Pustaka Pubisher

JURNAL RAHMA NUR MAFAAZAA.docx

Rct.tech1222 - no repository 1

Library A

Rct.tech1222

Document Details

Submission ID

trn:oid:::1:3308643960

Submission Date

Aug 5, 2025, 5:11 PM GMT+4:30

Download Date

Aug 5, 2025, 5:15 PM GMT+4:30

File Name

JURNAL_RAHMA_NUR_MAFAAZAA.docx

File Size

177.1 KB

13 Pages

3,320 Words

21,662 Characters

12% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Small Matches (less than 11 words)

Top Sources

8% Internet sources
4% Publications
6% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

8% Internet sources
4% Publications
6% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1 Internet
aqiqahsoloraya.com 1%

2 Internet
journal-stiayappimakassar.ac.id <1%

3 Student papers
Universitas Diponegoro <1%

4 Internet
ejurnal.undana.ac.id <1%

5 Student papers
Landmark University <1%

6 Internet
journal.unilak.ac.id <1%

7 Internet
repository.ipb.ac.id <1%

8 Student papers
Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura <1%

9 Student papers
LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V <1%

10 Student papers
Universitas Muhammadiyah Buton <1%

11 Publication
William Widjaja. "Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruh... <1%

12 Internet
core.ac.uk <1%

13 Student papers
iGroup <1%

14 Student papers
Universitas PGRI Semarang <1%

15 Student papers
Universitas Papua <1%

16 Student papers
Universitas Trunojoyo <1%

17 Internet
digilib.uin-suka.ac.id <1%

18 Internet
repository.upi.edu <1%

19 Student papers
Institut Agama Islam Al-Zaytun Indonesia <1%

20 Publication
Ririn Wirawati. "Hubungan Dosis Dan Durasi Pemberian Atorvastatin Terhadap O... <1%

21 Publication
Siti Aisyah Tri Yustikasari, Bowo Santoso. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan... <1%

22 Student papers
Universitas PGRI Palembang <1%

23 Internet
j-innovative.org <1%

24 Internet
j-las.lemkomindo.org <1%

25 Internet
ojs.udb.ac.id <1%

26 Internet

repositori.umsu.ac.id <1%

27 Internet

www.researchgate.net <1%

turnitin Page 6 of 18 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3308643960

Galen: Jurnal Ilmu Farmasi dan Kesehatan
Vol. 1 No. 2 Agustus 2025
LicensedCC BY-SA 4.0 , Hal 00-00
DOI: https://doi.org/10.71417
https://galen.journalpustakacendekia.com/index.php/Galen

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Panti Waluyo Yakkum Surakarta

Rahma Nur Mafaazaa
Universitas Duta Bangsa Surakarta

Agus Trijono
Universitas Duta Bangsa Surakarta

Devi Pramita Sari
Universitas Duta Bangsa Surakarta

Alamat: Jl. Bhayangkara No.55, Tipes, Kec. Serengan, Kota Surakarta
Korespondensi penulis: rahmanurmafaazaa2105@gmail.com

Abstract. *Pharmaceutical services play a vital role in hospital healthcare systems, where pharmacy staff performance directly impacts the quality of therapy and patient safety. At the Pharmacy Installation of Panti Waluyo YAKKUM Hospital Surakarta, there were 106,435 outpatient visits and 379,299 prescriptions recorded from January to November 2024, indicating a high workload. This study aimed to examine the relationship between workload and employee performance using a quantitative cross-sectional design. A total sampling technique was applied to 36 pharmacy staff members. Data were collected through a validated and reliable questionnaire (Cronbach's Alpha > 0.8). The results showed that 88.9% of respondents experienced a high workload, while 94% demonstrated good performance. Spearman's rank correlation test yielded a coefficient of 0.225 with a p-value of 0.187 (p > 0.05), indicating no statistically significant relationship between workload and performance. In conclusion, despite the high workload, pharmacy staff maintained optimal performance. These findings highlight the importance of other factors, such as work system support, motivation, and experience, in sustaining employee performance under demanding work conditions.*

Keywords: *Workload, Performance, Pharmacy Staff*

Abstrak. Pelayanan kefarmasian adalah bagian vital dalam sistem kesehatan rumah sakit, di mana kinerja tenaga farmasi memengaruhi mutu terapi dan keselamatan pasien. Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta, tercatat 106.435 kunjungan rawat jalan dan 379.299 resep dari Januari–November 2024, menunjukkan beban kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan dengan pendekatan kuantitatif dan desain cross-sectional. Sampel sebanyak 36 tenaga farmasi dipilih menggunakan total sampling. Instrumen berupa kuesioner valid dan reliabel (Cronbach's Alpha > 0,8) digunakan untuk pengumpulan data. Hasil menunjukkan 88,9% responden mengalami beban kerja tinggi, sedangkan 94% menunjukkan kinerja baik. Uji korelasi Rank Spearman menghasilkan koefisien 0,225 dengan p-value 0,187 (p > 0,05), menandakan tidak ada hubungan signifikan antara

Received Desember 30, 2022; Revised April 30, 2023; Accepted Agustus 30, 2023
*Rahma Nur Mafaazaa, rahmanurmafaazaa2105@gmail.com

turnitin Page 6 of 18 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3308643960

turnitin Page 7 of 18 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3308643960

beban kerja dan kinerja. Kesimpulannya, meski beban kerja tinggi, kinerja tenaga farmasi tetap optimal. Temuan ini menegaskan pentingnya faktor lain seperti dukungan sistem kerja, motivasi, dan pengalaman dalam mempertahankan kinerja di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja, Tenaga Farmasi

LATAR BELAKANG

Rumah sakit berperan penting sebagai tempat pelayanan kesehatan dalam menunjang sistem kesehatan masyarakat. WHO (2024) menyatakan bahwa peran rumah sakit tidak hanya terbatas pada fungsi penyembuhan, tetapi juga mencakup peran sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan pembangunan berkelanjutan. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk senantiasa meningkatkan mutu layanannya demi menjangkau kebutuhan masyarakat secara lebih optimal. Layanan seperti rawat inap, rawat jalan, hingga unit gawat darurat menjadi elemen krusial dalam membangun sistem pelayanan kesehatan yang efisien (Kemenkes RI, 2019).

Selanjutnya, dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, tenaga kesehatan termasuk tenaga kefarmasian memegang peranan penting. pelayanan kefarmasian yang optimal berkontribusi langsung terhadap keselamatan pasien dan mendukung pencapaian hasil terapi yang maksimal. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 74 Tahun 2016, pelayanan kefarmasian merupakan bentuk pelayanan yang bertanggung jawab dan langsung diberikan kepada pasien berkaitan dengan penggunaan sediaan farmasi, yang bertujuan untuk meningkatkan mutu hidup pasien (Permenkes RI, 2016).

Instalasi farmasi di rumah sakit dijalankan oleh seorang apoteker dengan dukungan tenaga teknis kefarmasian yang memiliki profesionalisme dan kompetensi tinggi. Peran tenaga farmasi menjadi krusial dalam menjamin ketersediaan serta distribusi obat yang aman, berkualitas, dan tepat waktu (Handayany, 2022). Meski demikian, pencapaian kinerja optimal dari tenaga kefarmasian sangat dipengaruhi oleh tingkat beban kerja yang mereka tanggung. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya mengurangi efektivitas pelaksanaan tugas, tetapi juga berpotensi menurunkan mutu pelayanan kepada pasien. Menurut Permendagri (2008), beban kerja diartikan sebagai total pekerjaan yang wajib diselesaikan dalam periode waktu tertentu, yang dihitung berdasarkan volume pekerjaan dan waktu standar yang ditetapkan. Dengan demikian, beban kerja menggambarkan

turnitin Page 7 of 18 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3308643960

rangkaian aktivitas yang harus diselesaikan oleh sebuah unit organisasi dalam batas waktu yang sudah ditentukan.

Lebih lanjut, beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni faktor eksternal, seperti tuntutan tugas, kondisi organisasi, dan lingkungan kerja, serta internal seperti kondisi fisik dan psikologis individu (Yani et al., 2019). Ketika beban kerja melebihi kapasitas yang dimiliki, hal ini bisa mengakibatka penurunan kinerja tenaga kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, yaitu kemampuan individu untuk menciptakan, mengajar, atau mencapai tujuan tertentu dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Asri & Moderin, 2024), kinerja yang baik menggambarkan tingkat keberhasilan dalam memenuhi ekspektasi dan target organisasi. Sebaliknya kinerja yang rendah akan menyulitkan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya (M, Rahma Febrianti et al., 2024).

Berbagai penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh atau keterkaitan antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Namun, hasil temuan dari penelitian-penelitian tersebut belum sepenuhnya konsisten. Sebagian besar menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, namun sebagian lainnya menemukan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian (Azzari, 2022) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga rekam medis. Sebaliknya, penelitian oleh (Susanto et al., 2017), menunjukkan bahwa tak ada kolerasi yang signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan di rumah sakit swasta.

Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta adalah salah satu fasilitas kesehatan swasta tipe C yang berlokasi di Kota Solo. Rumah sakit ini berada di wilayah barat kota, tepatnya di Jalan A. Yani 1–2 dan Jalan Slamet Riyadi, Surakarta. Berdasarkan tinjauan peneliti melalui *platfrom google review* Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta tentang penilaian pada Instalasi farmasi di temukan beberapa keluhan dari pasien atau keluarga pasien mengenai pelayanan apotek, keluhan tersebut mencangkup waktu tunggu pelayanan obat di farmasi rawat jalan. menurut data dari Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta, jumlah kunjungan pasien rawat jalan pada tahun 2024 mencapai 106.435 pasien, dengan rata-rata 8.870 kunjungan per bulan. Sementara itu, jumlah resep obat yang di terima di Instalasi Farmasi Rawat Jalan mencapai 379.299

turnitin Page 9 of 18 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3308643960

resep dari Januari hingga November 2024. Instalasi Farmasi Rawat Inap juga mengalami beban kerja yang signifikan dengan jumlah kunjungan sebanyak 6.970 pasien dan 170.705 resep obat yang dikelola dalam periode yang sama. dan di instalasi Gawat Darurat (IGD) telah melayani 9.747 pasien.

Hasil wawancara dengan Kepala bidang farmasi Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta pada bulan Desember 2024 mengungkapkan bahwa sistem kerja tenaga farmasi dibagi dalam tiga *shift,* dengan jumlah tenaga farmasi sebanyak 36 orang yang terbagi menjadi 3 unit, yaitu instalasi farmasi Rawat jalan yang berjumlah 3 apoteker dan tenaga teknis kefarmasian 5 orang, instalasi farmasi rawat jalan yang sebanyak 7 apoteker dan tenaga teknis kefarmasian 18 orang, dan untuk instalasi farmasi gawat darurat sebanyak 3 tenaga teknis kefarmasian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Oleh karena itu, peneliti merasa terdorong untuk melakukan studi mengenai keterkaitan antara beban kerja dan kinerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni suatu metode yang menitikberatkan pada pengukuran data numerik dan analisis statistik guna memperoleh gambaran yang objektif terhadap fenomena yang diteliti. Subjek penelitian mencakup keseluruhan tenaga pelayanan kefarmasian yang bertugas di Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta, dengan jumlah total sebanyak 36 orang. Seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel tanpa ada yang dikeluarkan, sehingga teknik yang diterapkan dalam penarikan sampel adalah total sampling. Menurut pemaparan Sugiyono (2019), total sampling merupakan suatu strategi pemilihan sampel di mana seluruh elemen dalam populasi dijadikan sebagai bagian dari sampel penelitian, khususnya jika ukuran populasi tergolong kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh.

Pengumpulan data dalam studi ini dilakukan melalui distribusi instrumen berupa kuesioner kepada seluruh responden yang telah ditentukan. Kuesioner ini dirancang untuk menggali informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dan disusun secara sistematis agar dapat memberikan gambaran yang akurat terkait variabel-variabel yang diteliti. Setelah data terkumpul, dilakukan proses pengolahan data dengan menerapkan dua pendekatan analisis, yakni analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat

turnitin Page 9 of 18 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3308643960

digunakan untuk menjabarkan karakteristik masing-masing variabel secara mandiri, sedangkan analisis bivariat bertujuan untuk melihat hubungan atau korelasi antara dua variabel sekaligus dalam rangka menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji instrumen dilakukan terhadap 30 responden yang merupakan karyawan Instalasi Farmasi di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno, Kota Surakarta. Pemilihan rumah sakit ini sebagai lokasi uji instrumen didasarkan pada kesamaan klasifikasi, yakni sama-sama berstatus sebagai rumah sakit tipe C, seperti halnya Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta yang menjadi lokasi utama penelitian.

1. Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas yang dilakukan di unit Farmasi RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta. Proses pengujian validitas terhadap instrumen kuesioner dalam penelitian ini dilaksanakan melalui pendekatan statistik dengan menggunakan teknik korelasi. Teknik ini berfungsi untuk menilai sejauh mana setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara akurat dan konsisten. Dalam pelaksanaannya, digunakan data dari 30 responden untuk dianalisis, dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 5%. Berdasarkan jumlah responden tersebut, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 sebagai ambang batas minimum validitas suatu item.

Sebuah item dinyatakan memenuhi syarat valid apabila nilai korelasi empiris yang dihitung (r hitung) melampaui nilai r tabel, yakni r hitung > 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan tersebut memiliki hubungan yang cukup kuat dengan skor total, sehingga layak digunakan dalam pengukuran variabel penelitian. Seluruh hasil pengujian validitas yang menunjukkan performa masing-masing item dalam kuesioner disajikan secara lebih rinci pada bagian lampiran untuk memberikan transparansi dan akuntabilitas dalam proses penyusunan instrumen.

turnitin Page 11 of 18 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3308643960

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Beban Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,723	0,361	Valid
P2	0,675	0,361	Valid
P3	0,501	0,361	Valid
P4	0,707	0,361	Valid
P5	0,840	0,361	Valid
P6	0,801	0,361	Valid
P7	0,624	0,361	Valid
P8	0,856	0,361	Valid
P9	0,694	0,361	Valid
P10	0,438	0,361	Valid

Dari tabel 1 diatas, setelah dilakukan uji coba kuesioner diketahui bahwa variabel beban kerja dengan 10 item pertanyaan memiliki nilai r hitung > t tabel dan dinyatakan valid sehingga instrumen tersebut layak digunakan dalam penelitian yang hasil r hitung > 0,361 hal tersebut dinyatakan memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan sehingga tidak ada item pertanyaan yang terbuang.

Tabel 2. Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,828	0,361	Valid
P2	0,865	0,361	Valid
P3	0,823	0,361	Valid
P4	0,823	0,361	Valid
P5	0,790	0,361	Valid
P6	0,650	0,361	Valid
P7	0,542	0,361	Valid
P8	0,708	0,361	Valid
P9	0,666	0,361	Valid
P10	0,817	0,361	Valid

Berdasarkan hasil yang tercantum dalam Tabel 2, pengujian validitas terhadap variabel kinerja karyawan yang terdiri atas 10 butir pertanyaan menunjukkan bahwa

turnitin Page 11 of 18 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3308643960

seluruh item memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (r hitung > 0,361). Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap pertanyaan dalam instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas yang telah ditentukan, sehingga secara empiris layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Dengan demikian, tidak terdapat satu pun item yang dieliminasi atau dinyatakan tidak valid, yang berarti keseluruhan butir pertanyaan dapat dipertahankan dalam analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas Kuesioner

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilaksanakan di Instalasi Farmasi RSUD Ibu Fatmawati Soekarno, Kota Surakarta. Tujuan utama dari uji reliabilitas adalah untuk menilai sejauh mana instrumen kuesioner memiliki konsistensi internal, yakni kemampuan instrumen untuk menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya apabila diterapkan dalam situasi dan kondisi yang serupa secara berulang. Dengan kata lain, uji ini bertujuan memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner berkontribusi secara konsisten terhadap pengukuran konstruk yang dimaksud.

Penilaian reliabilitas dilakukan menggunakan pendekatan statistik melalui koefisien Cronbach's Alpha, yang merupakan metode paling umum dalam menguji konsistensi internal. Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha melebihi ambang batas 0,60. Nilai tersebut mencerminkan tingkat keandalan yang cukup untuk digunakan dalam penelitian sosial dan kesehatan. Rincian hasil pengujian reliabilitas ini ditampilkan dalam bagian berikut untuk memberikan gambaran lebih lanjut mengenai kekuatan internal dari instrumen yang digunakan.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's	Nilai Acuan	Kesimpulan
Beban Kerja (X)	0,872	0,60	Rebiabel
Kinerja (Y)	0,807	0,60	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang dianalisis dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien Cronbach's Alpha yang melampaui batas minimal kelayakan, yakni 0,60. Secara spesifik, variabel Beban Kerja (X)

turnitin Page 13 of 18 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3308643960

memperoleh nilai Alpha sebesar 0,872, sedangkan variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai Alpha sebesar 0,807. Kedua nilai tersebut mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas secara statistik.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pengukuran yang tercantum dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen ini dapat dianggap handal untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Tingginya nilai koefisien Cronbach's Alpha mencerminkan bahwa item-item pertanyaan dalam setiap variabel saling berhubungan secara konsisten dan mampu menggambarkan konsep yang diukur secara stabil.

Analisis Univariat

Analisis univariat dalam penelitian ini diterapkan untuk memberikan gambaran deskriptif terhadap data yang telah dikumpulkan, khususnya dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase. Pendekatan ini bertujuan untuk menguraikan karakteristik masing-masing variabel secara terpisah, sehingga memungkinkan peneliti memahami profil umum responden serta kecenderungan data secara keseluruhan. Analisis ini menjadi tahap awal yang penting dalam proses interpretasi hasil sebelum memasuki analisis hubungan antarvariabel.

Dalam konteks studi ini, analisis univariat diarahkan untuk mengeksplorasi kondisi beban kerja serta tingkat kinerja karyawan yang bertugas di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta. Fokusnya adalah mengidentifikasi distribusi jawaban responden terhadap instrumen yang telah diberikan. Selanjutnya, uraian lebih lanjut mengenai kualifikasi demografis dan profesional para responden akan disajikan berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh selama penelitian.

1. Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja

No	Beban Kerja	Frekuensi (f)	Presentase
1	Sangat rendah	0	0%
2	Rendah	0	0%
3	Cukup	3	8,3%

turnitin Page 13 of 18 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3308643960

4	Tinggi	32	88,9%
5	Sangat tinggi	1	2,8%
	Total	36	100%

Berdasarkan data penelitian dari Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mengalami beban kerja tinggi (88,9%), sementara hanya (8,3%) yang melaporkan beban kerja cukup, dan 2,8% sangat tinggi. Tidak ada responden dengan beban kerja rendah. Kondisi ini menunjukan tingginya intensitas kerja di instalasi farmasi rumah sakit. Menurut (Kokoroko & Sanda, 2019) dalam jurnal yang dikaji oleh (Taher & Taharuddin, 2024), beban kerja tinggi yang tidak dikendalikan bisa menurunkan efektivitas kerja, namun jika sesuai kapasitas dan didukung manajemen yang baik, hal ini tidak selalu berdampak negative. Penelitian (Rahmatilah, 2023) juga menyatakan bahwa beban kerja tinggi tidak serta-merta memeranguhi kinerja jika masih dalam batas wajar.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	Frekuensi (f)	Persentase
1	Kurang	0	0%
2	Cukup	2	5,6%
3	Baik	34	94%
	Total	36	100%

Kinerja karyawan di instalasi farmasi tergolong baik dengan presentase 94,4%. Hanya 5,6% yang menunjukan kinerja cukup dan tidak ada yang memiliki kinerja kurang. Hal tersebut memperlihatkan bahwa beban kerja tinggi tidak secara langsung menurunkan kinerja. Menurut Moorhead dan Megginson dalam (Sugiyono, 2019), kinerja tidak semata ditentukan oleh beban kerja, melainkan dipengaruhi juga oleh faktor kretivitas, komitmen kerja, dan lingkungan kerja. Hal ini juga sesuai dengan (Arifin et al., 2019) yang menyebutkan bahwa peningkatan beban kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja apabila ada dukungan organisasi yang kuat.

turnitin Page 15 of 18 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3308643960

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji adanya keterkaitan antara dua variabel, yakni variabel independen (beban kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara beban kerja yang dialami tenaga kefarmasian dengan performa kerja mereka di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta. Analisis semacam ini penting dalam rangka menguji hipotesis yang telah dirumuskan, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pola interaksi antarvariabel dalam konteks operasional rumah sakit.

Metode statistik yang digunakan untuk analisis bivariat adalah uji korelasi Rank Spearman, yaitu teknik non-parametrik yang bertujuan untuk mengukur kekuatan serta arah hubungan antara dua variabel ordinal atau interval yang tidak berdistribusi normal. Dalam pengujian ini, hubungan antarvariabel dianggap signifikan secara statistik apabila nilai signifikansi (p-value) kurang dari 0,05. Dengan demikian, pengambilan keputusan terhadap hipotesis dilakukan berdasarkan kriteria: menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nol (H0) jika diperoleh $p < 0,05$. Adapun hasil uji korelasi Rank Spearman mengenai hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan disajikan pada bagian berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Rank Spearman

Spearman's rho					
Variabel	Keterangan Variabel	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
Variabel X	Beban Kerja	0.225	0.187	36	Terdapat keeratan hubungan positif sangat lemah antara beban kerja dan kinerja, namun tidak signifikan secara statistik.
Variabel Y	Kinerja Karyawan	0.225	0.187	36	Nilai ini menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna karena

turnitin Page 15 of 18 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3308643960

	nilai p > 0.05, artinya hipotesis nol diterima

Hasil uji korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,225 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,187. Nilai ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel, karena p-value melebihi ambang batas signifikansi 0,05. Meskipun arah korelasi bersifat positif, kekuatannya sangat lemah dan tidak cukup kuat untuk menunjukkan adanya keterkaitan yang bermakna secara empiris.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elsafty dan Shafik (2022), yang mengemukakan bahwa faktor-faktor lain seperti pengalaman kerja, kemampuan manajemen stres, dan dukungan sosial dari lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan beban kerja itu sendiri. Artinya, meskipun karyawan menghadapi tekanan tugas yang tinggi, mereka tetap dapat mempertahankan tingkat produktivitas melalui strategi adaptif dan dukungan dari rekan kerja atau atasan. Di sisi lain, Hartono dan Kusuma (2020) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan memang berpotensi menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun psikologis, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas kinerja. Oleh karena itu, pihak manajemen disarankan untuk secara berkala mengevaluasi sistem pembagian tugas agar beban kerja yang diterima oleh setiap individu tetap berada dalam batas yang rasional dan manusiawi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian yang mengkaji hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta, diketahui bahwa sebagian besar responden menghadapi tingkat beban kerja yang tinggi. Kondisi ini mencerminkan adanya tekanan operasional dan tuntutan tugas yang cukup besar di lingkungan kerja tersebut. Meskipun demikian, mayoritas karyawan tetap mampu mempertahankan performa kerja yang baik, yang menunjukkan adanya kemampuan adaptasi dan ketahanan kerja dalam menghadapi situasi yang menantang.

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat lemah antara beban kerja dan kinerja, dengan koefisien sebesar 0,225 dan nilai signifikansi sebesar 0,187 (p > 0,05). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa secara

turnitin Page 17 of 18 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3308643960

statistik tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel yang diteliti. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan pada unit tersebut, dan kemungkinan besar terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kualitas kinerja individu di lingkungan kerja rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *5*(2), 136–145. https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2393

Asri, D. H., & Moderin. (2024). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm Kota Batam. In *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* (Vol. 8, Issue 1). Buku.

Azzari, W. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis Di Rsud Petala Bumi*. *9*, 356–363.

Elsafty, A., & Shafik, L. (2022). *Dampak Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Salah Bank Swasta di Mesir selama Pandemi COVID-19*. *15*(2), 24.

Handayany, G. N. (2022). *Manajemen Pelayanan Farmasi* (Vol. 5, Issue 3). Eureka Media Aksara, November 2022 Anggota Ikapi Jawa Tengah NO. 225/JTE/2021 Redaksi:

Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama)*. *8*(2), 205–214.

Kemenkes RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Perizinan Rumah Sakit*. *Nomor 65*(879), 2004–2006.

Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses : The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, *10*(3), 341–346.

M, Rahma. Febrianti., Sety, La. Ode. Muhammad., & Hartoyo, A. M. (2024). *Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2023*. *5*(2), 238–247.

Permendagri. (2008). *Permendagri nomor 12 tahun 2008 tentang pedoman analisis beban kerja di lingkungan departemen dalam negeri dan pemerintahan daerah*.

Permenkes RI. (2016). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2016*.

Prof. Dr. Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. ALFABETA, cv.

Rahmatilah, Ari Maolana Rochyani, D., & Rukmaini. (2023). *Pengaruh Manajemen Implementasi Penjadwalan Dinas, Tingkat Stress Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu. Uki Skripsi*. *4*(1), 88–100.

Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. ALFABETA, cv.

Susanto, N. A., Mansur, M., & Djauhari, T. (2017). *Analisis Kebutuhan Tenaga di*

turnitin Page 17 of 18 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3308643960

Instalasi Farmasi RS Universitas Muhammadiyah Malang Tahun 2016. *6*(2), 82–89.

Taher, M., & Taharuddin. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin*. *13*(1), 63–75.

WHO. (2024). *World Health Organization*.

Yani, R., Fitriani, A. D., & Jamaluddin. (2019). *Beban Kerja Tenaga Farmasi di RSUD Muyeng Kute Bener Meriah*. *7*(1).