



HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PADA APOTEKER DAN TENAGA TEKNIS KEFARMASIAN DI INSTALASI FARMASI RSUD X

Anisa Dwi Kurniawati^{a*}, Puguh Ika Listyorini^b, Hesty Latifa Noor^c

^a Fakultas Ilmu Kesehatan / Administrasi Rumah Sakit, annisadwi010@gmail.com,
Universitas Duta Bangsa, Surakarta, Jawa Tengah

^b Fakultas Ilmu Kesehatan / Administrasi Rumah Sakit, puguh_ika@udb.ac.id,
Universitas Duta Bangsa, Surakarta, Jawa Tengah

^c Fakultas Ilmu Kesehatan / Administrasi Rumah Sakit, hesty_latifa@udb.ac.id,
Universitas Duta Bangsa, Surakarta, Jawa Tengah

* Korespondensi

ABSTRACT

The Pharmacy Installation of RSUD X served 1,164,190 prescriptions with a total of 6,261,058 types of medications throughout 2024. This high prescription volume impacted waiting times, with the average waiting time for compounded medications reaching 75.71 minutes and for non-compounded medications reaching 38.84 minutes, both of which exceeded the expected service standards. A medication error rate of 0,1% indicates that a high workload may reduce the work effectiveness of pharmacists and pharmaceutical technical staff. This study aims to determine the relationship between workload and work effectiveness among pharmacists and pharmaceutical technical personnel. A quantitative method with a cross-sectional approach was used. The study involved 96 respondents selected through total sampling. Univariate analysis showed that 10.4% of respondents experienced a low workload, 57.3% a moderate workload, and 32.3% a high workload. Meanwhile, the respondents' work effectiveness was categorized as ineffective in 26%, moderately effective in 61.5%, and effective in 12.5%. The Spearman Rank correlation test showed a significant negative relationship between workload and work effectiveness ($p < 0.01$; $r = -0.388$) indicating that higher workload tends to lower work effectiveness. This study concludes that the majority of respondents had a moderate workload with moderate work effectiveness, and there is a significant negative relationship between two. Therefore, RSUD X needs to conduct regular workload evaluations, maintain work balance, and improve work effectiveness through training and optimization of supporting facilities.

Keywords: *workload, work effectiveness, pharmacist, pharmaceutical technical staff*

ABSTRAK

Instalasi Farmasi RSUD X melayani 1.164.190 lembar resep dengan total 6.261.058 jenis obat selama tahun 2024. Tingginya volume resep berdampak pada waktu tunggu obat racikan yang rata-rata mencapai 75,71 menit dan obat non racikan mencapai 38,84 menit, melebihi standar pelayanan yang. Tingkat *medication error* sebesar 0,1% menunjukkan bahwa tingginya beban kerja dapat menurunkan efektivitas kerja apoteker dan tenaga teknis kefarmasian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan efektivitas kerja apoteker dan tenaga teknis kefarmasian. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel berjumlah 96 responden dengan teknik total *sampling*. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa 10,4% responden memiliki beban kerja rendah, 57,3% beban kerja sedang, dan 32,3% beban kerja tinggi. Efektivitas kerja responden terdiri dari 26% tidak efektif, 61,5% cukup efektif, dan 12,5% efektif. Hasil uji korelasi *Spearman Rank* menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dengan efektivitas kerja ($p < 0,01$; $r = -0,388$), artinya semakin tinggi beban kerja maka efektivitas kerja cenderung menurun. Penelitian ini menyimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki beban kerja sedang dengan efektivitas kerja cukup, dan terdapat hubungan negatif signifikan antara keduanya. Oleh karena itu, RSUD X perlu melakukan evaluasi beban kerja secara

berkala, menjaga keseimbangan kerja, serta meningkatkan efektivitas kerja melalui pelatihan dan optimalisasi fasilitas penunjang.

Kata Kunci: beban kerja, efektivitas kerja, apoteker, tenaga teknis kefarmasian

1. PENDAHULUAN

Efektivitas kerja dalam pelayanan kefarmasian mencerminkan kemampuan apoteker dan tenaga teknis kefarmasian dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target, waktu, dan prosedur yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja tersebut adalah beban kerja, khususnya dalam lingkungan kerja yang padat dan kompleks seperti instalasi farmasi. Penurunan efektivitas kerja sebagai akibat dari beban kerja berlebih terlihat dalam berbagai penelitian. Studi di Amerika Serikat menemukan 74,9% apoteker mengalami kelelahan dan 68,9% mengalami *burnout* [1]. Penelitian di Arab Saudi menunjukkan bahwa 58% tenaga farmasi mengalami kelelahan yang berujung pada meningkatnya angka *turnover* [2]. Hasil studi di Taiwan menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berkontribusi terhadap lamanya waktu tunggu dalam pelayanan obat [3].

Waktu tunggu pelayanan menjadi salah satu dampak nyata dari beban kerja apoteker dan tenaga teknis kefarmasian yang tinggi. Kondisi serupa juga terjadi di berbagai fasilitas pelayanan kesehatan di Indonesia, di mana tenaga kefarmasian sering kali menghadapi volume resep yang tinggi, kompleksitas tugas yang meningkat, dan jumlah tenaga yang belum memadai. Khalfia, Zainuddin, dan Asriati [4] melaporkan bahwa ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah tenaga berdampak pada kelelahan serta penurunan efektivitas kerja. Herwina [5] mencatat bahwa di RSUD Kota Tangerang Selatan, jumlah permintaan resep yang mencapai 4.000–9.000 lembar per bulan turut menambah beban kerja tenaga farmasi. Penelitian Sabarudin dkk. [6] juga menunjukkan bahwa RS Konawe hanya mampu memenuhi 74,5% standar pelayanan farmasi klinik karena keterbatasan sumber daya. Di RS Bhayangkara Kendari, beban kerja tenaga teknis kefarmasian mencapai 80% dengan jumlah petugas yang tersedia hanya 12 orang dari kebutuhan ideal sebanyak 18 orang [4]. Ketimpangan serupa juga tercermin di Provinsi Jawa Tengah, di mana terdapat 6.848 tenaga farmasi yang harus melayani lebih dari 24 juta kunjungan pasien dalam satu tahun (Dinkes Jateng, 2023).

RSUD X merupakan rumah sakit di Kota Surakarta milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan menjadi rujukan tingkat lanjut. Instalasi Farmasi RSUD X melayani jumlah resep yang sangat tinggi, yakni sebanyak 1.164.190 lembar resep dengan total 6.261.058 jenis obat selama tahun 2024. Volume resep yang besar tersebut berdampak pada waktu tunggu obat, dengan rata-rata 75,71 menit untuk obat racikan, dan 38,84 menit untuk obat non racikan, serta tingkat *medication error* 0,1%. Data ini menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpotensi menurunkan efektivitas kerja apoteker dan tenaga teknis kefarmasian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan efektivitas kerja pada apoteker dan tenaga teknis kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD X.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan desain *cross sectional* dan desain deskriptif analitik. Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antara beban kerja dan efektivitas kerja apoteker dan tenaga teknis kefarmasian dalam satu waktu pengukuran [7], [8]. Subjek dalam penelitian ini adalah apoteker dan tenaga teknis kefarmasian yang bekerja di Instalasi Farmasi RSUD X. Jumlah responden sebanyak 96 orang dan dipilih menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh, karena seluruh populasi memenuhi kriteria sebagai sampel [8]. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret hingga Mei 2025.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja, sedangkan variabel dependen adalah efektivitas kerja. Data dikumpulkan menggunakan dua jenis kuesioner. Kuesioner beban kerja terdiri atas 16 pernyataan yang disusun berdasarkan indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan [9]. Kuesioner efektivitas kerja terdiri atas 14 pernyataan mengacu pada indikator kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja [10]. Instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya pada uji coba sebelumnya dan dinyatakan layak digunakan, dengan hasil r -hitung $>$ r -tabel (0,361) dan nilai reliabilitas *cronbach's alpha* $>$ 0,6. Data yang terkumpul dianalisis secara univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi setiap variabel dan secara bivariat untuk menguji hubungan antara

beban kerja dan efektivitas kerja. Uji statistik yang digunakan adalah korelasi *Spearman Rank*, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, serta lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	78	81,2%
	Laki-laki	18	18,8%
Usia	24-31 tahun	26	27,1%
	32-40 tahun	40	41,7%
	41-49 tahun	17	17,7%
	50-57 tahun	13	13,5%
	Pendidikan Terakhir	SMA	2
	D3	62	64,6%
	S1	14	14,6%
	Profesi Apoteker	16	16,6%
	S2	2	2,1%
Lama Bekerja	1-8 tahun	42	43,8%
	9-17 tahun	36	37,5%
	18-26 tahun	11	11,4%
	27-35 tahun	7	7,3%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah total responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 orang yang terdiri atas apoteker dan tenaga teknis kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD X. Mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 78 orang (81,2%), sedangkan laki-laki berjumlah 18 orang (18,8%). Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga kefarmasian di instalasi tersebut didominasi oleh tenaga kerja perempuan. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada dalam rentang 32–40 tahun sebanyak 40 orang (41,7%), diikuti oleh kelompok usia 24–31 tahun sebanyak 26 orang (27,1%), usia 41-49 tahun sebanyak 17 orang (17,7%) serta usia 50-57 tahun sebanyak 13 orang (13,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kelompok usia produktif. Tingkat pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan D3 Farmasi sebanyak 62 orang (64,6%), lulusan S1 sebanyak 14 orang (14,6%), Profesi apoteker sebanyak 16 orang (16,6%), serta SMA dan S2 masing-masing sebanyak 2 orang (2,1%). Hal ini sejalan dengan proporsi tenaga teknis kefarmasian yang lebih banyak dibandingkan apoteker di instalasi tersebut. Jika dilihat dari lama masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 1–8 tahun sebanyak 42 orang (43,8%), kemudian 9-17 tahun sebanyak 36 orang (37,5%), lama bekerja 18-26 tahun sebanyak 11 orang (11,4%) dan kurang 27-35 tahun sebanyak 7 orang (7,3%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yang diharapkan mampu mempengaruhi kualitas dan efektivitas kinerja mereka.

Apoteker dan tenaga teknis kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD X dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan. Proporsi tersebut mencerminkan tren umum dalam profesi kefarmasian yang cenderung diisi oleh tenaga kerja perempuan. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hal serupa, di mana mayoritas apoteker dalam pelayanan farmasi berasal dari kelompok perempuan [11]. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berada pada usia produktif dan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, yang menjadi modal penting dalam mendukung efisiensi dan kesiapan dalam menyelesaikan tugas-tugas pelayanan farmasi. Penelitian lain menyebutkan bahwa tenaga kesehatan pada usia produktif memiliki fleksibilitas serta daya adaptasi yang lebih tinggi terhadap perubahan sistem kerja [11], [12].

Latar belakang pendidikan responden menunjukkan dominasi lulusan D3 Farmasi yang berperan sebagai tenaga teknis kefarmasian. Kondisi ini menggambarkan struktur operasional instalasi farmasi rumah sakit, di mana sebagian besar pelaksana tugas teknis merupakan lulusan diploma. Perbedaan ini cukup kontras dibandingkan dengan penelitian yang melibatkan apoteker komunitas sebagai responden, dimana proporsi lulusan profesi apoteker lebih dominan [11]. Kecenderungan pergeseran jenjang pendidikan tenaga farmasi

dari lulusan SMK ke jenjang D3 dan S1 sebagai upaya peningkatan kompetensi di bidang pelayanan farmasi.

3.2. Distribusi Variabel Beban Kerja Responden

Beban kerja apoteker dan tenaga teknis kefarmasian dikategorikan menjadi tiga tingkatan, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kategori ini digunakan untuk menggambarkan tingkat beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing responden. Distribusi responden berdasarkan kategori beban kerja ditampilkan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Distribusi Variabel Beban Kerja

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	10	10,4
Sedang	55	57,3
Tinggi	31	32,3

Sumber : Data Primer, 2025

Distribusi beban kerja responden menunjukkan bahwa 57,3% berada dalam kategori sedang, 32,3% termasuk kategori tinggi, dan 10,4% tergolong rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan di Instalasi Farmasi RSUD X berada pada tingkat sedang hingga tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh apoteker dan tenaga teknis kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD X berada pada tingkat sedang hingga tinggi. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa beban kerja dapat menjadi masalah jika tuntutan melebihi kapasitas individu [13]. Beban kerja yang tinggi pada sebagian responden disebabkan oleh volume resep harian yang tinggi, keterbatasan jumlah tenaga, serta tuntutan untuk menyelesaikan resep secara cepat dan tepat. Faktor-faktor tersebut juga dijelaskan dalam penelitian Abdullah, Samsualam dan Heruddin [14], yang menyebutkan bahwa ketidakseimbangan antara beban kerja dengan jumlah tenaga berdampak pada kelelahan serta penurunan kinerja.

Penurunan kinerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan apoteker dan tenaga teknis kefarmasian. Penelitian ini mengukur beban kerja berdasarkan empat indikator, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa sebagian besar responden mampu menyesuaikan diri, meskipun masih terdapat kendala dalam aspek jumlah tenaga dan tekanan waktu. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan beban kerja masih terjadi dan jika tidak segera ditangani, hal tersebut berisiko menurunkan kualitas pelayanan serta meningkatkan kemungkinan terjadinya *medication error* [15].

Ketidakseimbangan antara volume pekerjaan dan jumlah tenaga kerja dapat memperpanjang waktu tunggu serta menurunkan mutu pelayanan [16]. Tingginya jumlah pasien berpotensi meningkatkan stres kerja dan memicu kesalahan dalam penyusunan maupun penyerahan obat [17]. Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa risiko tetap ada, meskipun sebagian besar apoteker dan tenaga teknis kefarmasian berada pada tingkat beban kerja sedang.

Risiko-risiko yang ada menunjukkan bahwa keberadaan apoteker dan tenaga teknis kefarmasian dalam kategori beban kerja sedang bukan berarti terbebas dari potensi dampak negatif. Pendekatan preventif diperlukan agar beban kerja tidak berkembang menjadi faktor risiko yang berdampak pada efektivitas kerja. Manajemen rumah sakit perlu melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja, baik dari segi volume tugas maupun kapasitas tenaga yang tersedia. Pemetaan beban kerja secara berkala dapat menjadi dasar untuk melakukan penyesuaian distribusi tugas, penguatan sumber daya manusia, dan optimalisasi proses pelayanan. Penelitian sebelumnya juga menekankan pentingnya strategi penyesuaian beban kerja sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang responsif terhadap dinamika pelayanan di fasilitas kesehatan [14]. Upaya-upaya tersebut diharapkan mampu menjaga keseimbangan antara beban kerja dan efektivitas pelayanan kefarmasian secara berkelanjutan.

3.3. Distribusi Variabel Efektivitas Kerja Responden

Efektivitas kerja apoteker dan tenaga teknis kefarmasian dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu tidak efektif, cukup efektif, dan efektif. pengelompokan ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat pencapaian

kinerja berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, distribusi responden dalam setiap kategori ditampilkan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Distribusi Variabel Efektivitas Kerja

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Tidak Efektif	25	26
Cukup Efektif	59	61,5
Efektif	12	12,5

Sumber : Data Primer, 2025

Efektivitas kerja apoteker dan tenaga teknis kefarmasian di RSUD X menunjukkan berada pada kategori cukup efektif (61,5%), 26% berada pada kategori tidak efektif, dan 12,5% berada pada kategori efektif. Hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja apoteker dan tenaga teknis kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD X secara umum telah berjalan dengan baik.

Efektivitas kerja apoteker dan tenaga teknis kefarmasian menunjukkan hasil yang cukup, meskipun belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Mardiasmo dalam Aryadi, yang menyatakan bahwa efektivitas merupakan ukuran pencapaian tujuan organisasi [18]. Adanya responden dengan tingkat efektivitas rendah menandakan perlunya perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.

Efektivitas kerja apoteker dan tenaga kefarmasian dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain beban kerja [19], dukungan manajemen, tekanan operasional dan pengelolaan waktu [20]. Efektivitas kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan tiga indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Hasil pengukuran berdasarkan ketiga indikator menunjukkan bahwa sebagian besar apoteker dan tenaga teknis kefarmasian memiliki komitmen terhadap mutu pelayanan, meskipun masih ditemukan kendala dalam hal kedisiplinan waktu, ketidakseimbangan antara jumlah tenaga dengan beban kerja, serta pengelolaan waktu yang terstruktur dalam mendukung kelancaran pelayanan. Hambatan-hambatan tersebut juga ditemukan dalam penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa ketidakseimbangan volume resep antar unit menjadi salah satu faktor utama penurunan efektivitas kerja [21], keterbatasan tenaga kefarmasian berdampak pada keterlambatan pelayanan dan kualitas kerja [17], sementara sistem kerja yang tidak efisien menjadi faktor penghambat kelancaran alur pelayanan farmasi [22]. Efektivitas kerja yang tidak optimal berisiko pada keterlambatan pelayanan, kesalahan prosedur, dan menurunkan kualitas hasil kerja [23].

Efektivitas kerja yang tidak optimal berpotensi meningkatkan risiko keterlambatan pelayanan, kesalahan prosedur, dan penurunan kualitas hasil kerja. Kondisi ini perlu menjadi perhatian serius, mengingat kualitas pelayanan farmasi sebagai bergantung pada ketepatan, kecepatan, dan konsistensi kerja tenaga kefarmasian. Ketika efektivitas kerja menurun dampaknya tidak hanya dirasakan oleh tim internal, tetapi juga oleh pasien dan sistem pelayanan rumah sakit secara keseluruhan.

Penguatan sistem kerja melalui pelatihan berkelanjutan, penyesuaian beban tugas serta optimalisasi sarana dan prasarana menjadi langkah strategis yang perlu diprioritaskan. Peningkatan kapasitas tenaga melalui pelatihan tidak hanya menambah keterampilan teknis, tetapi juga membangun kesadaran akan pentingnya efisiensi kerja. penyesuaian beban tugas antar unit juga menjadi hal penting agar tidak terjadi ketimpangan beban yang berujung pada penurunan efektivitas.

3.4. Uji Hubungan Beban Kerja dengan Efektivitas Kerja

Penelitian ini menguji hubungan antara beban kerja dengan efektivitas kerja pada apoteker dan tenaga teknis kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD X. Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antar variabel. Uji statistik dalam penelitian ini adalah *Spearman Rank* karena data berskala ordinal dan tidak berdistribusi normal. Hasil uji ditampilkan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi *Spearman Rank* antara beban kerja dengan efektivitas kerja

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Korelasi (r)	Sig. (p)
Beban Kerja	Efektivitas Kerja	-0,388	<0,001

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil uji *Spearman Rank* menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dan efektivitas kerja ($r = -0,388$; $p < 0,001$). Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka efektivitas kerja cenderung menurun pada apoteker dan tenaga teknis kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD X.

Peningkatan efektivitas pelayanan farmasi menjadi salah satu aspek penting dalam memastikan kelancaran proses kerja dan pencapaian target pelayanan. Pemahaman mengenai hubungan antara beban kerja dengan efektivitas kerja menjadi penting sebagai perbaikan layanan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil analisis korelasi *spearman rank*, yang menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara beban kerja dan efektivitas kerja ($r = -0,388$; $p < 0,001$). Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, efektivitas kerja cenderung menurun. Hasil ini konsisten dengan tanggapan kuesioner, yang menunjukkan bahwa volume resep tinggi, sistem kerja shift yang menuntut penyesuaian jadwal secara cepat, serta tuntutan untuk memberikan pelayanan yang cepat dan tepat sesuai standar mutu rumah sakit. Penurunan efektivitas akibat beban kerja yang tinggi juga didukung oleh penelitian sebelumnya, Nasedum [24] menyoroti pentingnya distribusi kerja yang adil dalam menjaga stabilitas efektivitas tenaga kesehatan. Penelitian Salim dkk [17] menyatakan bahwa tekanan kerja yang tinggi dan beban administratif berdampak langsung pada keterlambatan pelayanan serta kualitas hasil kerja, sementara Fatimah dkk. [23] menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara jumlah tenaga volume kerja, serta sistem pengaturan waktu yang tidak efisien, turut menurunkan konsistensi dan efektivitas kerja pelayanan farmasi.

Penurunan efektivitas dan konsistensi kerja dapat dipicu oleh beban administratif yang berlebihan. Tugas dokumentasi, pelaporan, serta pekerjaan non-teknis lainnya sering kali menyita waktu dan energi, sehingga mengganggu fokus utama pada pelayanan pasien. Kondisi ini didukung oleh temuan Rizal dan Setiatin [25], yang mencatat bahwa efektivitas kerja dapat terganggu jika tenaga kesehatan harus menjalankan tanggung jawab ganda secara bersamaan. Penelitian Nurchalisa dan Agustina menyoroti bahwa manajemen waktu dan struktur kerja yang kurang optimal berkontribusi terhadap menurunnya kinerja tenaga kesehatan [26].

Menurunnya kinerja petugas farmasi tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja, tetapi juga oleh berbagai faktor lainnya yang saling berkaitan. Beberapa penelitian lain justru menunjukkan hasil yang bertolak belakang. Penelitian Hutasoit dan Banjarnahor [27] serta Ridwan dkk. [28], tidak menemukan hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan efektivitas kerja. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh konteks kerja yang berbeda, ukuran sampel yang lebih kecil, atau perbedaan indikator pengukuran efektivitas kerja. Efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, serta mekanisme pengawasan. Peningkatan efektivitas kerja tidak hanya bergantung pada pengelolaan beban kerja, tetapi juga membutuhkan dukungan dari aspek manajerial dan organisasi yang lebih luas.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD X memiliki beban kerja dalam kategori sedang hingga tinggi, dengan efektivitas kerja yang mayoritas berada pada tingkat cukup dan hanya sebagian kecil yang tergolong efektif. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dan efektivitas kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja maka efektivitas kerja cenderung menurun. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja merupakan faktor penting yang perlu dikelola secara serius untuk menjaga kualitas pelayanan kefarmasian. Oleh karena itu, disarankan agar rumah sakit melakukan evaluasi beban kerja secara berkala, menyesuaikan jumlah tenaga kefarmasian dengan volume resep dan jenis pelayanan, serta memperkuat pelatihan kerja guna mendukung peningkatan efektivitas kerja, khususnya dalam aspek ketepatan waktu. Penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan metode pengumpulan data dengan pengawasan langsung saat pengisian kuesioner, guna meminimalkan kemungkinan bias informasi. Variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi juga dapat dikaji karena berpotensi mempengaruhi efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. K. Patel, M. J. Kelm, P. W. Bush, H.-J. Lee, and A. M. Ball, "Prevalence and risk factors of burnout in community pharmacists," *J. Am. Pharm. Assoc.*, vol. 61, no. 2, pp. 145–150, 2021, doi: 10.1016/j.japh.2020.09.022.
- [2] A. N. Al Shammari *et al.*, "Investigating The Factors Influencing Job Satisfaction, Investigating

- The Factors Influencing Job Satisfaction, Professional Development, And Medication Safety Practices Professional Development, And Medication Safety Practices Among Pharmacy Technicians,” *Chelonian Conserv. Biol.*, vol. 5, no. 2, pp. 323–325, 2022.
- [3] S. C. Shao *et al.*, “Workload of pharmacists and the performance of pharmacy services,” *PLoS One*, vol. 15, no. 4, pp. 1–12, 2020, doi: 10.1371/journal.pone.0231482.
- [4] Khalfia, A. Zainuddin, and Asriati, “Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Tenaga Teknis Kefarmasian Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara Kendari Tahun 2023,” *Med. Alkhairaat J. Penelit. Kedokt. dan Kesehat.*, vol. 6, no. 2, pp. 467–478, 2024, doi: 10.31970/ma.v6i2.189.
- [5] D. Herwina, “Gambaran Beban Kerja Tenaga Asisten Apoteker di Instalasi Farmasi Rumah SakitUmum (RSU) Kota Tangerang Selatan Tahun 2017,” Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta, 2017.
- [6] S. Sabarudin, S. Ihsan, F. Nirmala, and S. Sartina, “Evaluasi Pelayanan Kefarmasian Dan Penggunaan Obat (Pkpo) Berbasis Akreditasi Di Instalasi Farmasi Blud Rumah Sakit Konawe Tahun 2018,” *Prev. J.*, vol. 4, no. 2, pp. 65–74, 2018, doi: 10.37887/epj.v4i2.12467.
- [7] S. Notoatmodjo, “Metodologi Penelitian Kesehatan,” 2018, *Rinneka, Jakarta*.
- [8] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R and D*, vol. 3. Bandung: Alfabeta, 2021.
- [9] J. K. R. Rolos, S. A. P. Sambul, and W. Rumawas, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 6, no. 4, pp. 19–27, 2018, doi: <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i004.19-27>.
- [10] Ceriana and U. Narimawati, “Pembagian Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan PT. Gadingmas Wirajaya Bandung,” *J. Penelit. Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–10, 2019.
- [11] H. Lutfiyati, P. Pribadi, and S. B. Santoso, “Kesiapan Apoteker dalam Memberikan Layanan Medication Therapy Management,” *CERATA J. Ilmu Farm.*, vol. 10, no. 1, pp. 34–38, 2019, doi: 10.61902/cerata.v10i1.74.
- [12] Fef Rukminingsih, Azifatul Ula, and Dian Safitri, “Pengukuran Persepsi Tenaga Teknis Kefarmasian Di Kota Dan Kabupaten Semarang Terhadap Apotek Online,” *J. Ilm. Manuntung Sains Farm. Dan Kesehat.*, vol. 8, no. 2, pp. 277–282, 2022, doi: 10.51352/jim.v8i2.636.
- [13] I. K. Budiasa, *Beban Kerja SDM*. Banyumas: CV. Pena Persada, 2021.
- [14] A. A. A. Abdullah, Samsualam, and Haeruddin, “Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar,” *J. Kesehat. Masy.*, vol. 4, no. 4, pp. 191–202, 2023, doi: <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1425>.
- [15] S. N. Fitria and I. Dhamanti, “Analisis Faktor Penyebab Medication Error pada Unit Rawat Jalan di Rumah Sakit:Literature Review,” *J. Kesehat. Tambusai*, vol. 5, pp. 11244–11253, 2024.
- [16] B. Ronggonundarmo, S. P. Jati, and F. Agushyana, “Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan SDM Di Instalasi Farmasi RS. Permata Medika Semarang,” *J. Manaj. Kesehat. Indones.*, vol. 7, no. 3, pp. 205–211, 2019, doi: 10.14710/jmki.7.3.2019.205-211.
- [17] A. Salim, D. Sybania, S. Angell, and M. Tonis, “Analisis Beban Kerja Petugas Farmasi Di Depo Farmasi Rawat Jalan RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau,” *PREPOTIF J. Kesehat. Masy.*, vol. 8, no. 17, pp. 7456–7467, 2024.
- [18] T. Aryadi, *Analisis Efektifitas Kerja Pegawai*. Cirebon: CV. Elsi Pro, 2020.
- [19] M. Syaifunnawal, “Hubungan Beban Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pada Pegawai,” *J. Penelit. Psikol.*, vol. 10, no. 02, pp. 575–583, 2023.
- [20] S. S. & N. R. Ageng, “Analisa Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk,” *J. Ilm. Mhs.*, vol. 2, no. 1, pp. 154–160, 2024, doi: <https://doi.org/10.59841/intellektika.v2i1.819>.
- [21] D. A. Darsono, S. Suwarni, F. Indrasari, D. Rosita, and R. Roslianti, “Analisis Kebutuhan Tenaga Teknis Kefarmasian Berdasarkan Beban Kerja Pada Pelayanan Resep Di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Rs Roemani Muhammadiyah Semarang,” *J. Farm. Sains Indones.*, vol. 5, no. 2, pp. 69–76, 2024, doi: 10.52216/jfsi.vol5no2p69-76.
- [22] E. Saptowati and N. Hidayah, “Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Kepegawaian Dengan Metode WISN dan FTEDI Farmasi RS Muhammadiyah Babat,” *J. Keperawatan Muhammadiyah*, vol. 7, no. 3, pp. 59–66, 2022.
- [23] S. Fatimah, N. Nuur Rochmah, and Y. Pertiwi, “Analisis Kejadian Medication Error Resep Pasien Rawat Jalan Di Rumah Sakit X Cilacap,” *J. Ilm. JOPHUS J. Pharm. UMUS*, vol. 2, no. 02, pp. 71–78, 2021, doi: 10.46772/jophus.v2i02.434.

- [24] I. R. Nasedum, “Hubungan Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap BLUD RSUD Sele Be Solu Kota Sorong,” *J. Inov. Kesehatan*, vol. 1, no. 1, pp. 26–30, 2019, doi: 10.1016/j.japh.2020.09.022.
- [25] A. M. Rizal and S. Setiatin, “Pengaruh Beban Kerja Petugas Pendaftaran Terhadap Efektivitas Pelayanan Di RSUD Bina Sehat,” *J. Kesehatan. Tambusai*, vol. 2, no. 3, pp. 84–91, 2021, doi: 10.31004/jkt.v2i3.1963.
- [26] Nurchalisa and Agustina, “Hubungan Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Mulyang Kute Bener Meriah,” *J. Kesehatan. Tambusai*, vol. 4, no. 4, pp. 6347–6355, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i4.21963>
- [27] K. S. Hutasoit and S. Banjarnahor, “Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Kota Medan,” *Indones. Trust Nurs. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 106–112, 2023.
- [28] J. Ridwan, B. Hartono, Y. Devis, H. Susmaneli, and H. Herniwanti, “Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Tenaga Keperawatan,” *J. Media Penelit. Dan Pengemb. Kesehatan*, vol. 33, no. 3, pp. 24–33, 2023, doi: 10.34011/jmp2k.v33i3.1692.