive impact on productivity</i>
12	Maulana et al., (2024) MANAJEMEN WAKTU MENURUT PERSPEKTIF AGAMA ISLAM: IMPLIKASI UNTUK PRODUKTIVITAS PRIBADI DAN ORGANISASI DI ERA DIGITAL Jurnal Religion: Jurnal Agama, Sosial, dan	1. Manajemen Waktu 2. islam 3. Produktivitas 4. Era Digital	1. library research 2. Teknik Analisis Data 3. Metode Interpretasi	Manajemen waktu dalam Islam memiliki implikasi positif bagi produktivitas pribadi dan organisasi.

No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Budaya https://maryamsejahtera.com/index.php/Religion/index			
13	Abara <i>et al.</i> , (2020) TIME MANAGEMENT AND ORGANISATIONAL PRODUCTIVITY : THE JUNCTION ON SMES IN EBONYI STATE, NIGERIA Sahel Analyst: Journal of Management Sciences (Vol.18, No.1, 2020), University of Maiduguri	1. Time management 2. Organisations 3. SMEs 4. Productivity	1. Analysis of variance	significant and positive relationship between time management and productivity
14	Utomo & Nuraeni (2019) PENGARUH KEMAMPUAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PABRIK TAHU DI DESA CITEUREUP KECAMATAN KAWALI KABUPATEN CIAMIS	1. Kemampuan Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Produktivitas Karyawan	1. Analisis data	pengaruh kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di Pabrik Tahu cenderung positif

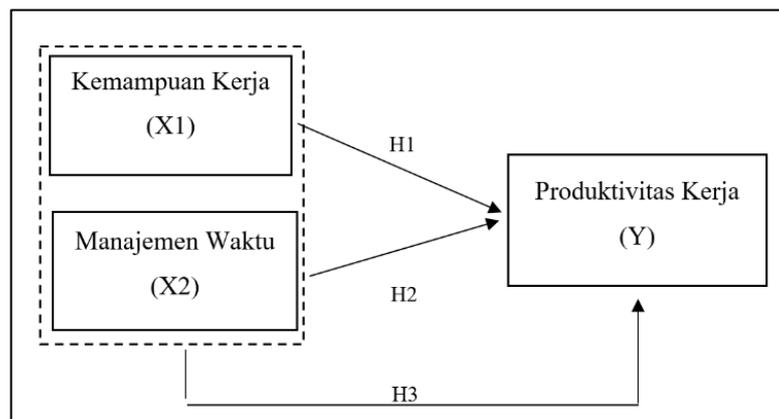
No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia p- ISSN: 2541-0849 e-ISSN : 2548- 1398 Vol. 4, No. 12 Desember 2019			
15	Rino (2015) PENGARUH KEMAMPUAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVIT AS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MARITA MAKMUR JAYA KECAMATAN RUPAT, KABUPATEN BENGKALIS Jom FEKON Vol . 2 No 2 Oktober 2015	1. Produktivit as 2. Kemampua n 3. Fasilitas	1. analyse data 2. SPSS	kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

C. Kerangka Konseptual

Menurut sugiyono (2015) kerangka berfikir adalah penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan manajemen waktu terhadap produktivitas, maka variabel-variabel digunakan pada

penelitian ini ada 2 (dua) diantaranya variabel independen dan variabel dependen.

Variable independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dan manajemen waktu. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja kerangka konseptual dari penelitian ini berdasarkan modifikasi penelitian yang telah dilakukan, Ambarita *et al.*, (2022) yang meneliti tentang manajemen waktu dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja, Hastari *et al* (2022) yang meneliti kemampuan kerja terhadap produktivitas, dan Anasty *et al* (2022) tentang manajemen waktu terhadap produktivitas kerja, dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual di bawah ini:



Sumber : Modifikasi penelitian Ambarita *et al.*, (2022), Hastari *et al* (2022), dan Anasty *et al* (2023).

Gambar 2.1 Kerangka konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:96) mengemukakan bahwa “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari

hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul”. Oleh karena itu, hipotesis dapat disebut sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan jawaban yang empiris. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi.

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.

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.

H1: Diduga kemampuan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi.

2. Manajemen Waktu berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi.

penelitian Halim *et al.*, (2019) Untuk menjadi lebih profesional dalam bekerja, manajemen waktu adalah salah satu teknik manajemen diri yang paling penting di kehidupan sehari-hari, menerapkan manajemen waktu dalam kehidupan sehari-hari akan sangat membantu orang melakukan semua pekerjaan yang mereka miliki.

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.

H2: Diduga Manajemen Waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Manajemen Waktu terhadap Produktivitas Produktivitas Kerja Karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi.

Penelitian Ghozali (2017): Gibson (1989) mengatakan bahwa kemampuan kerja adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemampuan ini menunjukkan kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya dengan efektif. 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 secara efektif akan sangat membantu orang untuk menyelesaikan semua pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, kemampuan kerja yang baik, didukung oleh penerapan manajemen waktu yang efisien, akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja individu.

Dari hasil Penelitian Ambarita *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa manajemen waktu dan kemampuan kerja berpengaruh secara bersamaan (Simultan) terhadap produktivitas karyawan

H3: Diduga Kemampuan Kerja dan Manajemen Waktu berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas Kerja Karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soeroto Ngawi.