

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA TENAGA KERJA FARMASI DI INSTALASI FARMASI RUMAH SAKIT ISLAM AL- MUCHTAR KARAWANG

Erisa Putri Ramadhan¹, Cicilia Windyaningsih², Alih Germas Kodyat³
^{1,2,3,4} Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Universitas Respati Indonesia Jakarta
¹ putrierisa11@gmail.com

ABSTRAK

Hal terpenting yang harus dilakukan IFRS untuk memastikan pasien mendapatkan obat yang tepat adalah dengan memberikan pelayanan yang baik. Salah satu kesulitan besar IFRS adalah semakin banyak pasien yang mengeluhkan keterlambatan pelayanan. Hal ini disebabkan oleh banyak hal, seperti beban kerja yang berat pada personel farmasi dan rendahnya kepuasan kerja mereka, yang dapat menyebabkan kinerja kerja yang buruk dan kualitas pelayanan yang lebih rendah. Studi ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara beban kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di instalasi farmasi Rumah Sakit Islam Al-Muchtar, Karawang. Hal ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk merumuskan kebijakan dan rencana program kerja di dalam instalasi farmasi Rumah Sakit Islam Al-Muchtar, Karawang. Studi ini menggunakan desain cross-sectional dengan teknik kuantitatif. Orang yang akan diteliti adalah para profesional farmasi di Rumah Sakit Islam Al-Muchtar di Karawang. Sampel penelitian, di sisi lain, menggunakan total sampling, yang mencakup seluruh 24 partisipan dari populasi. Analisis data menggunakan teknik univariat, bivariat, dan multivariat. Variabel beban kerja memiliki hasil signifikan (nilai p) sebesar 0,018 (0,018 kurang dari 0,005), dan variabel kepuasan kerja memiliki hasil signifikan (nilai p) sebesar 0,000 (0,000 kurang dari 0,005). Ini berarti bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja karyawan di instalasi farmasi Rumah Sakit Islam Al-Muchtar, Karawang..

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja, Instalasi Farmasi.

ABSTRACT

The most important thing IFRS must do to ensure patients receive the right medication is to provide good service. One of the major challenges IFRS faces is the increasing number of patients complaining about delays in service. This is caused by many factors, such as the heavy workload on pharmacy personnel and their low job satisfaction, which can lead to poor work performance and lower service quality. This study aims to determine the correlation between workload, job satisfaction, and other factors that influence employee performance in the pharmacy unit of Al-Muchtar Islamic Hospital, Karawang. This study is expected to serve as a reference for formulating policies and work program plans within the pharmacy unit of Al-Muchtar Islamic Hospital, Karawang. This study used a cross-sectional design with quantitative techniques. The subjects studied were pharmacy professionals at Al-Muchtar Islamic Hospital in Karawang. The study sample, on the other hand, used total sampling, which included all 24 participants from the population. Data analysis used univariate, bivariate, and multivariate techniques. The workload variable has a significant result (p-value) of 0.018 (0.018<0.005), and the job satisfaction variable has a significant result (p-value) of 0.000 (0.000<0.005). This means that workload and job satisfaction are significantly related to employee performance

in the pharmacy installation of Al-Muchtar Islamic Hospital, Karawang.

Keywords: Workload, Job Satisfaction, Work Performance, Pharmaceutical Installation.

PENDAHULUAN

Unit Farmasi Rumah Sakit (IFRS) merupakan bagian yang sangat penting dari sistem perawatan kesehatan secara keseluruhan. Mutu pelayanan yang diberikan oleh IFRS menjadi faktor penentu dalam menjamin bahwa pasien memperoleh obat secara tepat, aman, dan sesuai kebutuhan terapinya (Fadilah, 2022). Dalam praktiknya, pelaksanaan tugas IFRS tidak terlepas dari berbagai permasalahan, di antaranya tingginya beban kerja serta rendahnya tingkat kepuasan kerja tenaga kefarmasian. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan mutu pelayanan yang dihasilkan. Tenaga kefarmasian memiliki tanggung jawab yang kompleks, mencakup pengelolaan logistik obat hingga pemberian edukasi dan konseling kepada pasien. Oleh karena itu, pengelolaan IFRS yang meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sangat dibutuhkan agar seluruh kegiatan kefarmasian berjalan secara optimal. Penerapan manajemen yang efektif di IFRS berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga farmasi sekaligus menekan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelayanan obat (Astiena, 2011).

Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan akurasi dalam proses pengisian resep, pemantauan interaksi obat, dan distribusi obat. Kesalahan dalam pelayanan obat dapat mengakibatkan risiko keselamatan pasien yang serius, termasuk pemberian dosis obat, reaksi alergi, atau interaksi obat yang merugikan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kesalahan, keterlambatan pelayanan, dan komunikasi yang kurang efektif sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan pasien. Selain beban pekerjaan yang tinggi, keterbatasan jumlah staf farmasi dapat menyebabkan peningkatan beban kerja bagi tenaga farmasi yang ada. Ketika jumlah pasien meningkat atau ada pekerjaan yang lebih tinggi dari biasanya, kekurangan staf dapat menyebabkan stres dan tekanan tambahan pada tenaga farmasi (Yulaika, 2018).

Apoteker dapat mengalami stres dan kelelahan jika beban kerja terlalu banyak dan sumber daya tidak mencukupi. Hal ini dapat memengaruhi kualitas perawatan. Selain itu ada beberapa faktor seperti ketidakpuasan kerja, kurangnya motivasi, dan kurangnya rasa penghargaan terhadap

kinerja dapat menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja tenaga kerja farmasi, yang dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan. Rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat mengurangi motivasi tenaga kerja farmasi dalam upaya memberikan pelayanan terbaik kepada pasien, sehingga berpotensi menimbulkan konsekuensi yang kurang menguntungkan pada kualitas pelayanan secara keseluruhan (Agnesya, 2023).

Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang adalah salah satu lembaga pelayanan kesehatan terkemuka di wilayah Karawang, Jawa Barat, Indonesia. Berdiri dengan visi memberikan layanan kesehatan yang berkualitas dan berbasis keislaman, Rumah Sakit Al-Muchtar didirikan dengan tujuan memberikan layanan kesehatan berbasis Islam yang berkualitas tinggi. Kini, rumah sakit ini telah menjadi pilihan utama masyarakat untuk perawatan kesehatan. Unit Farmasi merupakan salah satu bagian terpenting dari layanan mereka. Dalam profil RS Islam Al-Muchtar ini, kita akan menyoroti bagaimana pelayanan di Instalasi Farmasi RS tersebut menjadi unggulan dan memberikan kontribusi penting bagi keseluruhan sistem perawatan kesehatan di rumah sakit ini.

Adapun beberapa pelayanan Unggulan di Instalasi Farmasi RS Islam Al-Muchtar

Karawang, berupa pelayanan resep dan pengelolaan obat yang efisien dan tepat. Dengan sistem yang terkomputerisasi dan tenaga farmasis yang berpengalaman, pasien dapat mengakses obat yang dibutuhkan sesuai dengan resep medis. Selain menyediakan obat-obatan, tenaga farmasis di RS Al-Muchtar juga memberikan layanan konseling obat kepada pasien. Informasi terkait penggunaan obat, kemungkinan efek samping, dan tata cara pemakaian yang benar diberikan secara lengkap kepada pasien. Dengan demikian, Instalasi Farmasi RS Al-Muchtar berperan tidak hanya sebagai penyedia obat, tetapi juga sebagai sumber edukasi kesehatan. Mereka menyampaikan informasi tentang pentingnya pemakaian obat secara teratur, pentingnya mengikuti petunjuk dokter, dan cara menjaga kesehatan secara umum. RS Islam Al-Muchtar Karawang menggunakan teknologi informasi terkini dalam manajemen Instalasi Farmasinya. Sistem komputerisasi digunakan untuk mengelola stok obat, mengelola resep dan informasi pasien, serta memantau penggunaan obat. Hal ini membantu meningkatkan efisiensi dalam proses pelayanan farmasi dan mengurangi risiko kesalahan.

Objek penelitian ini adalah tenaga kerja farmasi di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Al – Muchtar Karawang. Salah satu permasalahan di Instalasi Farmasi RS Islam Al – Muchtar Karawang, yaitu kekurangan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan isu utama yang terus mengganggu keseharian para karyawan farmasi. Keterbatasan jumlah tenaga kerja menyebabkan karyawan yang tersedia harus meningkatkan intensitas dan durasi kerja guna menutupi kekurangan tersebut. Hal ini menambah beban kerja yang sudah ada menjadi lebih berat, membuat mereka harus mengambil alih tugas – tugas tambahan yang seharusnya dibagi diantara lebih banyak karyawan. Beban kerja yang semakin meningkat ini menyebabkan kelelahan fisik dan mental, hal ini sering menyebabkan tenaga kerja merasa kewalahan dan berdampak pada tidak maksimalnya pelayanan kepada pasien. Penelitian ini juga merupakan penelitian pertama yang mencari adakah hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja tenaga kerja farmasi di RSI Al – Muchtar Karawang, untuk masalah mengenai kepuasan kerja di RSI Al – Muchtar Karawang belum didapatkan sejauh ini, diharapkan penelitian ini menjadi pembuka untuk mengetahui apakah ada masalah baik pada beban kerja, kepuasan

kerja dan juga kinerja karyawan di Instalasi Farmasi RSI Al – Muchtar Karawang.

METODE

Studi ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan desain cross-sectional, yang memfasilitasi pengumpulan data simultan untuk menilai korelasi antara beban kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja apoteker di Unit Farmasi Rumah Sakit Islam Al-Muchtar, Karawang. Sumber data utama untuk studi ini adalah staf farmasi di Unit Farmasi Rumah Sakit Islam Al-Muchtar di Karawang. Sumber sekunder mencakup berbagai literatur dan makalah yang relevan.

Pengambilan data penelitian dilakukan pada periode Juni–Juli 2024 bertepatan dengan jam operasional Rumah Sakit. di Instalasi Farmasi RS Islam Al-Muchtar Karawang. Sampel penelitian berjumlah 24 karyawan di instalasi farmasi RS Islam Al – Muchtar Karawang.

Analisis data dalam studi ini mencakup analisis univariat menggunakan distribusi frekuensi dan analisis bivariat dengan uji korelasi Pearson. dan nilai rata – rata tingkat kepuasan, serta analisis multivariat yakni regresi liner berganda dan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Univariat

Variabel beban kerja (X1) memiliki 4 indikator yaitu *physical*, *mental*, *temporal*, dan *frustration demand* dimana diketahui rata-rata tertinggi ada pada jawaban 'setuju'.

Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki 5 indikator yaitu jenis pekerjaan, pendapatan, promosi, pengawasan, rekan kerja dimana diketahui rata-rata tertinggi ada pada jawaban 'setuju'.

Variabel kinerja (Y) memiliki 5 indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dimana diketahui rata-rata tertinggi ada pada jawaban 'setuju'.

Analisis Bivariat

Tabel 1. Analisis Bivariat

Variabel	Nilai Koefisien Korelasi (r)	Nilai Sig	Keterangan
Beban Kerja	-0.477	0.018	Ada hubungan
Kepuasan Kerja	0.919	0.000	Ada hubungan
Physical Demand	-0.374	0.036	Ada hubungan
Mental Demand	-0.685	0.000	Ada hubungan
Temporal Demand	-0.037	0.432	Tidak Ada hubungan
Frustration Demand	0.046	0.416	Tidak Ada hubungan
Jenis Pekerjaan	0.373	0.036	Ada hubungan
Pendapatan	0.786	0.000	Ada hubungan
Promosi	0.499	0.006	Ada hubungan
Pengawasan	0.739	0.000	Ada hubungan
Rekan Kerja	0.741	0.000	Ada hubungan

Hubungan beban kerja pada kinerja tenaga kerja Instalasi Farmasi RSI Al – Muchtar Karawang yakni beban kerja, *physical demand*, dan *mental demand* berhubungan signifikan dengan kinerja (sig. <

0,05). Sedangkan *temporal demand* dan *frustration demand* tidak berhubungan signifikan dengan kinerja (sig. > 0,05).

Hubungan kepuasan kerja pada kinerja tenaga kerja Instalasi Farmasi RSI Al – Muchtar Karawang yakni kepuasan kerja, jenis pekerjaan, pendapatan, promosi, pengawasan dan rekan kerja berhubungan signifikan dengan kinerja (sig. < 0,05).

Analisis Multivariat

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji t

No	B	Sig	Interpretasi
Beban Kerja	-0,128	0,054	Berpengaruh signifikan
Kepuasan Kerja	0,372	0,000	Berpengaruh signifikan
Physical Demand	0,121	0,295	Tidak berpengaruh signifikan
Mental Demand	-0,546	0,009*	Berpengaruh signifikan
Temporal Demand	0,081	0,754	Tidak berpengaruh signifikan
Frustration Demand	-0,438	0,044*	Berpengaruh signifikan
Jenis Pekerjaan	0,126	0,358	Tidak berpengaruh signifikan
Pendapatan/Gaji	0,354	0,035*	Berpengaruh signifikan
Promosi	0,511	0,025*	Berpengaruh signifikan
Pengawasan	0,504	0,016*	Berpengaruh signifikan
Rekan Kerja	0,308	0,035*	Berpengaruh signifikan
Usia	0,126	0,022*	Berpengaruh signifikan
JK	0,052	0,938	Tidak berpengaruh signifikan
Pemikahan	0,889	0,315	Tidak berpengaruh signifikan
Lama Kerja	-1,094	0,093	Tidak berpengaruh signifikan
Pendidikan	0,154	0,651	Tidak berpengaruh signifikan

Nilai Nilai signifikansi variabel beban kerja adalah 0,054 (<0,05), yang berarti variabel ini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja.

Temuan uji statistik menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 (<0,05), yang berarti variabel ini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja.

Variabel tuntutan fisik memiliki nilai signifikansi 0,121 (>0,05), yang berarti

variabel ini tidak memiliki dampak besar terhadap kinerja.

Pemeriksaan variabel tuntutan mental mengungkapkan nilai signifikansi 0,009 ($<0,05$), yang menunjukkan bahwa tuntutan mental memberikan pengaruh yang substansial terhadap kinerja.

Variabel tuntutan temporal, di sisi lain, memiliki nilai signifikansi 0,754 ($>0,05$), yang berarti variabel ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Variabel tuntutan frustrasi memiliki nilai signifikansi 0,044 ($<0,05$), yang berarti variabel ini memiliki dampak besar terhadap kinerja.

Variabel jenis pekerjaan memiliki nilai signifikansi 0,358 ($>0,05$), yang berarti variabel ini tidak memiliki pengaruh besar terhadap kinerja.

Variabel pendapatan/gaji memiliki nilai signifikansi 0,035 ($<0,05$), yang berarti variabel ini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja.

Analisis variabel promosi menghasilkan nilai signifikansi 0,025 ($<0,05$), yang menunjukkan bahwa promosi secara substansial memengaruhi kinerja.

Variabel pengawasan memiliki nilai

signifikansi 0,016 ($<0,05$), yang berarti variabel ini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja.

Variabel rekan kerja juga memiliki nilai signifikansi 0,035 ($<0,05$), yang berarti variabel ini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja.

Variabel usia menghasilkan nilai signifikansi 0,022 ($<0,05$), yang menunjukkan bahwa usia secara signifikan memengaruhi kinerja.

Di sisi lain, variabel jenis kelamin memiliki nilai signifikansi 0,938 ($>0,05$), yang berarti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Variabel status perkawinan memiliki nilai signifikansi 0,315 ($>0,05$), yang berarti tidak memiliki pengaruh besar terhadap kinerja.

Analisis variabel lama masa kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,093 ($>0,05$), yang menunjukkan bahwa variabel ini tidak memiliki dampak substansial terhadap kinerja.

Terakhir, variabel pendidikan memiliki nilai signifikansi 0,651 ($>0,05$), yang berarti tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh besar terhadap kinerja.

Anda dapat membuat model persamaan regresi seperti ini:

$$Y = 16,211 + 0,121*Physical\ demand - 0,548*Mental\ demand + 0,081* Temporal\ demand - 0,438* Frustration\ demand + 0,126* Jenis\ Pekerjaan + 0,354* Pendapatan/Gaji + 0,511*Promosi + 0,504* Pengawasan + 0,308* Rekan Kerja + 0,126*Usia + 0,052*Jenis\ Kelamin + 0,889*Status\ Pernikahan - 1,094*Lama\ Kerja + 0,154*Pendidikan$$

Nilai koefisien regresi untuk variabel *physical demand*, *temporal demand*, jenis pekerjaan, pendapatan/gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, usia, jenis kelamin, pernikahan, dan pendidikan bernilai positif (+), yang berarti menunjukkan bahwa perubahan nilai variabel sejalan dengan perubahan tingkat kinerja.

Hasil analisis regresi memperlihatkan bahwa variabel *mental demand*, *frustration demand*, dan lama kerja memiliki koefisien bernilai negatif, sehingga kenaikan nilai variabel cenderung menurunkan kinerja, begitu pula sebaliknya.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil ANOVA (uji F) menunjukkan nilai signifikansi 0,000, yang berarti bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara bersamaan.

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	273,617	14	19,544	25,099	0,000
Residual	7,008	9			
Total	280,625	23			

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,987	0,975	0,936	0,88242

Skor Adjusted R-Square sebesar 0,936 menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini menjelaskan 93,6% perubahan pada variabel dependen. Ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara keduanya.

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Usia terbanyak yakni usia 17 - 28 tahun dengan jumlah 18 orang (54.2%). Sebagian besar jenis kelamin pada penelitian ini

adalah perempuan sebesar 83.3% (20 orang), pendidikan terakhir di dapatkan bahwa jumlah terbanyak yakni SMA/SMK sebesar 41.7% (10 orang), status pernikahan dominan menikah yaitu 62.5% (15 orang) dan paling banyak baru bekerja ≤ 1 tahun yaitu 33.3% (8 orang). Semua responden yang mengisi kuesioner yakni karyawan instalasi farmasi RSI Al – Muchtar Karawang yang mengisi biodata secara masing-masing dan pada lembaran yang berbeda.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi RSI Al – Muchtar Karawang

Temuan pengujian menghasilkan tingkat signifikansi 0,018, yang kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan temuan Manuho dkk. (2015), yang mengidentifikasi korelasi antara beban kerja dan kinerja karyawan. Beban kerja menunjukkan seberapa baik seorang perawat dapat menangani tuntutan fisik dan mental pekerjaannya. Oleh karena itu, tingkat beban kerja yang diterima tenaga kerja seharusnya disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan individu agar kinerja dapat tetap optimal.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi RSI Al – Muchtar Karawang

Hasil pengujian menunjukkan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$, yang berarti variabel kebahagiaan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berdasarkan bagaimana responden menjawab variabel X2 (kepuasan kerja).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Damayanti dkk. (2018), yaitu kebahagiaan kerja memengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang menunjukkan seberapa besar seseorang menikmati dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2013). Kepuasan tersebut tercermin dari perasaan puas yang diperoleh individu selama menjalankan pekerjaannya, termasuk dari hasil kerja yang dicapai, kesesuaian penempatan, perlakuan yang diterima, ketersediaan sarana dan prasarana, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Organisasi perlu memperhatikan dengan saksama kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam hal manajemen sumber daya manusia. Sangat penting untuk memikirkan seberapa bahagia karyawan dengan pekerjaan mereka karena hal itu memengaruhi seberapa baik

mereka melakukan pekerjaan mereka. Ketika karyawan bahagia, mereka cenderung bekerja keras dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Pengaruh *Physical Demand* Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi RSI AI – Muchtar Karawang

Pernyataan "Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan daya tahan fisik yang baik" memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 3,88 berdasarkan apa yang dikatakan orang tentang variabel X1 (tuntutan fisik). Delapan belas dari 24 orang yang menjawab pertanyaan ini, atau 75%, setuju dengan pernyataan tersebut. Namun, pengujian statistik menemukan nilai signifikansi sebesar 0,121 ($>0,05$), yang berarti bahwa variabel tuntutan fisik tidak memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Y).

Temuan ini konsisten dengan penelitian Mahfira dkk. (2018), yang menunjukkan tidak ada korelasi antara tuntutan fisik dan kinerja karyawan, menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,124. Beban kerja fisik dapat dipahami sebagai respons individu terhadap tuntutan pekerjaan fisik dari lingkungan eksternal, yaitu aktivitas kerja yang membutuhkan pengeluaran energi fisik melalui kekuatan otot sebagai sumber utama tenaga.

5. Pengaruh *Mental Demand* Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi RSI AI – Muchtar Karawang

Pernyataan "Pekerjaan saya membutuhkan tingkat konsentrasi yang tinggi" memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,13 dari responden yang menjawab variabel X2 (tuntutan mental). Lima puluh persen dari responden (12 orang) sangat setuju dengan pernyataan ini. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi 0,009 ($<0,05$), sehingga membuktikan bahwa variabel tuntutan mental secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y).

Temuan ini konsisten dengan penelitian Rahmadan (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja mental memengaruhi kinerja karyawan. Beban mental yang tidak dikelola atau dirancang secara optimal berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja, seperti meningkatnya waktu penyelesaian pekerjaan hingga risiko terjadinya kegagalan sistem yang bersifat serius (Sholikhah, 2017).

6. Pengaruh *Temporal Demand* Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi RSI AI – Muchtar Karawang

Pernyataan "Pekerjaan saya membutuhkan kecepatan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan" memperoleh

skor rata-rata tertinggi sebesar 3,33 di antara responden yang menjawab variabel X3 (tuntutan temporal). Sepuluh orang (41,7%) yang menjawab setuju dengan pernyataan ini. Namun, hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi 0,754 ($>0,05$), sehingga disimpulkan bahwa variabel tuntutan temporal tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mahfira dkk. (2018), yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara tuntutan temporal dan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,814. *Temporal demand* menggambarkan tingkat tekanan waktu yang dirasakan individu selama proses penyelesaian tugas atau aktivitas kerja berlangsung.

7. Pengaruh *Frustration Demand* Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi RSI AI – Muchtar Karawang

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel X4 (*frustration demand*), nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada pernyataan "Menyelesaikan pekerjaan saya membutuhkan banyak usaha," dengan skor 3,42. Sembilan dari 37,5% responden setuju dengan pernyataan ini. Temuan uji statistik menunjukkan nilai signifikansi 0,044 ($<0,05$), sehingga mengkonfirmasi bahwa variabel tuntutan frustrasi secara signifikan

memengaruhi kinerja karyawan (Y).

Temuan ini konsisten dengan penelitian Wartono (2017), yang mengidentifikasi korelasi substansial antara tingkat frustrasi karyawan dan kinerja. Frustrasi atau stres dapat dipahami sebagai tuntutan eksternal yang dihadapi individu, seperti tekanan dari lingkungan kerja atau stimulus tertentu yang secara objektif dirasakan membebani. Kondisi ini dapat muncul sebagai stres, ketegangan, atau hal-hal menjengkelkan lainnya yang berasal dari luar diri seseorang yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

8. Pengaruh Jenis Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi RSI AI – Muchtar Karawang

Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan sifat dan isi pekerjaan, khususnya bagaimana karyawan memersepsikan dan menilai tugas yang harus mereka selesaikan. Karakteristik pekerjaan mencerminkan aspek internal dari suatu pekerjaan, seperti variasi keterampilan yang diperlukan, kejelasan prosedur dan tugas, kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki, dan cara untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil pekerjaan.

Pernyataan "Saya merasa pekerjaan yang diberikan saat ini membuat saya nyaman dalam bekerja" menerima skor

rata-rata tertinggi, 3,92, berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel X5 (jenis pekerjaan). Sebagian besar responden, atau 62,5% dari total responden, menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Tetapi variabel jenis pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini berbeda dengan penelitian Fatmah (2017), yang menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian, karyawan sangat memahami pekerjaan mereka, yang mencakup berbagai jenis pekerjaan, kesempatan untuk menggunakan keahlian mereka, prosedur kerja yang jelas, dan bahwa pekerjaan mereka penting bagi pelanggan dan organisasi internal.. Selain itu, karyawan juga memperoleh umpan balik yang memadai terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.

9. Pengaruh Pendapatan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi RSI AI – Muchtar Karawang

Pernyataan "Saya menerima gaji tepat waktu" memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 3,71 berdasarkan jawaban responden terhadap variabel X6 (pendapatan). Lebih dari setengah responden (54,2%, atau 13 orang) sangat

setuju dengan pernyataan ini. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi 0,035 ($<0,05$), sehingga membuktikan bahwa variabel pendapatan atau upah secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Temuan ini konsisten dengan penelitian Yulianto (2017), yang mengidentifikasi korelasi substansial antara pendapatan atau kompensasi dan kualitas kinerja keperawatan. Kompensasi atau pendapatan mengacu pada berbagai jenis pembayaran yang diterima karyawan atas pekerjaan dan kontribusi mereka. Kuantitas pembayaran sangat penting karena menunjukkan seberapa berharga usaha yang telah dilakukan. Memberikan karyawan jumlah pembayaran yang adil akan meningkatkan insentif mereka untuk bekerja, yang dapat membantu mereka tetap fokus dan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Fitrianasari (2013): bahwa gaji bukan hanya motivasi utama tetapi juga mempengaruhi moral karyawan.

10. Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi RSI AI – Muchtar Karawang

Pernyataan "Saya merasa kebijakan promosi sesuai dengan peraturan

perusahaan" memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 3,63 di antara responden yang menjawab variabel X7 (promosi). Sebagian besar responden (58,3%, atau 14 orang) setuju dengan pernyataan ini. Pengujian statistik menghasilkan nilai signifikansi 0,025 ($<0,05$), yang menunjukkan bahwa promosi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y).

Temuan ini konsisten dengan penelitian Syahyuni (2021), yang menunjukkan korelasi antara promosi dan kinerja karyawan. Promosi merupakan pendekatan organisasi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena prospek kemajuan karir dapat memotivasi orang untuk mengoptimalkan upaya mereka untuk mencapai peran yang diinginkan.

Menurut Siagian (2016), promosi diartikan sebagai pemindahan seseorang dari suatu jabatan ke jabatan lain dengan tingkat tanggung jawab yang lebih besar, posisi hierarki yang lebih tinggi, serta peningkatan penghasilan. Promosi jabatan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dan maju, sehingga dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta komitmen dalam menjalankan tugasnya di lingkungan organisasi atau perusahaan.

11. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi RSI Al – Muchtar Karawang

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Stoner, 2002). Dalam pelaksanaannya, manajer dan supervisor dituntut untuk melakukan penilaian secara jujur dan objektif agar tidak menimbulkan rasa ketidakadilan di kalangan karyawan (Nawawi, 2006). Oleh karena itu, supervisi dipandang sebagai salah satu mekanisme yang efektif dalam melakukan penilaian kinerja secara adil dan objektif.

Pernyataan "Saya merasa menerima arahan yang jelas dari atasan saya ketika melakukan pekerjaan saya" memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,08 dari responden yang menjawab variabel X8 (supervisi). Sebagian besar responden (66,7%, atau 16 orang) setuju dengan pernyataan ini. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi 0,016 ($<0,05$), sehingga membuktikan bahwa variabel supervisi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyacahya dkk. (2018), yang menunjukkan bahwa

supervisi secara signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan, menghasilkan nilai signifikansi 0,000201. Semakin berhasil supervisi, semakin terlibat karyawan dalam pekerjaannya. Hasil tersebut didasarkan pada penilaian karyawan terhadap kemampuan pengawas atau manajer, yang meliputi sikap adil dan bijaksana, ketepatan dalam penempatan karyawan sesuai tugas, kemampuan komunikasi yang baik, pemberian perhatian serta penghargaan, dan kemampuan mengarahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

12. Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi RSI AI – Muchtar Karawang

Dukungan rekan kerja dapat dimaknai sebagai sistem pendukung yang berasal dari sesama karyawan dalam memberikan motivasi dan bantuan selama pelaksanaan pekerjaan (Maulita, 2015). Wibowo et al. (2019) menjelaskan bahwa dukungan rekan kerja merupakan hubungan timbal balik antara individu atau kelompok dalam mendukung tugas yang sedang dijalankan. Dukungan tersebut tercermin dalam sikap saling membantu antar karyawan melalui berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta pemberian dorongan yang bersifat positif.

Pernyataan "Saya merasa rekan kerja saya

dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan antusias" memiliki skor rata-rata tertinggi 3,71 di antara orang-orang yang menjawab variabel X9 (rekan kerja). 54,2% dari orang yang menjawab (13 orang) setuju dengan pernyataan ini. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi 0,035 ($<0,05$), sehingga membuktikan bahwa variabel dukungan rekan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Batubara dkk. (2022), yang menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menghasilkan nilai p sebesar 0,006. Ketika rekan kerja saling membantu dalam pekerjaan mereka, hal itu terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan membuat tempat kerja lebih menyenangkan, meningkatkan motivasi, dan mendorong orang untuk bekerja sama secara lebih efektif.

KESIMPULAN

Penelitian dan percakapan tersebut menghasilkan kesimpulan berikut:

1. Pengukuran tingkat kepuasan karyawan, yang mencakup sejumlah elemen berbeda, menunjukkan bahwa sebagian besar orang yang menjawab merasa senang, karena

lebih banyak orang yang setuju daripada yang tidak setuju.

2. Temuan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r yang diestimasi lebih tinggi daripada r yang ditabelkan, dengan nilai yang berbeda tetapi semuanya di atas batas 0,404. Jadi, semua variabel dianggap valid.
3. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai alpha Cronbach $>0,60$ untuk semua variabel, tetapi nilainya berbeda. Ini berarti bahwa instrumen penelitian cukup andal.
4. Hasil studi bivariat menunjukkan bahwa beban kerja, kepuasan kerja, tuntutan mental, tuntutan frustrasi, gaji, kemajuan, pengawasan, dan rekan kerja semuanya berpengaruh terhadap kinerja. Variabel tuntutan fisik, tuntutan temporal, dan jenis pekerjaan tidak menunjukkan korelasi yang signifikan dengan kinerja.
5. Uji regresi linier berganda memberikan nilai R sebesar 0,936. Angka ini berarti bahwa variabel independen dapat menjelaskan 93,6% perubahan pada variabel dependen. Ini berarti bahwa koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang sangat

kuat antara variabel independen dan dependen.

Bagi RSI Al-Muchtar, disarankan menciptakan suasana kerja dan lingkungan kerja yang baik untuk tenaga kerja, menyuluhkan kembali terkait SOP – SOP yang harus dikerjakan oleh karyawan untuk meminimalisir kebingungan terkait pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja, melakukan monitoring dan evaluasi setiap bulan, menambah SDM tenaga kerja di farmasi, dikarenakan terkait beban kerja dan kecepatan waktu yang dibutuhkan di instalasi farmasi, serta bisa menggunakan sistem *rolling* atau pergantian *jobdesk* pekerjaan di instalasi farmasi guna mengurangi kejenuhan pada tenaga kerja.

Bagi penelitian selanjutnya disarankan dapat mencari 90,64% pengaruh dari kinerja karyawan dengan faktor dan periode penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnesya, N. (2023). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Tenaga Kesehatan di Puskesmas Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Astiena, A. K. (2011). Analisis kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja di instalasi farmasi RSUD Pasaman Barat tahun 2011. Jurnal scrib.

Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A.

(2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75-86.

Fadilah, A. N. (2022). Hubungan Kualitas Pelayanan Farmasi Dengan Kepuasan Pasien Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas Tahun 2022.

Wibowo, A. P., & Kurniawan, F. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan RSUD Panembahan Senopati Bantul. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 59(1), 55-62.

Yulaika, N., & Dzykryanka, S. M. (2018). Perencanaan tenaga teknis kefarmasian berdasarkan analisis beban kerja menggunakan metode WISN di RSIA KM. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(1), 46-52.