
**KEPUASAN KERJA PETUGAS REKAM MEDIS
DALAM PERSPEKTIF KESEIMBANGAN
BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN
MANAJERIAL DI RSUD SLEMA**

***JOB SATISFACTION OF MEDICAL RECORDS
OFFICERS FROM THE PERSPECTIVE OF
WORKLOAD BALANCE AND MANAGERIAL
SUPPORT AT RSUD SLEMAN***

Anas Rahmad Hidayat¹, Harpeni Siswatibudi,² Kartika Setyaningsih Sunardi³,
AstiArtika Sari⁴

¹Prodi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, ²Prodi Administrasi Rumah Sakit
^{1,2,3,4}Poltekkes Permata Indonesia,

anasrh@yahoo.com, harpeni@permataindonesia.ac.id,
Kartika@permataindonesia.ac.id astikategal@gmail.com

INTISARI

Latar Belakang: Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (*gab*) antara apa yang telah diperoleh dengan yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Tujuan: Mengetahui tingkat kepuasan kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman.

Metode: Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 30 petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat. Instrumen penelitian ini menggunakan kuisioner yang dibagikan pada responden.

Hasil: Kepuasan kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman sebagian besar dalam kategori cukup (80%). Adapun yang merasa puas dan tidak puas masing-masing (10%).

Kesimpulan: Tingkat kepuasan kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman yaitu cukup puas dengan arti bahwa petugas merasa senang dengan pemberian gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Rekam Medis, Perspektif beban kerja

ABSTRACT

Background: Job satisfaction is an attitude (action-cognition), a feeling of pleasure (expression-affection), or the gap (gab) between what has been obtained and what was expected. The happy attitude shown by a person at work is an expression of his responsibility being carried out well and of feeling satisfied with the results of his work. On the other hand, if someone at work is not supported by adequate work equipment, the work environment is not conducive, and there is low attention from the leadership, then this will lead to job dissatisfaction.

Objective: Knowing the job satisfaction of medical records officers at the Sleman Regional General Hospital.

Method: This type of research is descriptive research with a quantitative approach. The number of respondents in this study was 30 medical records officers at the Sleman Regional General Hospital. The analysis used in this research is univariate analysis. This research instrument uses a questionnaire distributed to respondents.

Results: Most of the job satisfaction of medical record officers at the Sleman Regional General Hospital is in the sufficient category (80%). Those who felt satisfied and dissatisfied each (10%).

Conclusion: The level of job satisfaction of medical records officers at Sleman Regional General Hospital is quite satisfied, meaning that officers are happy with the salary, promotion, supervision, additional allowances, awards, work procedures and regulations, coworkers, the work itself, and communication.

Keywords: Job Satisfaction, Medical Records, Hospital

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas terhadap pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diinginkan.

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan minat dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Menurut Davis (2011)

mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah suka atau tidak sukanya karyawan memandang pekerjaannya” [1]

Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (*gab*) antara apa yang telah diperoleh dengan yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan pegawai di tempat kerja dikatakan oleh Robin &

Judge (2013) dapat mengarah pada tindakan keluar-meninggalkan organisasi, suara-aktif konstruktif, kesetiaan-pasif optimis, dan pengabaian-pasif mengabaikan perintah dan larangan [2]

Keberhasilan suatu instansi/perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja petugas. Setiap instansi akan selalu meningkatkan kinerja petugasnya agar memberikan mutu pelayanan yang baik. Seorang petugas dalam menjalankan pekerjaannya pasti

mempunyai masalah yang mendasar. Masalah-masalah tersebut dapat menyebabkan rasa kurang nyaman, beberapa kendala atau bahkan hambatan dalam pekerjaan. Hal ini dapat berakibat pada kepuasan kerja para petugas dalam menjalankan kinerjanya. Kepuasan kerja seringkali ditunjukkan oleh petugas dengan adanya rasa nyaman, menyukai pekerjaan yang dilakukan, dan melakukan hubungan yang positif antar petugas. Menurut Hasibuan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang mencintai dan menyenangi pekerjaannya. Hal ini tercermin dalam moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja [3]

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [4] menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 77,1%, artinya jika kepuasan kerja karyawan diperhatikan dengan baik, maka akan menimbulkan rasa puas dalam bekerja. Hal ini berarti pihak RSUD Blambangan telah menciptakan kondisi pekerjaan yang sesuai dengan porsinya. Karyawan bekerja dalam perusahaan sesuai dengan porsinya masing-masing. Tidak terjadi beban kerja berlebih ataupun beban kerja yang kurang.

Kejenuhan dalam bekerjapun dapat diatasi karena porsi pekerjaan sudah terbagi secara adil dan merata [4]

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [5] terlihat bahwasanya terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RS X. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji spearman rank didapatkan nilai signifikansi yaitu

0,002 serta nilai koefisien korelasi senilai 0,509. Kekuatan hubungan termasuk kedalam kategori cukup serta arah hubungan bersifat positif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan [6] menunjukkan bahwa 57% perawat merasa puas pekerjaannya, sebanyak 40,5% menyatakan kompensasinya kurang baik, 45,6% menyatakan peluang promosi cukup baik, sebanyak 34,2% menyatakan pengawasan pada kategori baik, sebanyak 35,5% menyatakan rekan kerja masuk dalam kategori kurang baik, 37,1% menyatakan karakteristik pekerjaan pada kategori sesuai dan sebanyak 30,5% menyatakan lingkungan kerja berada pada kategori baik. Hasil analisis uji multivariat menggunakan regresi logistik menunjukkan bahwa kompensasi, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja mempunyai nilai $p < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan yang didapat adalah Kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Berdasarkan hasil observasi, petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman mempunyai permasalahan kurangnya ketepatan waktu petugas dalam bekerja, keterlambatan pembagian penghasilan, kurangnya penghargaan bagi petugas rekam medis dalam bekerja. Hal tersebut berkaitan dengan kepuasan petugas rekam medis itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul “Kepuasan Kerja Petugas Rekam Medis di

Rumah Sakit Umum Daerah Sleman” untuk meninjau kepuasan kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman. Sehingga, dapat mengetahui masalah apa saja yang terjadi di unit rekam medis terkait dengan kepuasan kerja petugas rekam medis. Sehingga, dapat dijadikan bahan untuk evaluasi, baik untuk petugas rekam medis maupun rumah sakit.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui kepuasan kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman dengan sampel berjumlah 30 petugas rekam medis. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

3. HASIL

a. Kepuasan Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman

Berdasarkan analisis univariat dengan menggunakan SPSS, kepuasan kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman diperoleh hasil Mean 38,70 dan Standar Deviasi 5,652. Setelah Mean dan Standar Deviasi diperoleh, peneliti melakukan perhitungan rumus kategori dan didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Mean – 1SD
 $38,70 - 5,652 = 33,048$
- 2) Mean + 1SD
 $38,70 + 5,652 = 44,352$

Dari perhitungan diatas maka penentuan kategori kepuasan kerja dikatakan puas apabila $X > 44,352$,

cukup puas apabila $33,048 \leq X \leq 44,352$, dan dikatakan tidak puas apabila $X < 33,048$.

Setelah dilakukan perhitungan dengan rumus kategori menggunakan SPSS didapatkan kesimpulan hasil sebagai berikut:

Kategori	N	%
Kepuasan Kerja		
Puas	3	10%
Cukup Puas	24	80%
Tidak Puas	3	10%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel kategori diatas diketahui kepuasan kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman termasuk dalam kategori cukup puas karena sebagian besar total dari jawaban responden adalah $33,048 \leq X \leq 44,352$, hasil ini didapat dari jawaban responden dari indikator pernyataan dan sebagian besar menjawab setuju pada item pernyataan pada kuisisioner. Sehingga dihitung menggunakan rumus kategori didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman masuk dalam kategori cukup puas dengan presentase sebesar 80% sedangkan presentase dari kategori puas masih sangat kecil yaitu sebesar 10%. Sedangkan untuk presentase tidak puas sebesar 10%.

Dari hasil penelitian yang bersumber dari jawaban responden

pada penelitian ini dapat dilihat bahwa kepuasan kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman yaitu cukup puas.

4. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman termasuk dalam kategori cukup puas. Hal tersebut dilihat dari sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan pada gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Selain itu, sebagian kecil responden tergolong pada kategori puas dan tidak puas. Sehingga dari hasil kuisisioner didapatkan bahwa kepuasan kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah belum mencapai kategori puas karena nilai presentase cukup puas lebih besar dari nilai presentasi puas.

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan senang petugas terhadap apa yang diperoleh dalam pekerjaannya. Pentingnya kepuasan kerja sudah dijelaskan dalam [2] yang mengatakan bahwa pegawai yang bekerja dengan sikap senang dan nyaman di tempat kerja akan memberikan kontribusi kinerja optimal dan begitu pula sebaliknya. Hal tersebut berarti kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan karena dengan petugas merasa puas dengan pekerjaannya, maka akan menjalankan kinerja dengan baik, lebih semangat dan tentunya tidak terbebani dengan pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

Pernyataan di atas sejalan dengan hasil penelitian [5] yang menyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja

dengan kinerja petugas rekam medis di RS X. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji spearman rank bahwa kekuatan hubungan termasuk kedalam kategori cukup serta arah hubungan bersifat positif.

Selain itu, Tiong dalam [7] mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis, sehingga akan membuat karyawan akan merasa frustrasi. Kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.

[8] membahas bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan lebih memiliki kepedulian terhadap organisasi yang ia ada di dalamnya. Sehingga mereka akan memberikan nilai yang superior kepada para pelanggan melalui layanan terbaik yang bias dilakukan. Mereka juga cenderung lebih memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Sehingga organisasi yang kepuasan kerja karyawannya tinggi akan memiliki perkembangan yang tinggi dan cepat pula dan tidak banyak kemunduran yang terjadi. Kemudian, karyawan dengan kepuasan kerja tinggi juga lebih produktif yang tidak hanya berdampak pada meningkatnya produktivitas individual, tentunya hal ini juga berdampak positif pada produktivitas organisasi atau perusahaan. Sehingga pada jangka panjang, kinerja perusahaan juga makin baik dan meningkat.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja penting dalam peningkatan kualitas kerja petugas. Dengan tingkat kepuasan kerja yang baik tentunya akan menjadi motivasi

para petugas untuk menjalankan kinerjanya secara maksimal karena adanya timbal balik yang baik dalam pekerjaan yang telah dilakukan. Untuk itu diharapkan di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja dengan memperhatikan beberapa faktor kepuasan kerja sehingga kepuasan dapat mencapai kategori puas.

5. KESIMPULAN

a. Kesimpulan

Kepuasan petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman termasuk dalam kategori cukup puas dilihat dari pemberian gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman.

b. Saran

Diharapkan dapat menjadi acuan untuk rumah sakit dalam meningkatkan kepuasan petugas dalam bekerja dengan memperhatikan indikator yang masih kurang bagi kepuasan petugas yaitu pada penghargaan, rekan kerja, dan gaji, sehingga petugas dan institusi dapat berkembang menjadi jauh lebih baik lagi.

6. DAFTAR PUSTAKA

Najiah and M. Harsono, "Relationship Between Job Satisfaction and Performance: Conceptual Approach," *Journal homepage: www.iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/index*, vol. Vol.5, p. No.2, Agustus 2021.

l, "Pentingnya Kepuasan Kerja," *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, vol. XVI, p. 65, 2019.

Permedi, "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan," p. 967, 2019.

Jilawati, "Kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis pada RSUD Blambangan," *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, vol. Volume 5, pp. 62-65, 25 Agustus 2022.

Jeo, dkk, "Analisis Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD dr. Pringadi Medan," *Journal of Health and Medical Science*, vol. Volume 2, Januari 2023.

henda and d. , "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di RS 'X' Tahun 2022," *Media Informasi*, vol. Volume 18, pp. 37-44, 20 Juni 2022.

dora and E. , "Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi," *Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi*, pp. 1-6, 2019.

rani, D. I. Tangkeallo, N. and F. , *Kepuasan Kerja Karyawan, Jawa Barat: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia*, 2023.