

## **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS REKAM MEDIS DI RSI “SITI HAJAR” DAN RSIA “PERMATA HATI” KOTA MATARAM**

**Ulva Eti Rosita<sup>1</sup>, Reni Chairunnisah<sup>2</sup>, Ria Rahmatul Istiqomah<sup>3</sup>,**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Diploma Tiga Rekam Medis dan Informasi Kesehatan  
Politeknik Medica Farma Husada Mataram

Email: [ulvaetirosita@gmail.com](mailto:ulvaetirosita@gmail.com), [renichairunnisah@yahoo.com](mailto:renichairunnisah@yahoo.com),  
[riarahmatulistiwa88@gmail.com](mailto:riarahmatulistiwa88@gmail.com)

### **ABSTRACT**

Assessment of individual performance is very useful for the dynamics of overall organizational growth. Through these assessments, it can be seen the actual conditions about the performance of officers. The purpose of this study was to determine the relationship between workload and work environment with the performance of medical record officers at the RSI "Siti Hajar" and RSIA "Permata Hati" city of Mataram. This study uses quantitative analytical research methods. This research was conducted in December 2018 at the RSI "Siti Hajar" and RSIA "Permata Hati" city of Mataram. The population in this study were all medical record officers at the RSI "Siti Hajar" and RSIA "Permata Hati" city of Mataram. The sampling technique in this study was *total sampling*. The sample in this study were 30 medical record officers at the RSI "Siti Hajar" and RSIA "Permata Hati" city of Mataram. Data collection is done by giving a questionnaire containing statements that must be filled out by the respondent. The results of this study indicate that the majority of respondents rated the workload at RSI "Siti Hajar" and RSIA "Permata Hati" Mataram city included in the category of high workload with a percentage of 86.67%. Most respondents rated the work environment at the RSI "Siti Hajar" and RSIA "Permata Hati" Mataram city included in the category of good work environment with a percentage of 93.33%. All respondents at the RSI "Siti Hajar" and RSIA "Permata Hati" city of Mataram had a performance that was included in the high category. The results of this study indicate that there is a relationship between workload and the performance of medical record officers at the RSI "Siti Hajar" and RSIA "Permata Hati" city of Mataram and there is a relationship between the work environment and the performance of medical record officers at RSI "Siti Hajar" and RSIA "Permata Hati" city of Mataram.

**Keyword: Workload, Performance of Medical Record Officers, Work Environment**

## 1. PENDAHULUAN

Rekam medis adalah berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan pasien, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Tujuan rekam medis untuk menunjang tercapainya tertib administrasi dalam rangka upaya peningkatan pelayanan kesehatan dirumah sakit (Kepmenkes, 2008). Salah satu profesi yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah perekam medis. Pengertian Perekam Medis menurut PMK Nomor 55 Tahun 2013 adalah seorang yang telah lulus pendidikan Rekam Medis dan informasi kesehatan sesuai ketentuan perundang-undangan. Profesionalisme perekam medis dalam memberikan pelayanan rekam medis, dapat mempengaruhi hasil kinerja perekam medis.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Ilyas (2002), kinerja adalah penampilan karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Nursalam (2012), terdiri atas dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan dalam kerja. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari beban kerja, supervisi, lingkungan, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan dalam organisasi (Nursalam, 2012). Faktor yang mempengaruhi terjadinya resiko penurunan kinerja salah satunya adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Munandar (2001), beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang

bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” Mataram, terdapat 19 petugas Rekam Medis dan di Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Mataram, terdapat 11 petugas Rekam Medis. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2013 Rumah Sakit umum tipe C seharusnya mempunyai 36 petugas Rekam Medis dan Rumah Sakit khusus tipe C seharusnya mempunyai 25 petugas Rekam Medis sehingga Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” Mataram masih kurang 17 petugas Rekam Medis dan di Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Mataram masih kurang 14 petugas Rekam Medis.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kori Puspita Ningsih (2013) tentang Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Mata “Dr.Yap” Yogyakarta bahwa jumlah tenaga di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Mata “Dr.Yap” Yogyakarta saat ini berjumlah 9 orang. Sedangkan berdasarkan data hasil observasi penelitian yang di olah dengan rumus menghitung kebutuhan tenaga WISN (*Work Load Indikator Staff Need*), diperoleh hasil kebutuhan tenaga di instalansi rekam medis berjumlah 13,83 orang, sehingga terdapat kekurangan sebanyak 4,83 orang. Hasil penelitian Kori Puspita Ningsih juga mengatakan bahwa Rumah Sakit Mata “Dr.Yap” Yogyakarta sebaiknya perlu penambahan jumlah tenaga untuk menurunkan beban kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Beban kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan di Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Mataram dapat dikatakan beban kerja berat karena di

Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan di Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Mataram masih kekurangan petugas Rekam Medis sehingga petugas Rekam Medis harus menyelesaikan banyak pekerjaan setiap harinya. Kori Puspita Ningsih (2013) menyatakan bahwa secara umum dapat dikatakan bahwa semakin tinggi beban kerja maka kinerja semakin rendah. Penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” Mataram dimana TPP (Tempat Pendaftaran Pasien) Rawat Jalannya berdekatan dengan ruang filing namun antara ruang filing dengan poliklinik jaraknya cukup jauh yang akan menghambat penyediaan dokumen Rekam Medis tepat waktu. Ika Ruhana (2014) mengatakan untuk selalu memperhatikan lingkungan kerja di dalam perusahaan dan meningkatkan kualitas yang telah dimiliki saat ini agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti akan melakukan penelitian terkait hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram.

## 2. METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif analitik. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008). Dan penelitian analitik berarti penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel. Dalam Penelitian ini akan mencari apakah beban kerja dan lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram .

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram pada bulan Desember 2018.

### Variabel dan Defnisi Operasional

Variabel independent dalam penelitian ini adalah beban kerja dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja petugas rekam medis.

Berikut definisi oprasional dari masing-masing variabel penelitian independent dan dependen.

- Beban kerja adalah banyaknya jenis pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga perekam medis dalam satu tahun dalam satu sarana pelayanan rekam medis.
- Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para petugas rekam medis baik sarana, prasarana dan alat-alat yang digunakan oleh seorang petugas rekam medis untuk bekerja yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.
- Kinerja adalah hasil kerja petugas rekam medis secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh petugas rekam medis yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram .

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2007). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan di Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” yang berjumlah 30 petugas Rekam Medis.

### Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang akan digunakan untuk mengumpulkan data (Notoatmodjo, 2010). Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah lembar kuesioner.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpumpulan data penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah suatu alat pengumpul data berupa serangkaian pertanyaan yang diajukan pada responden untuk mendapat jawaban. Menurut Suroyo Anwar (2009), angket atau kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual

atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden. Dalam hal ini peneliti akan memberikan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang harus diisi oleh responden dan memenuhi pernyataan-pernyataan skala likert. Menurut Djaali (2008), skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan.

#### **Pengolahan Data**

Menurut Nursalam (2013), pengolahan data dilakukan dengan tahap-tahap berikut:

##### **Editing**

Upaya untuk memeriksa kembali kebenaran data yang diperoleh. Setelah data dikumpulkan, selanjutnya adalah mengolah data sedemikian rupa hingga jelas. Pada proses ini dilakukan pengecekan kembali jawaban responden untuk memastikan apakah responden mengisi semua kuesioner penelitian atau tidak.

##### **Coding**

Upaya dengan memberikan kode berkenaan dengan memberikan nomor atau simbol lainnya bagi jawaban-jawaban yang masuk sehingga jawaban dapat dikelompokkan ke dalam sejumlah kelas atau kategori yang terbatas. *Coding* dilakukan untuk memberikan kode pada atribut dari variabel untuk memudahkan analisa.

##### **Entry**

Kegiatan memasukkan data yang sudah diberi kode ke dalam komputer menggunakan program komputerisasi untuk masing-masing variabel. Data yang sudah diberi kode dan telah diberi skor dalam setiap pertanyaan/pernyataan kemudian dianalisis.

##### **Cleaning**

Dilakukan pada semua lembar kerja untuk membersihkan kesalahan yang mungkin terjadi selama proses *input* data. Proses ini dilakukan melalui analisis frekuensi pada semua variabel. Data *missing* dibersihkan dengan melakukan *input* data yang benar.

##### **Tabulating**

Tabulasi adalah kegiatan mengelompokkan data dengan meringkaskan data yang masuk ke dalam tabel-tabel yang telah disiapkan. Proses tabulasi meliputi mempersiapkan tabel dengan kolom dan baris, menghitung banyaknya

frekuensi tiap kategori jawaban dan menyusun distribusi/ tabel frekuensi sehingga data yang ada dapat tersusun, mudah dibaca dan dianalisis.

#### **Analisis Data**

Analisa data diolah baik pengolahan secara manual maupun menggunakan bantuan komputer, keluaran akhir dari analisa data harus memperoleh makna atau arti dari hasil penelitian tersebut (Notoadmodjo, 2012). Data yang dihasilkan dalam penelitian ini akan dilakukan analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi *Spearman Rank*. Teknik korelasi *Spearman Rank* merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif/hubungan (korelasi) bila datanya berbentuk ordinal (Sugiyono dalam Chairunnisah 2014). Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , artinya kesalahan dari analisis adalah sebesar 5% atau tingkat kepercayaan dari estimasi terhadap populasi 95%. Pengambilan keputusan analisis data jika nilai  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya ada hubungan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Islam "Siti Hajar" dan Rumah Sakit Ibu dan Anak "Permata Hati" Kota Mataram.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil penelitian**

##### **Karakteristik Responden**

Karakteristik petugas rekam medis meliputi usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir dan status kepegawaian yang secara rinci dapat dilihat dari pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian.

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
1	Usia :		
	15-24	11	36,67 %
	25-34	13	43,33 %
	35-44	5	16,67 %
	45-54	1	3,33 %
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>
2	Jenis Kelamin :		
	Laki-laki	9	30 %
	Perempuan	21	70 %
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>
3	Lama Bekerja :		

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
	< 5 tahun	22	73,33 %
	5-10 tahun	2	6,67 %
	> 10 tahun	6	20 %
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>
4	Pendidikan Terakhir :		
	SMP	1	3,33 %
	SMA	5	16,67 %
	D3	13	43,33 %
	D4	1	3,33 %
	S1	10	33,34 %
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>
5	Status Kepegawaian :		
	PNS	0	0,0 %
	Non PNS	30	100 %
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa dari 30 responden yang menjadi subyek penelitian, jumlah responden terbanyak adalah responden yang berusia 25-34 tahun dengan jumlah responden 13 (43,33 %). Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 21 responden atau persentase sebesar (70 %). Masa kerja responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian pada Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram telah bekerja kurang dari 5 tahun dengan jumlah 22 responden atau persentase sebesar 73,33 %. Penelitian ini juga mengelompokkan responden berdasarkan pendidikan terakhir, jumlah responden terbanyak adalah responden dengan lulusan D3 yang berjumlah 13 responden atau persentase sebesar 43,33 %. Status kepegawaian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah PNS (pegawai negeri sipil) dan pegawai non PNS (pegawai negeri sipil). Dapat diketahui bahwa semua status kepegawaian responden penelitian ini adalah sebagai pegawai non PNS baik itu pegawai kontrak atau pegawai tetap dengan jumlah 30 responden atau persentase sebesar 100 %.

#### Identifikasi Beban kerja

Penilaian responden terhadap beban kerja dalam penelitian ini dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu beban kerja tinggi, beban kerja sedang dan beban kerja rendah. Beban kerja di Rumah Sakit dalam penelitian ini diukur dengan 5 pernyataan. Penilaian responden

terhadap beban kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Penilaian Responden Terhadap Beban Kerja di Rumah Sakit

Kategori Beban Kerja	Jumlah	
	N	Persentase
Beban Kerja Tinggi	26	86,67 %
Beban Kerja Sedang	4	13,33 %
Beban Kerja Rendah	0	0,0 %
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menilai beban kerja di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram termasuk dalam kategori beban kerja tinggi yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 86,67 %.

#### Identifikasi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja responden dalam penelitian ini dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu lingkungan kerja baik, lingkungan kerja kurang baik, dan lingkungan kerja tidak baik. Lingkungan kerja di Rumah Sakit dalam penelitian ini diukur dengan 3 pernyataan. Penilaian responden terhadap lingkungan kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3 Penilaian Responden Terhadap Lingkungan Kerja di Rumah Sakit

Kategori Lingkungan Kerja	Jumlah	
	N	Persentase
Lingkungan Kerja Baik	28	93,33 %
Lingkungan Kerja Kurang Baik	2	6,67 %
Lingkungan Kerja Tidak Baik	0	0,0 %
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menilai lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram termasuk dalam kategori lingkungan kerja baik yaitu sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 93,33 %.

#### Identifikasi Kinerja

Kinerja responden dalam penelitian ini dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu kinerja tinggi, kinerja sedang, dan kinerja rendah. Kinerja di Rumah Sakit dalam penelitian ini di

ukur dengan 8 pernyataan. Penilaian responden terhadap kinerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4 Penilaian Responden Terhadap Kinerja di Rumah Sakit

Kategori Kinerja	Jumlah	
	N	Persentase
Kinerja Tinggi	30	100 %
Kinerja Sedang	0	0,0 %
Kinerja Rendah	0	0,0 %
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa semua responden menilai kinerja di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram termasuk dalam kategori kinerja tinggi yaitu sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 100 %.

#### Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

Tabel 5 Hasil Analisis Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja

			Beban kerja	Kinerja
Spearman's rho	Beban kerja	Correlation Coefficient	1.000	.
		Sig. (2-tailed)	.	.
		N	30	30
	Kinerja	Correlation Coefficient	.	.
		Sig. (2-tailed)	.	.
		N	30	30

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil analisis dengan menggunakan uji korelasi *spearman rank* diperoleh nilai *p value* = 0,00. Nilai *p value* 0,00 < nilai  $\alpha$  = 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja.

#### Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Tabel 6 Hasil Analisis Hubungan Antara lingkungan Kerja dengan Kinerja

			Kinerja	Lingkungan kerja
Spearman's rho	Kinerja	Correlation Coefficient	.	.
		Sig. (2-tailed)	.	.
		N	30	30
	Lingkungan kerja	Correlation Coefficient	.	1.000
		Sig. (2-tailed)	.	.
		N	30	30

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil analisis dengan menggunakan uji korelasi *spearman rank* diperoleh nilai *p value* = 0,00. Nilai *p value* 0,00 < nilai  $\alpha$  = 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja.

#### Pembahasan

##### Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menilai beban kerja di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram termasuk dalam kategori beban kerja tinggi yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 86,67 %. Berdasarkan hasil penelitian diketahui pula ada 4 responden yang menilai beban kerja di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram termasuk dalam kategori beban kerja sedang dengan persentase sebesar 13,33 %. Dan responden menilai kinerja petugas rekam medis masuk dalam kategori kinerja tinggi yaitu sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 100%. Secara umum dapat dikatakan bahwa beban kerja semakin tinggi maka kinerja semakin rendah, sebaliknya beban kerja semakin rendah maka kinerja semakin meningkat (tinggi). Namun berbeda dengan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa beban kerja tinggi namun kinerja petugas rekam medis tetap tinggi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Nursalam (2012), terdiri atas dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan dalam kerja. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari beban kerja, supervisi, lingkungan, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan dalam organisasi (Nursalam, 2012). Faktor yang mempengaruhi terjadinya resiko penurunan kinerja salah satunya adalah beban kerja. Penurunan kinerja berakibat pada rasa kepuasan pasien dan keluarga, dimana hal tersebut akan berdampak pada mutu pelayanan rumah sakit.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Dewi Widyanti (2017) menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas III RSUD Wates. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Kori Puspita Ningsih (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Kori Puspita Ningsih (2013) juga menambahkan bahwa semakin besar beban kerja semakin menimbulkan kelelahan kerja atau kejenuhan karyawan sehingga semakin menurun kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya, bahwa variabel beban kerja berpengaruh dengan kinerja.

#### **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menilai lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram termasuk dalam kategori lingkungan kerja baik yaitu sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 93,33 %. Berdasarkan hasil penelitian diketahui pula ada 2 responden yang menilai lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram termasuk dalam kategori lingkungan kerja kurang baik dengan persentase sebesar 6,67 %. Dan responden menilai kinerja petugas

rekam medis masuk dalam kategori kinerja tinggi yaitu sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 100%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Ika Ruhana (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dengan kinerja.

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Secara umum dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik/kurang baik akan menghasilkan kinerja menurun (rendah). Hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja baik dan kinerja petugas rekam medis tinggi. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Nursalam (2012), terdiri atas dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan dalam kerja. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari beban kerja, supervisi, lingkungan, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan dalam organisasi (Nursalam, 2012). Faktor yang mempengaruhi terjadinya resiko penurunan kinerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Penurunan kinerja berakibat pada rasa kepuasan pasien dan keluarga, dimana hal tersebut akan berdampak pada mutu pelayanan rumah sakit.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Sebagian besar responden menilai beban kerja di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram termasuk dalam kategori beban kerja tinggi yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 86,67 %.
- b. Sebagian besar responden menilai lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam

“Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram termasuk dalam kategori lingkungan kerja baik yaitu sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 93,33 %.

- c. Seluruh responden di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram memiliki kinerja yang termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 100 %.
- d. Ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram.
- e. Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Islam “Siti Hajar” dan Rumah Sakit Ibu dan Anak “Permata Hati” Kota Mataram.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S. 2009. *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interviu, Kuesioner dan Sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arep, Ishak dan Tanjung, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Brotoharsojo, Hartanto dan Wungu, J. 2013. *Tingkatakan Kinerja Perusahaan Dengan Merit System*. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Chairunnisah, R. 2014. *Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Dengan Kinerja Puskesmas di Kabupaten Jember*, Skripsi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember, Jawa Timur.
- Chariswanti, A. 2013. *Analisa Kebutuhan Tempat Tidur Pada Bangsal Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang Berdasarkan Perhitungan Indikator Barber Johnson Tahun 2013*. Jurnal Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro Semarang. 59: 7-16.
- Departemen Kesehatan RI. 2006. *Pedoman Penyelenggaraan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia Revisi II*. DEPKES RI Direktorat Bina Layanan Medik.
- Djaali, A. 2008. *Skala Likert*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Donnelly, Gibson dan ivancevich. 1993. *Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Fathoni, A. 2006. *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ilyas. 2002. *Teori, penilaian dan penelitian kinerja*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Kasiram, M. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
- Keith, D, Newstrom, dan John, W. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusriyanto, B. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Mangkunegara, A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Munandar. 2001. *Stress dan keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ningsih, K, P. 2013. *Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit “Dr.Yap” Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Jawa Tengah.
- Nitisemito, dan Alex, S. 1992. *Manajemen Personal*. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Notoadmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta: Jakarta.
- Notoadmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta: Jakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nursalam, 2002. *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan*. edisi ke 3. Salemba Medika. Jakarta.
- Nursalam. 2012. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional*. edisi ke 3. Jakarta: Salemba Medica.
- Nursalam. 2013. *Konsep Penerapan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medica.
- O’Donnell dan Eggemeier. 1986. *Workload Assessment Methodology*. New York: Wiley.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 269/Menkes/Per/III/2008. *Rekam Medis*.



- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 *tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit.*
- Peraturan Menteri Kesehatan RI No.55 Tahun 2013 *tentang penyelenggaraan pekerjaan perekam medis.*
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2013 *tentang Jabatan Fungsional Perekam Medis dan Angka Kreditnya.*
- Permendagri No.12 Tahun 2008. *Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.*
- Ruhana, I. 2014. *Pengaruh Lingkung Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.* Universitas Brawijaya Malang.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja.* Mandar Maju: Bandung.
- Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja.* Mandar Maju: Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja.* Mandar Maju: Bandung.
- Shipp, dan Peter, J. 1998. *Workload Indicator Of Staffing Need (WISN) a Manual For Implementation.* Switzerland: WHO.
- Siagian, dan Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjutak dan Burhan. 2003. *Prilaku Organisasi.* Yogyakarta: Remaja Rosdakarya.
- Soleman dan Aminah. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.* Jurnal Arika, Vol.05 No.02.
- Sugiyono, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis.* PT.Gramedia, Jakarta.
- Tika, M, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 *tentang Rumah Sakit.*
- Widyanti, D. 2017. *Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Wates.* Skripsi. Stikes Jendral Achmad Yani Yogyakarta.