

Gambaran Produktivitas Kerja pada Pegawai yang Berada di Laboratorium X

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Nisrina Dzaki Falihah Universitas Muhammadiyah Banjarmasin Falia.nisrina95@gmail.com	ISSN: 2963-8933 Vol. 5, No. 3 Oktober 2026 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp
© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved	

Saran Penulisan Referensi:

Falihah, N. D, (2026). Gambaran Produktivitas Kerja pada Pegawai yang Berada di Laboratorium X. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan (AJPP)*, 5(3), 2703-2710.

Abstrak

Laboratorium X menghadapi permasalahan produktivitas kerja yang belum optimal, ditandai dengan fluktuasi pencapaian target pengujian sampel, ketidaktepatan waktu penyelesaian laporan melebihi Turnaround Time (TAT), rendahnya motivasi akibat minimnya apresiasi pimpinan, serta tekanan psikologis yang menurunkan konsentrasi karyawan. Penelitian ini bertujuan mengetahui gambaran produktivitas kerja karyawan Laboratorium X serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam mencapai produktivitas optimal. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan responden seluruh karyawan Laboratorium X sebanyak 35 orang menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan modifikasi skala produktivitas kerja 11 item ($\alpha=0,936$) berdasarkan tiga aspek yaitu kemampuan, hasil yang dicapai, dan mutu, dengan skala Likert lima poin. Analisis data menggunakan statistik deskriptif. Hasil menunjukkan mayoritas karyawan memiliki produktivitas tinggi (91,4%), sedang 5,7%, dan rendah 2,9%. Kategori tinggi mendominasi aspek hasil (94,3%), mutu (91,4%), dan kemampuan (88,6%). Disimpulkan kendala TAT bersumber dari masalah manajerial, bukan kapasitas karyawan.

Kata Kunci: Hasil Yang Dicapai, Karyawan Laboratorium, Kemampuan, Mutu, Produktivitas Kerja

Abstract

Laboratory X faces suboptimal work productivity, as reflected in fluctuations in sample testing target achievement, delays in report completion beyond the established Turnaround Time (TAT), low employee motivation due to limited managerial appreciation, and psychological pressure that reduces employees' concentration. This study aimed to assess the work productivity of employees at Laboratory X and identify the factors hindering optimal productivity. This study employed a descriptive quantitative approach involving all 35 Laboratory X employees as respondents using a total sampling technique. Data were collected through an online questionnaire using a modified 11-item Work Productivity Scale ($\alpha = 0.936$) based on three dimensions: ability, work outcomes, and quality, measured on a five-point Likert scale. The data were analyzed using descriptive statistics. The results showed that 91.4% of employees demonstrated high work productivity, 5.7% demonstrated moderate productivity, and 2.9% demonstrated low productivity. The high category was dominant across the dimensions of work outcomes (94.3%), quality (91.4%), and ability (88.6%). The findings indicate that delays in meeting the TAT are primarily attributable to managerial issues rather than employees' capabilities.

Keywords: Ability, Achieved Results, Laboratory Employees, Quality, Work Productivity

A. Pendahuluan

Laboratorium X merupakan laboratorium klinik pertama di wilayahnya yang berlokasi di Jalan Gusti Situt Mahmud Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Sebagai institusi pelayanan kesehatan, Laboratorium X memiliki visi untuk mewujudkan pelayanan laboratorium kesehatan yang bermutu guna mendukung masyarakat hidup sehat. Dalam merealisasikan visi tersebut, Laboratorium X mengemban misi memberikan pelayanan yang hemat dan terjangkau, serta cepat, tepat, bermutu, terukur, sesuai standar, ramah, dan profesional melalui layanan Laboratorium Klinik, Home Service, dan Medical Check Up. Keberhasilan pencapaian visi dan misi tersebut sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang optimal melalui tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Tohardi, sebagaimana dikutip dalam Tertia et al., (2023), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Keberadaan produktivitas sangat krusial dalam lingkup profesional sebab tanpanya, sumber daya manusia hanya akan menghabiskan waktu tanpa memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan institusi. Oleh karena itu, baik sektor publik maupun swasta sangat menekankan pada kejelasan prosedur dan pencapaian sasaran kerja sebagai tolak ukur profesionalisme. Agar karyawan dapat mencapai kategori produktif, organisasi berkewajiban untuk memberikan dukungan yang optimal terhadap seluruh aspek yang menunjang kinerja mereka (Mahawati et al., 2021).

Di tengah arus globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin intensif, produktivitas kerja menjadi determinan utama keberhasilan sebuah organisasi. Fenomena ini dialami secara nyata oleh Laboratorium X, mengingat organisasi merupakan sebuah sistem yang terdiri atas berbagai komponen yang saling berinteraksi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial sebagai penggerak utama faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia (Al-Mustajidi et al., 2025). Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan dan juga pimpinan dari Laboratorium X untuk melakukan studi pendahuluan. GW (pimpinan Laboratorium X), menyatakan bahwa produktivitas kerja saat ini belum mencapai level optimal yang diharapkan perusahaan. Pimpinan menyoroti bahwa pencapaian target kuantitas hasil pengujian sampel sering kali mengalami fluktuasi yang tidak stabil akibat adanya sistem perusahaan pada ketepatan waktu (timeliness). Hambatan ini terlihat jelas pada laporan hasil laboratorium yang sering kali tidak selesai sesuai dengan durasi Turnaround Time (TAT) yang telah dijanjikan kepada pasien. Dalam praktiknya, pasien dijanjikan bahwa sampel dapat diambil kembali dalam dua hari, namun pada kenyataannya proses penyelesaian pengujian kerap membutuhkan waktu tiga hari atau lebih. Ketidakmampuan memenuhi standar TAT ini menjadi indikator nyata dari penurunan efisiensi kerja, di mana pengelolaan waktu belum berjalan secara optimal sesuai dengan komitmen layanan. Menurut pimpinan, kondisi ini jika dibiarkan dapat menurunkan kredibilitas layanan laboratorium dan efektivitas operasional secara keseluruhan karena ketidakpastian waktu penyelesaian hasil bagi pasien.

Di sisi lain, hasil wawancara dengan EA selaku karyawan Laboratorium X mengungkapkan adanya sejumlah faktor pengganggu yang secara langsung berdampak pada produktivitas kerja mereka sehari-hari. Karyawan mengakui bahwa tekanan psikologis yang terus-menerus didapatkan dari pimpinan yang meminta untuk mempercepat pengerjaan berdasarkan adanya kritik dan saran oleh pasien dalam lingkungan kerja, terkadang berdampak pada menurunnya konsentrasi dan ketelitian dalam melaksanakan tugas. Penurunan fokus ini memiliki keterkaitan dengan masalah TAT; ketika ketelitian berkurang, risiko kesalahan teknis meningkat sehingga beberapa pekerjaan pengujian sampel harus diulang kembali (rework). Proses pengulangan kerja ini memakan durasi yang seharusnya dapat digunakan untuk menyelesaikan pengujian tepat waktu, sehingga secara otomatis memperpanjang masa tunggu penyelesaian hasil dan membuat target TAT gagal tercapai. EA juga menuturkan bahwa hal ini dapat membuat kerugian bagi perusahaan karena rework yang dilakukan pegawai terkadang bisa dilakukan lebih dari sekali sehingga memicu pengeluaran biaya operasional. Lebih lanjut, EA juga menyampaikan bahwa hambatan pada aspek kualitas dan ketepatan waktu kerja tersebut pada akhirnya turut berkontribusi pada tidak tercapainya target keuangan laboratorium selama beberapa tahun berturut-turut, sebagai dampak domino dari produktivitas kerja yang tidak optimal.

Sunyoto (2012) dalam Dhyani et al. (2021) menyatakan bahwa dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, produktivitas kerja pegawai tidak hanya tercermin dari capaian kinerja individual, tetapi juga berdampak pada kinerja keuangan organisasi secara keseluruhan. Tingkat

produktivitas yang optimal akan berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan serta efisiensi penggunaan sumber daya, sementara produktivitas yang rendah berpotensi meningkatkan beban operasional. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hermansyah et al. (2022), produktivitas kerja dalam lingkup pelayanan kesehatan merupakan instrumen krusial yang merefleksikan tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan saat bekerja, sekaligus berfungsi sebagai tolak ukur dalam evaluasi untuk perbaikan organisasi yang berkelanjutan. Dalam upaya mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan, pemenuhan faktor pendorong seperti motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, di mana dimensi kebutuhan fisik dan rasa aman menjadi faktor yang paling dominan dalam memicu produktivitas karyawan (Salim et al., 2025).

Septian (2023) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu faktor sikap mental yang dapat berupa motivasi atau semangat dalam bekerja, disiplin kerja, dan etika. Kemudian faktor kompetensi, yaitu berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja karyawan di bidangnya. Faktor lainnya adalah sarana kerja, yaitu berkaitan dengan ketersediaan fasilitas dan peralatan yang memadai. Selanjutnya adalah faktor teknologi yang merupakan bentuk dari pemanfaatan sistem dan alat kerja modern untuk meningkatkan efisiensi. Kemudian faktor adanya kesempatan karir, yaitu promosi jabatan, penghargaan yang perusahaan berikan, dan kepastian status kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sakinah et al. (2023), diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendorong keterlibatan karyawan. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Sunyoto (2012) dalam Dhyani (2021) juga menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, produktivitas kerja pegawai tidak hanya tercermin dari capaian kinerja individual, tetapi juga berdampak pada kinerja keuangan organisasi secara keseluruhan, di mana tingkat produktivitas yang optimal akan berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan serta efisiensi penggunaan sumber daya, sementara produktivitas yang rendah berpotensi meningkatkan beban operasional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran produktivitas kerja pada karyawan Laboratorium X serta kendala apa saja yang dihadapi karyawan dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih dalam mengenai gambaran produktivitas kerja pada karyawan Laboratorium X serta mengetahui kendala apa saja yang dihadapi karyawan dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis sebagai tambahan wawasan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai produktivitas kerja pada organisasi pelayanan kesehatan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Laboratorium X sebagai bahan evaluasi dan masukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, bagi karyawan sebagai bahan refleksi untuk meningkatkan kinerja, serta bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi dalam penelitian terkait produktivitas kerja.

Produktivitas Kerja

Sutrisno (2009) menyatakan setiap pegawai seharusnya senantiasa mengutamakan produktivitas kerja dalam menjalankan tugasnya, yang pada dasarnya dipahami sebagai rasio antara hasil yang dihasilkan (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Terdapat tiga aspek utama yang membentuk produktivitas kerja seorang karyawan. Aspek pertama adalah kemampuan, yaitu kapasitas karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, di mana keterampilan dan sikap profesional menjadi faktor paling menentukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Aspek kedua adalah hasil yang dicapai, yaitu upaya berkelanjutan untuk terus meningkatkan capaian kerja, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh karyawan yang mengerjakannya maupun oleh pihak-pihak yang menerima hasil tersebut. Aspek ketiga adalah mutu, yaitu kualitas output yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang, yang sekaligus menjadi cerminan dari tingkat kualitas kerja seorang pegawai secara keseluruhan.

Ilmi et al. (2024) menyatakan produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan jasa atau output yang memenuhi standar yang telah ditetapkan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pengukuran variabel secara objektif dan analisis data berbentuk angka melalui teknik statistik (Azwar, 2017). Adapun desain yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif yang berorientasi pada penyajian deskripsi sistematis mengenai fenomena secara objektif dan faktual tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti (Azwar, 2017).

Variabel dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Menurut Tohardi, sebagaimana dikutip dalam Tertia et al. (2023), produktivitas kerja merupakan sikap mental, yaitu sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Untuk mengukur produktivitas kerja, peneliti menggunakan tiga aspek produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009), yaitu kemampuan, hasil yang dicapai, dan mutu.

Menurut Christensen et al. (2020), populasi mencakup semua elemen atau individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Karakteristik tersebut, khususnya dalam konteks penelitian ilmu sosial, seringkali mengacu pada dimensi demografis, termasuk di antaranya batasan geografis tempat tinggal subjek penelitian (Azwar, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Laboratorium X. Penelitian ini menerapkan teknik non-probability sampling dalam proses pemilihan responden, yakni suatu metode pengambilan sampel yang tidak berlandaskan pada kaidah probabilitas (Sekaran & Bougie, 2016). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang pegawai Laboratorium X. Berikut adalah gambaran umum karakteristik sampel penelitian:

Tabel 1. Deskripsi Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persen
Kepala Bagian	8	22,8%
Staff	23	65,7%
Freelance	4	11,4%
Total	35	100%

Hasil deskripsi karakteristik responden berdasarkan jabatan diperoleh 8 orang atau 22,8% responden menjabat sebagai Kepala Bagian, 23 orang atau 65,7% responden menjabat sebagai Staff, dan 4 orang atau 11,4% responden berada pada posisi Freelance.

Tabel 2. Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-laki	10	28,5%
Perempuan	25	71,4%
Total	35	100%

Hasil deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh 10 orang atau 28,5% responden laki-laki dan 25 orang atau 71,4% responden perempuan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala psikologi, yaitu alat untuk mengukur karakteristik variabel nonkognitif (Azwar, 2017). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja menggunakan modifikasi skala produktivitas kerja dari Ashar (2023) sebagaimana dikutip dalam Ilmi et al. (2024), yang mengungkapkan terdapat tiga aspek produktivitas kerja berdasarkan teori Sutrisno (2009). Adapun model respon butir pernyataan menggunakan skala Likert dengan lima kategori pilihan jawaban untuk mengukur tingkat kesesuaian persepsi responden: Sangat Sesuai (SS) diberikan bobot skor tertinggi yaitu 5, diikuti Sesuai (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Sesuai (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan bobot skor terendah 1. Eksplorasi data pada penelitian ini menerapkan metode statistika deskriptif untuk mengolah data mentah yang telah terkumpul.

Sebelum digunakan dalam pengambilan data utama, alat ukur ini telah melalui tahapan uji coba (try out) untuk melihat reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji coba tersebut, diperoleh instrumen final yang terdiri dari 11 item dengan nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,936, sehingga skala ini dinyatakan sangat reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yang disusun secara sistematis. Tahap pertama diawali dengan peneliti mengajukan permohonan izin penggunaan alat ukur. Pada tahap kedua, peneliti melakukan uji coba alat ukur kepada sejumlah subjek di luar sampel penelitian untuk melakukan uji reliabilitas, guna memastikan kualitas dan keajekan instrumen yang digunakan. Selanjutnya pada tahap ketiga, peneliti melakukan pengumpulan data

utama dengan menggunakan kuesioner secara daring yang disebarakan melalui Google Forms. Setelah seluruh data penelitian berhasil terkumpul, peneliti memasuki tahap keempat yaitu melakukan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan variabel yang diperoleh dari sekelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk uji hipotesis (Azwar, 2017).

C. Hasil dan Pembahasan

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di Laboratorium X berjumlah 35 orang.

Tabel 3. Deskripsi Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja	Interval	Jumlah	Persen
Tinggi	$X > 41$	32	91,4%
Sedang	$26 \leq X < 41$	2	5,7%
Rendah	$X < 26$	1	2,9%
Total		35	100%

Data produktivitas kerja diperoleh menggunakan kuesioner dengan jumlah pernyataan sebanyak 11 item dengan skala jawaban berjumlah lima. Data tersebut kemudian dihitung total skor dan diubah menjadi tiga kategori. Hasil deskripsi produktivitas kerja dari 35 orang responden diperoleh 32 orang atau 91,4% responden memiliki produktivitas kerja pada tingkat tinggi, 2 orang atau 5,7% responden memiliki produktivitas kerja pada tingkat sedang, dan 1 orang atau 2,9% responden memiliki produktivitas kerja pada tingkat rendah. Dengan demikian responden yang diamati mayoritas memiliki produktivitas kerja pada tingkat tinggi.

Tabel 4. Deskripsi Kategorisasi Produktivitas Kerja Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Freelance	0	0	4	4
Kepala Bagian	0	1	7	8
Staff	1	1	21	23
Total	1	2	32	35

Hasil deskripsi produktivitas kerja berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa pegawai dengan jabatan freelance yang memiliki produktivitas kerja dalam kategori tinggi yaitu 4 orang, kepala bagian dalam kategori tinggi yaitu 7 orang, dan staff dengan kategori tinggi yaitu 21 orang.

Tabel 5. Deskripsi Produktivitas Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Laki-laki	0	1	9	10
Perempuan	1	1	23	25
Total	1	2	32	35

Tabel 5 menunjukkan bahwa responden perempuan mendominasi penelitian ini dengan total 25 orang, di mana 23 orang di antaranya memiliki tingkat produktivitas tinggi. Sementara responden laki-laki berjumlah 10 orang dengan 9 orang di antaranya berada pada kategori produktivitas tinggi, yang berarti mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Tabel 6. Deskripsi Produktivitas Kerja Berdasarkan Aspek

Aspek	Kategori	Frekuensi	Persen
Kemampuan	Tinggi	31	88,6%
	Sedang	3	8,6%
	Rendah	1	2,9%
Hasil yang Dicapai	Tinggi	33	94,3%
	Sedang	0	0%
	Rendah	2	5,7%
Mutu	Tinggi	32	91,4%
	Sedang	2	5,7%
	Rendah	1	2,8%

Hasil deskripsi aspek kemampuan dari 35 orang responden diperoleh 31 orang atau 88,6% responden memiliki aspek kemampuan pada tingkat tinggi, 3 orang atau 8,6% pada tingkat sedang, dan 1 orang atau 2,9% pada tingkat rendah. Hasil deskripsi aspek hasil yang dicapai diperoleh 33 orang atau 94,3% responden pada tingkat tinggi, 0% pada tingkat sedang, dan 2 orang atau 5,7% pada tingkat rendah. Hasil deskripsi aspek mutu diperoleh 32 orang atau 91,4% responden pada tingkat tinggi, 2 orang atau 5,7% pada tingkat sedang, dan 1 orang atau 2,8% pada tingkat rendah. Dengan demikian responden yang diamati mayoritas memiliki ketiga aspek produktivitas kerja pada tingkat tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada karyawan Laboratorium X secara umum berada pada kategori tinggi, dengan 32 orang atau 91,4% responden berada pada level tinggi, 2 orang (5,7%) pada level sedang, dan hanya 1 orang (2,9%) pada level rendah. Temuan ini juga konsisten ketika dilihat dari ketiga aspek produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009), yaitu aspek kemampuan (88,6% kategori tinggi), aspek hasil yang dicapai (94,3% kategori tinggi), dan aspek mutu (91,4% kategori tinggi), yang ketiganya secara mayoritas berada pada kategori tinggi. Gambaran ini menarik untuk didiskusikan lebih lanjut, mengingat hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti pada bagian pendahuluan justru menunjukkan adanya keluhan terkait ketidaktercapaian target Turnaround Time (TAT). Dengan demikian, terdapat kesenjangan yang perlu dimaknai secara hati-hati antara persepsi pimpinan dan karyawan terhadap kendala operasional di satu sisi, dengan hasil pengukuran kuantitatif produktivitas kerja yang justru menunjukkan kategori tinggi di sisi lain.

Tingginya produktivitas kerja yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sadat dan Afrizal (2023) pada karyawan di salah satu perusahaan, yang menemukan bahwa mayoritas karyawan tetap mampu menunjukkan produktivitas kerja yang baik selama kondisi mental mereka berada pada kategori yang memadai, meskipun terdapat tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi. Hal ini relevan dengan kondisi Laboratorium X, di mana karyawan tetap melaporkan tingkat produktivitas yang tinggi pada aspek kemampuan dan mutu kerja, sekalipun terdapat tekanan psikologis dari tuntutan kecepatan penyelesaian sampel sebagaimana diungkapkan dalam wawancara pendahuluan. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan dapat tetap mempersepsikan dirinya produktif secara individual, walaupun terdapat hambatan struktural dan psikologis tertentu di lingkungan kerjanya.

Pada aspek hasil yang dicapai, yang merupakan aspek dengan persentase kategori tinggi tertinggi dalam penelitian ini (94,3%), temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian Tulung dan Sambo (2025) yang menunjukkan bahwa karyawan pada institusi jasa cenderung tetap berupaya meningkatkan hasil kerja mereka secara berkelanjutan, sekalipun sistem pendukung organisasi seperti pengembangan karir belum sepenuhnya optimal. Pada konteks Laboratorium X yang merupakan institusi laboratorium klinik berskala kecil-menengah dengan sistem pengembangan karir yang masih sederhana, tingginya produktivitas pada aspek hasil yang dicapai dapat mengindikasikan adanya dorongan internal karyawan untuk tetap menunjukkan kinerja yang baik, terlepas dari ada atau tidaknya dukungan sistem organisasi yang memadai.

Sementara itu, tingginya produktivitas pada aspek kemampuan (88,6%) sejalan dengan temuan Taufan dan Sudarso (2024) yang menemukan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan kemampuan kerja yang tinggi pula, terlepas dari tingkat disiplin kerja yang diterapkan di tempat kerja mereka. Hal ini relevan untuk memaknai kondisi Laboratorium X, di mana kendala ketepatan waktu (timeliness) dan keterlambatan TAT yang disampaikan pimpinan dalam studi pendahuluan kemungkinan lebih berkaitan dengan sistem perusahaan dan sistem kerja organisasi secara keseluruhan, bukan dengan rendahnya kemampuan kerja karyawan secara individual. Dengan kata lain, karyawan Laboratorium X tetap menunjukkan kapasitas kerja yang baik pada level personal, sekalipun terdapat persoalan pada level sistem yang memengaruhi pencapaian target waktu pelayanan.

Hasil penelitian ini turut diperkuat oleh temuan Gibran et al. (2024) pada karyawan di salah satu perusahaan manufaktur, yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan secara umum tetap berada pada kategori yang baik ketika faktor pendukung seperti keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi karyawan terjaga dengan cukup baik. Pada konteks Laboratorium X, meskipun tidak diukur secara langsung dalam penelitian ini, tingginya capaian produktivitas pada seluruh aspek dapat mengindikasikan bahwa karyawan masih mampu menjaga kinerja individunya pada level yang baik, walaupun terdapat kritikan pasien dan target waktu pelayanan yang disampaikan oleh pimpinan dalam wawancara pendahuluan.

Apabila dilihat dari karakteristik jabatan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik karyawan dengan jabatan kepala bagian, staff, maupun freelance secara mayoritas berada pada kategori produktivitas kerja yang tinggi. Pola ini sejalan dengan temuan Setyopratiño (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada berbagai level jabatan, di mana karyawan dengan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan teknis cenderung lebih mampu menunjukkan produktivitas yang konsisten, tanpa harus dibedakan berdasarkan posisi struktural mereka di perusahaan. Pada Laboratorium X, hal ini dapat dimaknai bahwa standar pelayanan dan harapan kerja yang diterapkan secara merata pada seluruh karyawan, baik pada level manajerial maupun operasional, turut mendukung tercapainya produktivitas kerja yang relatif tinggi di seluruh tingkatan jabatan.

Mayoritas responden penelitian ini adalah karyawan perempuan (71,4%) yang juga menunjukkan kategori produktivitas tinggi. Gambaran ini sejalan dengan temuan García-Pérez-de-Sevilla et al. (2025), yang menunjukkan bahwa meskipun terdapat tantangan kesehatan tertentu pada pekerja perempuan, mayoritas dari mereka tetap mampu menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik selama dukungan dari lingkungan kerja cukup memadai. Hasil ini memperkuat gambaran bahwa dominasi karyawan perempuan pada Laboratorium X tidak menjadi faktor yang menghambat tercapainya produktivitas kerja yang tinggi, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil deskripsi penelitian ini.

Secara keseluruhan, temuan dalam penelitian ini memperkuat pandangan bahwa produktivitas kerja karyawan Laboratorium X berada pada kategori tinggi, yang ditunjukkan secara konsisten baik dari hasil keseluruhan maupun ketiga aspek produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009), serta tidak menunjukkan perbedaan pola yang mencolok berdasarkan jabatan maupun jenis kelamin responden. Hasil ini memberikan gambaran bahwa secara individual, karyawan Laboratorium X memiliki kapasitas kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Namun demikian, tingginya produktivitas kerja yang ditemukan tidak serta-merta menafikan adanya kendala sistem perusahaan terkait Turnaround Time (TAT) yang disampaikan oleh pimpinan dalam studi pendahuluan, sehingga temuan ini perlu dimaknai sebagai gambaran kapasitas individu karyawan, bukan sebagai indikator bahwa seluruh persoalan operasional pelayanan laboratorium telah teratasi secara menyeluruh.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa karyawan Laboratorium X secara umum memiliki produktivitas kerja yang tinggi pada semua tingkatan jabatan dan jenis kelamin, baik secara keseluruhan maupun dalam aspek kemampuan, hasil kerja, serta mutu. Namun, terdapat kesenjangan antara tingginya persepsi produktivitas individu ini dengan kendala operasional seperti keterlambatan Turnaround Time (TAT) dan tekanan psikologis karyawan yang ditemukan pada studi pendahuluan. Kritik dan masukan dari karyawan mengungkap bahwa sistem operasional perusahaan saat ini kurang tepat dalam merespons dan memberikan solusi terhadap kendala teknis di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya produktivitas lebih mencerminkan kapasitas personal karyawan, sementara kendala optimalisasi kinerja sebenarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar teori Sutrisno, bukan dari rendahnya kemampuan karyawan itu sendiri.

Secara implikasi teoritis, temuan ini memperkaya bidang Psikologi Industri dan Organisasi dengan menunjukkan bahwa produktivitas individu yang tinggi dapat berjalan beriringan dengan kendala sistemik organisasi. Secara praktis, manajemen Laboratorium X disarankan untuk membenahi mutu sistem pelayanan secara menyeluruh. Langkah konkret yang dapat diambil adalah memperketat quality control (QC) melalui pemeliharaan (maintenance) alat laboratorium secara berkala guna menghindari kerusakan teknis, serta merumuskan SOP khusus yang mengatur alur penanganan sampel secara detail untuk meminimalkan beban kerja di jam sibuk. Selain itu, manajemen disarankan melakukan digitalisasi guna mencegah human error dan menyajikan informasi yang lebih akurat, salah satunya dengan membuat program otomatis berbasis WhatsApp atau menyediakan tautan khusus agar pasien dapat memantau status sampel mereka dengan mudah. Manajemen juga perlu melakukan evaluasi secara berkala guna memberikan pelayanan yang jauh lebih ramah kepada pasien, serta memberikan dukungan psikologis terstruktur untuk mencegah tekanan kerja menghambat kualitas pelayanan jangka panjang.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk beralih ke desain penelitian eksploratif atau eksplanatori yang menguji keterkaitan antarvariabel secara spesifik, seperti menghubungkan produktivitas dengan variabel timeliness, beban kerja mental, stres kerja, atau burnout. Selain itu, peneliti mendatang diharapkan dapat memperluas cakupan sampel ke berbagai laboratorium klinik lain (multi-pusat) guna meningkatkan daya generalisasi, serta melengkapi metode self-report menggunakan triangulasi data berupa observasi lapangan langsung, wawancara mendalam kepada pimpinan, atau penggunaan data log kinerja objektif dengan pendekatan longitudinal untuk meminimalkan bias persepsi.

E. Referensi

- Ashar Andi Idham Danal, Seri Suriani, C. (2023). Indonesian Journal of Business and Management Kota Makassar Working Environment at Bank Rakyat Indonesia Panakkukang Branch Office Makassar City. 5(2), 197–199. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i2.1919>
- Al-Mustajidi M. F, Agung Widhi Kurniawan, Z. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 1.
- Aziza, N. (2023). Metodologi penelitian 1: Deskriptif kuantitatif. Dalam S. Haryati (Ed.), Metodologi Penelitian 1 (hlm. 165–178). Media Sains Indonesia.
- Azwar. (2017). Metode Penelitian Psikologi (Edisi II). Pustaka Pelajar.
- Bougie, S. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. Leadership & Organization Development Journal, 34(7), 700–701. <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2020). Research Methods, Design, and Analysis (13th ed.). Pearson.
- Dhyan Parashakti Ryani, Novianti. D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap. 1949, 127–136.
- García-Pérez-de-Sevilla, G., Bermejo Franco, A., Trinidad, J., Gasque-Celma, M., & del-Blanco-Muñiz, A. (2025). Challenges and work productivity among female workers: The role of environmental support. Journal of Occupational Health and Well-being.
- Gibran, M., Khaeruman, K., & Abduh, M. (2024). Analisis produktivitas kerja karyawan ditinjau dari work-life balance di perusahaan manufaktur. Jurnal Manajemen dan Perilaku Organisasi.
- Hermansyah, Agung Riyadi, R. D. (2022). Cluster Analysis of the Productivity of Nurses' Work. 25(November), 136–144. <https://doi.org/10.7454/jki.v25i3.1411>
- Ilmi, M., Ariani, L., & Quarta, D. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin. 4, 1–13.
- Mahawati E, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih Qurnia Fitriyatunur, Ayudia Popy Sesilia, I. M., & Idah Kusuma Dewi, S. B. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja.
- Sadat, A., & Afrizal, M. (2023). Pengaruh kondisi mental dan tuntutan kerja terhadap produktivitas karyawan. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi.
- Sakinah, A., Rahman, A., & B, N. A. (n.d.). A Conceptual Paper of Factors Impacting Employees' Productivity. Atlantis Press SARL. <https://doi.org/10.2991/978-2-38476-076-3>
- Salim R. A. R, Nasywania Risfa Sahila, S. I. W. (2025). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. 5, 507–518.
- Septian, E. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Prima di Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Pusat. 10(2), 655–662.
- Setyopratiño, H. (2023). Kontribusi pelatihan teknis dan motivasi kerja terhadap konsistensi produktivitas karyawan di berbagai tingkatan jabatan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Taufan, M., & Sudarso, E. (2024). Hubungan motivasi kerja dengan kapasitas kemampuan individu karyawan.
- Tertia, D., Handayani, S., & Effendi, Y. (2023). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu. 2(1), 63–76.
- Tulung, J. E., & Sambo, M. (2025). Dorongan internal dan peningkatan hasil kerja berkelanjutan pada institusi jasa dengan sistem pengembangan karir terbatas. Jurnal Manajemen Pelayanan Publik.