



Pengaruh Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Tenaga Rekam Medis di Rumah Sakit Bhayangkara Pusdik Sabhara Porong

Zhafira Rahma Dwiyantri, Umi Khoirun Nisak*

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak. Tenaga rekam medis memiliki peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan dengan mengelola data medis pasien. Seiring dengan meningkatnya jumlah pasien dan permasalahan data medis, beban kerja tenaga rekam medis semakin tinggi. Beban kerja yang berat ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja tenaga rekam medis, yang pada akhirnya dapat berdampak menurunnya efektivitas sistem rekam medis dan berdampak negatif pada pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja tenaga rekam medis di Rumah Sakit Bhayangkara Pusdik Sabhara Porong. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 11 tenaga rekam medis dan menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, wawancara serta mencakup data primer yang diperoleh dari responden dan data sekunder dari studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,086, yang mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja. Tenaga rekam medis dalam rentang usia 20-29 tahun dan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dengan koefisien jalur -0,122 dan 0,14 pada masing-masing. Berdasarkan analisis tersebut, disarankan agar manajemen Rumah Sakit Bhayangkara Pusdik Sabhara Porong mengelola beban kerja tenaga rekam medis sesuai dengan kompetensinya untuk mengurangi tekanan kerja. Selain itu pemberian reward dan kompensasi yang sesuai dengan prestasi dan masa kerja perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, SEM-PLS

*Correspondence: Umi Khoirun Nisak
Email: umikhoirun@umsida.ac.id

Received: 28-12-2024
Accepted: 28-01-2025
Published: 28-02-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The medical record staff play a crucial role in the healthcare system by managing patient medical data. With the increasing number of patients and issues related to medical data, the workload of medical record staff has become heavier. This heavy workload can affect job satisfaction, which in turn may reduce the effectiveness of the medical record system and negatively impact overall healthcare services. This study aims to analyze the relationship between workload and job satisfaction among medical record staff at Rumah Sakit Bhayangkara Pusdik Sabhara Porong. This research is quantitative in nature. The study population consists of 11 medical record staff members, using total sampling technique. Data were collected using questionnaires, interviews, and include both primary data from respondents and secondary data from documentation studies. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Squares (PLS). The results show that workload significantly affects job satisfaction with a path coefficient of 0.086, indicating that a high workload is associated with decreased job satisfaction. Medical record staff aged 20-29 years and with less than 5 years of service showed higher levels of job satisfaction, with path coefficients of -0.122 and 0.14, respectively. Based on these analyses, it is recommended that the management of Rumah Sakit Bhayangkara Pusdik Sabhara Porong manage the workload of medical record staff in accordance with their competencies to reduce work pressure. Additionally, the provision of rewards and compensations appropriate to performance and length of service should be enhanced to improve job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, SEM-PLS, Workload

Pendahuluan

Menurut pengertian yang diberikan, rumah sakit (Permenkes No. 3 Tahun 2020) adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, serta menawarkan pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan rawat gawat darurat. Salah satu elemen penting dalam sistem pelayanan rumah sakit adalah pemenuhan kebutuhan tenaga kesehatan yang memadai. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, rumah sakit harus memastikan bahwa visi dan misi yang telah ditetapkan dapat dijalankan secara efektif. Hal ini termasuk memastikan tenaga kesehatan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan tujuan dan target yang ingin dicapai (Potoh, 2019). Ketersediaan tenaga kesehatan yang memadai berpengaruh pada produktivitas kerja, menciptakan keseimbangan antara jumlah petugas dan pasien, serta mewujudkan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, efisien, dan produktif.

Salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepuasan para pegawai. Kepuasan kerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap berbagai aspek lingkungan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kebahagiaan dalam bekerja ini terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya dalam lingkungan kerjanya (Azhar et al, 2023). Perasaan senang bekerja dikalangan pegawai merupakan hal yang penting dan dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kualitas kerja. Kepuasan pegawai hendaknya dijaga oleh perusahaan untuk mendukung keberlangsungan organisasi. Namun kepuasan pegawai sebanding dengan beban kerja.

Beban kerja (Dalena et al, 2020) diperlukan untuk dapat membantu individu untuk meningkatkan cara kerja pegawai. Menurut beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan atau satuan organisasi dan merupakan hasil kali volume pekerjaan dan standar waktu. Apabila keterampilan pegawai melebihi tuntutan pekerjaan maka akan timbul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika keterampilan yang dimiliki pekerja lebih rendah dari kebutuhan pekerjaannya, maka kelelahan akan meningkat. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikann dalam tiga kondisi, yaitu beban yang memenuhi standar, beban kerja yang sangat tinggi (*overcapacity*) dan beban kerja yang sangat rendah (*undercapacity*). Beban kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perasaan dan menimbulkan rasa ketidakstabilan pada pegawai (Saruksuk et al, 2023). Namun dari segi faktor beban kerja dan kepuasan, pegawai mungkin merasa meskipun beban kerja terlalu tinggi, namun kepuasan kerja yang diterimanya masih seimbang dengan apa yang dirasakannya.

Menurut informasi mengenai tenaga kesehatan, dalam pelayanan rumah sakit terdapat berbagai jenis tenaga, termasuk tenaga Kesehatan dan tenaga non-kesehatan. Salah satu tenaga keteknisian medis adalah perekam medis. Perekam medis dan informasi Kesehatan bertanggung jawab untuk mengelola data pasien dan mengubahnya menjadi informasi Kesehatan yang berguna dalam pengambilan Keputusan (Syamsu et al, 2019). Dengan demikian, perekam medis dan informasi Kesehatan merupakan bagian dari

kelompok tenaga keteknisian medis. Perekam medis dan informasi Kesehatan merupakan bagian dari tenaga keteknisian medis. Tugas utama dari perekam medis adalah mengelola data pasien untuk menghasilkan informasi Kesehatan yang penting bagi pengambilan Keputusan. Rekam medis terdiri dari dua komponen utama; pencatatan dan pengolahan data. Pencatatan mencakup pendaftaran pasien, baik untuk rawat inap, rawat jalan, maupun gawat darurat (PERMENKES 269 Tahun 2008). Sementara itu, pengolahan data meliputi kegiatan seperti *assembling*, *coding*/indeksing, analisis/reporting, dan *filing*. Seluruh proses ini merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perekam medis yang terampil, seperti yang tercantum dalam Jabatan Fungsional Perekam Medis dan Angka Kreditnya.

Rumah Sakit Bhayangkara Pusdik Sabhara Porong adalah rumah sakit tipe C yang berada di bawah naungan Kepoisisan Republik Indonesia (POLRI) dan termasuk salah satu rumah sakit swasta di Sidoarjo. Berdasarkan studi pendahuluan tahun 2022, jumlah kunjungan pasien rawat jalan di rumah sakit ini pada tahun 2023 mencapai 71.038 pasien, sedangkan pasien rawat inap berjumlah 5.766. Rumah sakit ini memiliki 11 petugas rekam medis, dimana 5 diantaranya memiliki latar belakang Pendidikan DIV dan DIII Rekam Medis, sementara 6 lainnya memiliki Pendidikan DI dan SMA. Dan dari 11 petugas tersebut terdiri dari 2 orang *filing*, 1 orang *assembling*, 2 orang *coding* dan 6 lainnya di pendaftaran. Petugas rekam medis menyatakan bahwa petugas *coding* mengerjakan klaim BPJS dan pelaporan, sedangkan petugas *filing* juga mengerjakan *assembling*. Jumlah ini tidak sesuai dengan standar Jabatan Fungsional Rekam Medis dan Angka Kredit Perekam Medis, yang merekomendasikan kebutuhan perekam medis terampil sebanyak 15-30 orang untuk rumah sakit tipe C. Kekurangan tenaga kerja ini dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi bagi petugas. Beban kerja mencakup sejumlah kegiatan yang memerlukan keahlian khusus dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik secara fisik maupun psikis. Beban kerja yang berat adalah faktor utama yang mempengaruhi Tingkat stress dikalangan petugas, dan stres kerja ini dapat berdampak pada Keputusan kerja petugas. Perhitungan beban kerja dapat diukur dengan cara mengumpulkan data menggunakan kuesioner dan wawancara.

Setiap manajemen rumah sakit disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja petugas dengan menyesuaikan beban kerja mereka agar ideal. Beban kerja yang ideal adalah Ketika jumlah petugas yang ada sesuai dengan jumlah yang diperlukan. Kesesuaian beban kerja ini dapat meningkatkan kinerja terbaik dalam pelayanan kepada pasien. Peningkatan kinerja petugas akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien. Sebaliknya, jika beban kerja tidak sesuai, petugas akan merasa tidak puas dan kinerjanya akan menurun, yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan pasien dan menurunnya kualitas pelayanan (Sulistiyowati & Muazansyah, 2018).

Metodologi

Jenis penelitian ini bersifat *survey* dan termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif untuk menguji pengaruh beban kerja dengan kepuasan kerja di Rumah Sakit Bhayangkara

Pusdik Sabhara Porong. Populasi penelitian terdiri dari 11 petugas rekam medis dan karena jumlahnya yang kecil, penelitian ini menggunakan Teknik total sampling, Dimana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Variabel yang diteliti meliputi variabel yaitu beban kerja (*independent*) dan kepuasan kerja (*dependent*). Beban kerja petugas rekam medis yaitu adanya pekerjaan yang tumpangtindih seperti *double job* yang mengakibatkan pekerjaan tidak optimal dan kelelahan. Sebelum mengisi kuesioner, peneliti memberikan penjelasan tentang tujuan dan maksud penelitian. Setelah mendapatkan persetujuan, responden menandatangani surat pernyataan partisipasi dan kemudian mengisi kuesioner. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara dengan semua petugas rekam medis. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber utama melalui wawancara dan pengisian kuesioner, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi dokumentasi yang mencakup catatan, transkrip, buku dan surat kabar. Untuk menentukan presentase pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja, analisis yang dilakukan menggunakan SEM-PLS.

Hasil dan Pembahasan

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Perempuan	10	91%
Laki-laki	1	9%
TOTAL	11	100%

Menurut data dalam tabel 1, terdapat 10 responden Perempuan (91%) dan responden laki-laki (9%). Di Rumah Sakit Bhayngkara Pusdik Sabhara Porong, tidak ada persyaratan khusus mengenai jenis kelamin untuk mengisi suatu posisi, karena pekerjaan di rumah sakit ini bersifat *multi-tasking* dan dapat dilakukan oleh petugas dari jenis kelamin mana pun.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20-29 tahun	7	64%
30-39 tahun	2	18%
>40 tahun	2	18%
TOTAL	11	100%

Menurut data dalam tabel 2, kelompok usia responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah petugas yang berusia 20-19 tahun, dengan jumlah 7 orang (64%).

Kelompok usia berikutnya adalah responden yang berusia 30-39 tahun, sebanyak 2 orang (18%), dan responden yang berusia diatas 40 tahun juga sebanyak 2 orang (18%).

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
1 Tahun	2 Orang	18%
4 Tahun	2 Orang	18%
>5 Tahun	7 Orang	64%
TOTAL	11 Orang	100%

Menurut data dalam table 3, kelompok masa kerja responden yang paling banyak adalah mereka yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, sebanyak 7 orang (64%). Kelompok berikutnya adalah responden dengan masa kerja 1 tahun, yang berjumlah 2 orang (18%), diikuti oleh responden dengan masa kerja 4 tahun, juga sebanyak 2 orang (18%).

Analisis deskriptif hasil kuesioner bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana persepsi responden terhadap indikator-indikator yang diajukan dalam kuesioner. Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh masing-masing responden, analisis deskriptif dapat dilakukan untuk setiap variabel, sesuai dengan informasi yang telah dikumpulkan di lapangan.

D. Variabel Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh tenaga rekam medis dalam periode waktu tertentu. Tabel 4 menunjukkan tanggapan responden tenaga rekam medis terhadap setiap indikator dari variabel beban kerja (A1), sebagai berikut:

Tabel 4.
Variabel Beban Kerja

	Indikat or	Sangat Tidak Setuju (STS)	Present ase (%)	Tidak Setuju (TS)	Present ase (%)	Setuju (S)	Present ase (%)	Sangat Setuju (SS)	Prese ntase (%)
A1.1	Dalam bekerja melaksana kan tugas sesuai dalam bekerja, melaksana kan tugas sesuai dengan	0	0%	0	0%	2	18%	9	82%

	Indikator	Sangat Tidak Setuju (STS)	Presentase (%)	Tidak Setuju (TS)	Presentase (%)	Setuju (S)	Presentase (%)	Sangat Setuju (SS)	Presentase (%)
A1.2	pekerjaan sebagai perekam medis lingkungan fisik tempat bekerja sudah terasa nyaman	0	0%	1	8%	2	17%	8	75%
A1.3	Selain melakukan tugas rekam medis, sering melaksanakan tugas diluar rekam medis	1	9%	1	9%	3	27%	6	55%
A1.4	Pekerjaan sesuai dengan dasar pendidikan	0	0%	0	0%	4	36%	7	64%
A1.5	Dalam melaksanakan pelayanan, melakukan bekerja sama dengan baik teman lainnya	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%
A1.6	Ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan di ruangan, teman di ruangan	0	0%	0	0%	4	36%	7	64%

	Indikator	Sangat Tidak Setuju (STS)	Presentase (%)	Tidak Setuju (TS)	Presentase (%)	Setuju (S)	Presentase (%)	Sangat Setuju (SS)	Presentase (%)
A1.7	ikut membantu Jadwal shift rekam medis sudah sesuai dengan harapan	0	0%	1	9%	4	36%	6	55%
A1.8	Bekerja sesuai dengan jam kerja untuk tiap-tiap shift	0	0%	0	0%	6	55%	5	45%
A1.9	Sering membutuhkan waktu ekstra dalam menyelesaikan tugas rekam medis di ruangan	1	9%	1	9%	4	36%	5	46%
A1.10	Sering masuk kerja diluar jadwal kerja	2	18%	1	9%	3	27%	5	46%
	Mean		4%		4%		33%		59%

Dari table 4, dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden cenderung pada skor 4 (Sangat Setuju), dengan presentase mencapai 59%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja rata-rata tenaga rekam medis di Rumah Sakit Bhayangkara Pusdik Sabhara Porong dalam kategori cukup.

E. Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan individu mengenai pekerjaan mereka, termasuk sikap dan perilaku umum pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja sering kali terkait dengan cara pekerja memandang, berfikir, dan merasakan tentang pekerjaan mereka. Tabel 5 menunjukkan hasil tanggapan responden tenaga rekam medis terhadap masing-masing indikator dari variabel kepuasan kerja (B1) sebagai berikut:

Tabel 5.
Variabel Kepuasan Kerja

	Indikator	Sangat Tidak Puas (STP)	Presentase (%)	Tidak Puas (TP)	Presentase (%)	Puas (P)	Presentase (%)	Sangat Puas (SP)	Presentase (%)
B1.1	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pekerjaan yang saudara lakukan saat ini	0	0%	2	18%	2	18%	7	64%
B1.2	Sistem penggajian yang dilakukan institusi tempat saudara bekerja	0	0%	2	18%	3	27%	6	55%
B1.3	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pendidikan saudara	0	0%	1	9%	5	45%	5	46%
B1.4	Pemberian insentif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra	0	0%	1	9%	5	45%	5	46%
B1.5	Tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan	0	0%	1	9%	3	27%	7	64%
B1.6	Tersedianya fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat	0	0%	0	0%	4	36%	7	64%

	Indikator	Sangat Tidak Puas (STP)	Presentase (%)	Tidak Puas (TP)	Presentase (%)	Puas (P)	Presentase (%)	Sangat Puas (SP)	Presentase (%)
B1.7	parkir dan kantin Kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan dan kebisingan	0	0%	1	9%	3	27%	7	64%
B1.8	Adanya jaminan atas kesehatan atau keselamatan karyawan	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%
B1.9	Perhatian institusi rumah sakit terhadap karyawan	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%
B1.10	Hubungan antar karyawan dalam kelompok kerja	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%
B1.11	Kemampuan dalam bekerjasama antar karyawan	0	0%	0	0%	4	36%	7	64%
B1.12	Sikap teman-teman sekerja terhadap saudara	0	0%	0	0%	4	36%	7	64%
B1.13	Kesesuaian antara pekerjaan dan latar	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%

	Indikator	Sangat Tidak Puas (STP)	Presentase (%)	Tidak Puas (TP)	Presentase (%)	Puas (P)	Presentase (%)	Sangat Puas (SP)	Presentase (%)
	belakang pendidikan karyawan								
B1.1	Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan	0	0%	1	9%	0	0%	10	91%
B1.1	Kemampuan pengawas atau supervisa dalam membuat keputusan	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%
B1.1	Perlakuan atasan selama saya bekerja disini	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%
B1.1	Kebebasan melakukan suatu metode sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%
B1.1	Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan tambahan	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%
B1.1	Kesempatan untuk mendapatka	0	0%	1	9%	5	45%	5	46%

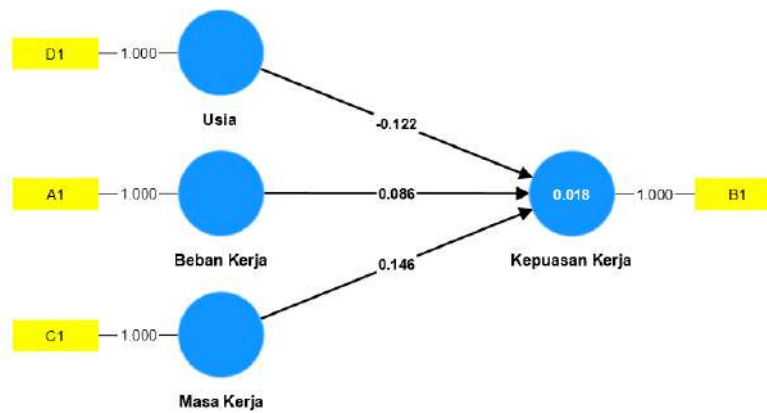
Indikator	Sangat Tidak Puas (STP)	Presentase (%)	Tidak Puas (TP)	Presentase (%)	Puas (P)	Presentase (%)	Sangat Puas (SP)	Presentase (%)
B1.20 n posisi yang lebih tinggi kesempatan untuk membuat prestasi mendapatkan kenaikan pangkat	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%
Mean		0%		5%		37%		58%

Menurut dalam tabel 5, terlihat bahwa rata-rata jawaban cenderung pada skor 4 (Sangat Setuju), dengan presentase sebesar 58%. Ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja rata-rata tenaga rekam medis di Rumah Sakit Pusdik Sabhara Porong berada kategori sangat puas.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SEM-PLS Smart PLS 4.0. Data yang dikumpulkan dari responden digabungkan dalam sebuah file tabulasi dengan format CSV (*Comma Separated Values*). Proses ini bertujuan untuk menganalisis model, factor loading, serta signifikan pada setiap variabel laten (Nugraha Suherna, 2019). Pengolahan data menggunakan SEM-PLS melibatkan proses running data berulang kali untuk memastikan nilai validitas dan realibilitas yang memadai. Terdapat tiga kriteria pengukuran untuk menilai outer model, yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Validity*.

Convergent validity dengan indikator reflektif dapat dinilai dari korelasi antara setiap indikator dengan nilai konstruksinya. Sebuah indikator dikatakan valid dan reliabel jika memiliki nilai loading faktor diatas 0,7. Namun, untuk penelitian tahap awal pengembangan skala pengukuran, nilai loading faktor antara 0,5 hingga 0,6 dianggap cukup memadai. Jika nilai loading factor kurang dari 0,5 maka indicator tersebut dianggap tidak valid dan harus dihapus dari model, sehingga perlu dilakukan pengolahan data ulang (running data) untuk memperbaiki model (Nurhasanah et al, 2022).

Hasil pengolahan data menggunakan SEM-PLS menghasilkan model dan data seperti yang ditunjukkan berikut ini:



Gambar 1. Model Struktural

Sumber: Olah Data dengan Smart PLS 4.0, 2023

Tabel 6.

Hasil Outer Loading

		Baban Kerja	Kepuasan Kerja	Masa Kerja	Usia
A1	Beban Kerja	1.000			
B1	Kepuasan Kerja		1.000		
C1	Masa Kerja			1.000	
D1	Usia				1.000

Sumber: Olah Data dengan Smart PLS 4.0, 2023

Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS yang ditunjukkan dalam Gambar 1 dan Tabel 6, semua indikator telah memenuhi kriteria validitas dengan nilai loading faktor kurang dari 0,5.

Hasil penelitian ini digunakan untuk memberikan argumentasi ilmiah mengenai hasil pengujian hipotesis. Berikut adalah pembahasan mengenai tujuan penelitian tersebut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penyesuaian beban kerja dengan kemampuan tenaga rekam medis merupakan factor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, unit rekam medis di rumah sakit sebaiknya memperhatikan distribusi beban kerja agar tenaga rekam medis dapat mencapai kepuasan kerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.

Ditemukan bahwa di Rumah Sakit Bhayangkara Pusdik Sabhara Porong, peningkatan beban kerja tenaga rekam medis berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja mereka. Beban kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas (Sulistyowati & Muazansyah, 2018).

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin tinggi beban kerja, semakin rendah Tingkat kepuasan kerja tenaga rekam medis. Menurut (Dewi et al, 2023), beban kerja dapat didefinisikan sebagai tuntutan untuk menyelesaikan terlalu banyak tugas atau kekeurangan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan. .

2. Pengaruh Usia terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia 20-19 tahun cenderung memiliki Tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini bertentangan dengan teori yang diungkapkan oleh (Maini & Tanno et al, 2021), yang menyatakan bahwa petugas yang lebih tua merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan petugas yang lebih muda.

3. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja lebih dari 5 tahun memiliki Tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, semakin lama petugas bekerja di suatu Perusahaan, biasanya pengalaman dan pengetahuan mereka tentang pekerjaan akan semakin mendalam, yang dapat meningkatkan Tingkat kepuasan kerja (Kristanti et al, 2024). Penelitian oleh (Handayani et al, 2024) membuktikan asumsi ini dengan menunjukkan perbedaan kepuasan kerja antara petugas dengan masa kerja lebih dari 5 tahun dan mereka yang memiliki masa kerja 10 tahun.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,086. Karakteristik usia juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana kelompok usia 20-29 tahun menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur -0,122. Selain itu, masa kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja; tenaga rekam medis dengan masa kerja kurang dari 5 tahun cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dengan nilai koefisien jalur 0,14. Untuk mengurangi dampak negatif beban kerja yang tinggi pada perekam medis, disarankan agar rumah sakit menyesuaikan peran dan fungsi perekam medis sesuai dengan kompetensinya (Suratna et al, 2023). Untuk meningkatkan kepuasan kerja, rumah sakit dapat memberikan penghargaan kepada perekam medis yang berprestasi dan meningkatkan kompensasi berdasarkan masa kerja (Amanda et al, 2022).

Ucapan Terima Kasih

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengungkapkan rasa syukur kepada Allah SWT atas rahmat-Nya yang telah mempermudah penelitian ini. Penulis juga menyampaikan penghargaan yang mendalam kepada Bapak Rektor dan seluruh Civitas Akademik Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan dalam proses penelitian, terutama kepada dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran dan dedikasi meluangkan waktu meskipun dalam kesibukan mereka. Terima kasih juga disampaikan kepada Rumah Sakit Bhayangkara Pusdik Sabhara Porong beserta stafnya atas Kerjasama

dan bantuan yang diberikan. Selain itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada kedua orang tua, saudara, sahabat, dan semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian penelitian ini. Semua bantuan dan dukungan yang diberikan sangat berharga untuk kelancaran dan kesuksesan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Amanda, R., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(4). <https://doi.org/10.58258/jime.v8i4.3931>
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(1). <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6395>
- Bab2.pdf. (n.d.). Retrieved August 30, 2024, from <http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2). <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712>
- Dewi, K. T. S., Purwantara, I. K. G. T., & Luna, L. D. J. (2023). Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan kompensasi kerja terhadap turnover karyawan di Dealer Mahasurya Motor. *Artha Satya Dharma*, 16(2). <https://doi.org/10.55822/asd.v16i2.351>
- Handayani, S. A., Yusriani, Y., & Hamzah, W. (2024). Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Haji Makassar dengan beban kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 5(2). <https://doi.org/10.52103/jahr.v5i2.1669>
- K.m, F., N.u., H. J., & Suratna, S. (2023). Analisis efek work from home dan beban kerja terhadap stres kerja serta dampaknya pada kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, 20(1). <https://doi.org/10.31315/jurnaladmbisnis.v20i1.10582>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2008). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 269 Tahun 2008 tentang rekam medis*. Retrieved January 31, 2024, from <https://www.pormiki-dki.org/2016-04-20-03-11-28/pp-pmk-uu/26-permenkes-269-tahun-2008-rekam-medis>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020*. Retrieved August 29, 2024, from <http://peraturan.bpk.go.id/Details/152506/permenkes-no-3-tahun-2020>
- Kristanti, R., Bastian, A., & Amdanata, D. D. (2024). Analisa pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat dan tenaga kesehatan di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *South East Asian Management Concern*, 1(2). <https://doi.org/10.61761/seamac.1.2.51-59>
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh beban kerja, teamwork dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Studi kasus pada Bappeda Kota Payakumbuh). *MB*, 2(1), 31–50. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360>

- Nugraha, F., & Suherna, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja melalui mediasi stres kerja dan hubungan rekan kerja (Studi pada karyawan Bank BJB KCU Rangkasbitung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 37–52. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v3i1.9363>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. (n.d.). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Retrieved August 30, 2024, from <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/18161>
- Pengaruh beban kerja dan kemampuan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan Bank KALBAR Cabang Syariah. (n.d.). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*. Retrieved August 30, 2024, from <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/31688>
- Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada Kantor PT Tri Poda Parama). (n.d.). Retrieved August 30, 2024, from <https://www.neliti.com/publications/460651/pengaruh-beban-kerja-dan-kompensasi-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-studi-kasus>
- Pengaruh beban kerja dan stres kerja melalui variabel mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. (n.d.). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif*. Retrieved August 30, 2024, from <https://journal2.upgris.ac.id/index.php/jibeka/article/view/18>
- Pengaruh beban kerja melalui burnout dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. (n.d.). *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*. Retrieved August 30, 2024, from <https://www.adi-journal.org/index.php/abdi/article/view/785>
- Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. (n.d.). *Technomedia Journal*. Retrieved August 30, 2024, from <https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/view/1755>
- Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada aparat Kepolisian Daerah NTT (Studi pada Direktorat Intelijen Keamanan). (n.d.). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Daerah*. Retrieved August 30, 2024, from <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1891>
- Potoh, F. M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di PERSERO.
- Saruksuk, D., Magito, M., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh disiplin, beban kerja, dan kompensasi terhadap turnover karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(1). <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.133>
- Sulistyowati, A., & Muazansyah, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan kesejahteraan dosen terhadap kepuasan kerja dan burnout. *JPAP*, 4(1). <https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1273>

-
- Sulistyowati, A., & Muazansyah, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan kesejahteraan dosen terhadap kepuasan kerja dan burnout. *JPAP*, 4(1).
<https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1273>
- Syamsu, N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah konflik peran dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan burnout sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5, 1.
<https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>