

# Artikel Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.docx

*by* Garis Tugas

---

**Submission date:** 05-Sep-2024 05:21AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2445524353

**File name:** Artikel\_Pengaruh\_Beban\_Kerja\_Terhadap\_Kepuasan\_Kerja.docx (164.9K)

**Word count:** 4055

**Character count:** 24859

## The Effect of Workload on Job Satisfaction of Medical Record at Hospital Bhayangkara Pusdik Sabhara Porong [Pengaruh Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Tenaga Rekam Medis di Rumah Sakit Bhayangkara Pusdik Sabhara Porong]

Zhafira Rahma Dwiyantri<sup>1)</sup>, Umi Khoirun Nisak<sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen Informasi Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen Informasi Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: umikhoirun@umsida.ac.id

**Abstract.** Personnel responsible for managing patient medical records hold a crucial position within the healthcare system. The growing number of patients and issues with medical records put increasing strains on those in charge of keeping them up to date. Such onerous responsibilities may have a negative impact on medical record staff members' work satisfaction, which may lower system efficacy and harm patient care as a whole. This study sought to determine how medical record staff members' workload and job satisfaction at Bhayngkara Hospital, Pusdik Sabhara Porong, related to one another. Research of this kind is qualitative. Eleven medical record workers were selected as the research population using a full sample strategy. Primary data from respondents and secondary data from documentation studies were gathered through questionnaires and interviews. Data analysis was done using Partial Least Squares (PLS) - Structural Equation Modeling (SEM). The results demonstrated a strong association between workload and satisfaction, with a path coefficient of 0.086, suggesting that a higher workload is linked to a lower level of job satisfaction. With path coefficients of -0.122 and 0.14, respectively, workers in the medical records area who are between the ages of 20 and 29 and have worked for less than five years report greater levels of satisfaction. This research suggests that, in order to reduce work pressure, the management of Bhayangkara Pusdik Sabhara Porong Hospital should control the workload of medical records staff in accordance with their skills. To improve work satisfaction, incentives and pay that are commensurate with accomplishments and duration of service must also be expanded.

**Keywords – Job Satisfaction, SEM-PLS, Workload**

**Abstrak.** Personel yang bertanggung jawab untuk mengelola rekam medis pasien memegang posisi penting dalam sistem perawatan kesehatan. Meningkatnya jumlah pasien dan masalah dengan rekam medis memberikan tekanan yang semakin besar pada mereka yang bertanggung jawab untuk memperbaruinya. Tanggung jawab yang berat tersebut dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja anggota staf rekam medis, yang dapat menurunkan efikasi sistem dan membahayakan perawatan pasien secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan kepuasan kerja anggota staf rekam medis di Rumah Sakit Bhayngkara, Pusdik Sabhara Porong, saling terkait. Penelitian semacam ini bersifat kuantitatif. Sebelas pekerja rekam medis dipilih sebagai populasi penelitian dengan menggunakan strategi sampel penuh. Data primer dari responden dan data sekunder dari studi dokumentasi dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS) - Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang kuat antara beban kerja dan kepuasan kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,086, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang lebih tinggi terkait dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Dengan koefisien jalur masing-masing -0,122 dan 0,14, pekerja di bidang rekam medis yang berusia antara 20 dan 29 tahun dan telah bekerja kurang dari lima tahun melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Penelitian ini menunjukkan bahwa, untuk mengurangi tekanan kerja, manajemen RS Bhayangkara Pusdik Sabhara Porong harus mengendalikan beban kerja staf rekam medis sesuai dengan keahlian mereka. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, insentif dan gaji yang sepadan dengan prestasi dan lamanya masa kerja juga harus diperluas.

**Kata Kunci - Beban kerja, kepuasan kerja, SEM-PLS**

## I. PENDAHULUAN

Menurut pengertian yang diberikan, rumah sakit [1] adalah fasilitas layanan kesehatan yang menyediakan layanan gawat darurat, rawat inap, dan rawat jalan, selain layanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan merupakan komponen penting dari sistem perawatan di rumah sakit. Rumah sakit harus memastikan bahwa visi dan tujuan yang ditetapkan dapat terlaksana dengan baik untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Hal ini mencakup memastikan bahwa peran yang dipegang oleh tenaga kesehatan selaras dengan tujuan dan sasaran yang perlu dipenuhi. [2]. Lingkungan kerja yang sehat, menyenangkan, efisien, dan produktif merupakan hasil keseimbangan jumlah staf dengan pasien, yang selanjutnya mempengaruhi produksi. [5]

Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Sikap positif terhadap berbagai isu lingkungan merupakan tanda kepuasan kerja. Persepsi seseorang tentang pekerjaannya tercermin dalam tingkat kepuasan kerjanya. Pandangan positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala hal yang memengaruhinya di tempat kerja merupakan tanda bahwa ia bahagia di tempat kerjanya [3]. 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 [4] perlu berada dalam posisi untuk membantu orang dalam meningkatkan kinerja pekerja mereka. Kuantitas pekerjaan yang diberikan pada suatu posisi atau unit organisasi ditentukan dengan mengalikan volume pekerjaan dengan standar waktu, dan ini dikenal sebagai beban kerja. Seorang karyawan akan menjadi bosan jika tingkat keterampilan mereka melampaui persyaratan posisi tersebut. Di sisi lain, kelelahan akan meningkat jika keahlian pekerja tidak memenuhi apa yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Beban kerja dievaluasi berdasarkan tiga kriteria: memenuhi persyaratan, terlalu tinggi (kapasitas berlebih), atau terlalu rendah (kapasitas kurang). Salah satu elemen utama yang memengaruhi emosi dan membuat pekerja merasa tidak stabil adalah beban kerja mereka [5]. 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.

Tenaga kesehatan dan non-tenaga kesehatan termasuk di antara beberapa jenis profesional yang menyediakan layanan rumah sakit, menurut informasi tentang tenaga kesehatan. Perkam medis bekerja sebagai salah satu tenaga teknis medis. Tugas mengatur data pasien dan mengubahnya menjadi informasi yang dapat digunakan untuk memandu keputusan diserahkan kepada perkam medis dan informasi kesehatan [6]. Dengan demikian, kelompok tenaga teknis medis mencakup informasi kesehatan dan perkam medis [7].

Di antara tim teknis medis terdapat perkam medis dan informasi kesehatan. Mengelola data pasien untuk menghasilkan informasi kesehatan penting untuk pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab utama perkam medis. Dua bagian utama dari rekam medis adalah pemrosesan dan perekaman data. Registrasi pasien untuk perawatan rawat inap, rawat jalan, dan darurat termasuk dalam proses perekaman [8]. Sementara itu, pengolahan data meliputi kegiatan seperti *assembling*, *coding*/indeksing, analisis/reporting, dan *filig*. Seluruh proses ini merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perkam medis yang terampil, seperti yang tercantum dalam Jabatan Fungsional Perkam Medis dan Angka Kreditnya.

Rumah Sakit Bhayangkara Pusdik Sabhara Porong merupakan salah satu rumah sakit swasta di Sidoarjo dan merupakan fasilitas kelas C yang dikelola oleh Kepolisian Republik Indonesia (POLRI). Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan pada tahun 2022, pada tahun 2023 jumlah pasien rawat jalan yang datang ke rumah sakit ini sebanyak 71.038 orang, 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. Jumlah ini tidak sesuai dengan standar Jabatan Fungsional Rekam Medis dan Angka Kredit Perkam Medis, yang merekomendasikan kebutuhan perkam medis terampil sebanyak 15-30 orang untuk rumah sakit tipe C. Petugas mungkin memiliki beban kerja yang berat akibat kekurangan tenaga kerja ini. Beban tersebut terdiri dari beberapa tugas yang memerlukan pengetahuan khusus dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik secara intelektual maupun fisik. Elemen utama yang memengaruhi tingkat stres petugas adalah tugas mereka yang berat, dan stres kerja ini dapat berdampak pada Keputusan kerja petugas [9].

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 [10]. 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 [11].

## II. METODE

24

Jenis penelitian ini bersifat *survey* dan termasuk dalam kategori penelitian asosiatif. Pendekatan yang digunakan adalah 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*). Sebelum mengisi kuesioner, peneliti memberikan penjelasan tentang tujuan dan maksud penelitian. Setelah mendapatkan persetujuan, responden

menandatangani surat pernyataan partisipasi dan kemudian mengisi kuesioner [12]. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara dengan semua petugas rekam medis [13]. Penelitian ini mencakup sumber informasi primer dan sekunder. Survei dan wawancara dengan sumber utama memberikan data primer, sedangkan studi dokumentasi yang menggunakan buku, surat kabar, transkrip, dan catatan memberikan data sekunder. Untuk menentukan proporsi dampak beban kerja dan kepuasan kerja, penelitian ini menggunakan SEM-PLS.

### 9 III. 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%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

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.

#### 22 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%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Petugas yang berusia antara 20 dan 19 tahun merupakan kelompok usia responden terbesar dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 7 orang (64%), sebagaimana ditunjukkan oleh data pada Tabel 2. Kelompok usia berikutnya terdiri dari 2 responden (18%) yang berusia antara 30-39 tahun dan 2 responden (18%) yang berusia di atas 40 tahun.

#### 13 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%
<b>TOTAL</b>	<b>11 Orang</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan informasi yang ditampilkan pada Tabel 3, mayoritas responden hingga 7 orang, atau 64% telah bekerja selama lebih dari lima tahun. Selanjutnya, terdapat dua responden (18%) yang telah bekerja selama satu tahun, dan terdapat dua responden lagi (18%) yang telah bekerja selama empat tahun. Untuk memahami sejauh mana responden mempersepsikan indikator yang disertakan dalam kuesioner, dilakukan analisis deskriptif terhadap data survei. Berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan, analisis deskriptif dapat dilakukan untuk setiap variabel berdasarkan tanggapan yang diberikan oleh masing-masing responden.

## D. Variabel Beban Kerja

Istilah "beban kerja" menggambarkan kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh staf rekam medis dalam jangka 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

	Indikator	Sangat Tidak Setuju (STS)	Presentase (%)	Tidak Setuju (TS)	Presentase (%)	Setuju (S)	Presentase (%)	Sangat Setuju (SS)	Presentase (%)
A1.1	Dalam bekerja melaksanakan tugas sesuai dalam bekerja, melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan sebagai perekam medis	0	0%	0	0%	2	18%	9	82%
A1.2	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%



	Indikator	Sangat Tidak Setuju (STS)	Presentase (%)	Tidak Setuju (TS)	Presentase (%)	Setuju (S)	Presentase (%)	Sangat Setuju (SS)	Presentase (%)
A1.6	Ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan di ruangan, teman di ruangan ikut membantu	0	0%	0	0%	4	36%	7	64%
A1.7	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, Dengan angka mendekati 59%, jelas bahwa rata-rata jawaban adalah 4 (Sangat Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa secara rata-rata, staf rekam medis di RS Bhayangkara Pusdik Sabhara Porong memiliki beban kerja yang memadai.

#### 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 (%)
<b>B1.1</b>	Skala gaji yang berkaitan dengan tugas yang sedang Anda lakukan	0	0%	2	18%	2	18%	7	64%
<b>B1.2</b>	Sistem penggajian yang digunakan tempat kerja Anda	0	0%	2	18%	3	27%	6	55%
<b>B1.3</b>	Gaji yang diperoleh terkait dengan tingkat pendidikan Anda	0	0%	1	9%	5	45%	5	46%
<b>B1.4</b>	Pemberian penghargaan tambahan untuk prestasi atau usaha ekstra	0	0%	1	9%	5	45%	5	46%
<b>B1.5</b>	Ketersediaan alat dan bahan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas	0	0%	1	9%	3	27%	7	64%
<b>B1.6</b>	Ketersediaan fasilitas tambahan termasuk toilet, tempat parkir, dan kantin	0	0%	0	0%	4	36%	7	64%
<b>B1.7</b>	Keadaan tempat kerja, terutama yang berkaitan dengan kebisingan, kebersihan, dan ventilasi udara	0	0%	1	9%	3	27%	7	64%

	Indikator	Sangat Tidak Puas (STP)	Presentase (%)	Tidak Puas (TP)	Presentase (%)	Puas (P)	Presentase (%)	Sangat Puas (SP)	Presentase (%)
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	Pesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan karyawan	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%
B1.14	Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan	0	0%	1	9%	0	0%	10	91%
B1.15	Kemampuan pengawas atau supervisa dalam membuat keputusan	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%
B1.16	Perlakuan atasan selama	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%



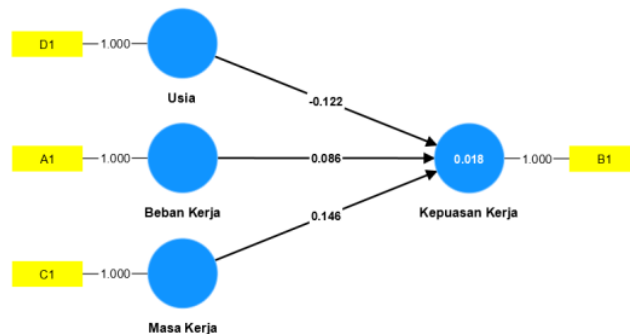
	Indikator	Sangat Tidak Puas (STP)	Persentase (%)	Tidak Puas (TP)	Persentase (%)	Puas (P)	Persentase (%)	Sangat Puas (SP)	Persentase (%)
B1.1 7	saya bekerja disini dibebaskan melakukan suatu metode sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%
B1.1 8	Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan tambahan	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%
B1.1 9	Kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi	0	0%	1	9%	5	45%	5	46%
B1.2 0	empatan untuk membuat suatu stasi dan mendapatkan kenaikan pangkat	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%
<b>Mea n</b>			0%		5%		37%		58%

Tabel 5 menunjukkan bahwa dengan persentase 58%, rata-rata respons cenderung berada pada skor 4 (Sangat Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa staf rekam medis RS Pusdik Sabhara Porong memiliki peringkat kepuasan kerja rata-rata yang masuk dalam rentang "sangat puas".

Program SEM-PLS Smart PLS 4.0 digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini. Data responden dikumpulkan dan disimpan dalam file tabulasi menggunakan format CSV (Comma Separated Values). Tujuan dari prosedur ini adalah untuk memeriksa model, pemuatan faktor, dan pentingnya setiap variabel laten. [14]. Pengulangan data merupakan langkah yang diperlukan dalam proses pengolahan data SEM-PLS untuk memberikan nilai validitas dan reliabilitas yang memadai. Validitas konvergen, diskriminan, dan komposit merupakan tiga kriteria pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi model luar. Tingkat korelasi setiap indikator dan nilai konstruksinya dapat digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen dalam indikator reflektif.

Jika nilai pemuatan faktor suatu indikator lebih dari 0,7, indikator tersebut dianggap sah dan dapat diandalkan. Namun, nilai pemuatan faktor 0,5 hingga 0,6 dianggap cukup untuk studi pendahuluan dalam pembuatan skala pengukuran. [15]. Pemrosesan ulang data (running data) diperlukan jika nilai faktor pemuatan kurang dari 0,5, karena ini menunjukkan bahwa indikator tersebut salah dan harus dihilangkan dari model. Ini akan membantu memperbaiki model [16].

Model dan data yang dihasilkan oleh pengolahan data SEM-PLS ditampilkan di bawah ini:



20  
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	Baban Kerja	1.000		
B1	Kepuasan Kerja	1.000		
C1	Masa Kerja		1.000	
D1	Usia			1.000

35  
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 [17]. 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, Kepuasan kerja karyawan berkorelasi positif dengan peningkatan beban kerja bagi personel rekam medis. Telah dibuktikan bahwa beban kerja seseorang secara signifikan memengaruhi kepuasan mereka terhadap pekerjaannya. [18].

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menemukan hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Personel yang menangani rekam medis melaporkan penurunan tingkat kepuasan kerja seiring dengan meningkatnya beban kerja [19]. Menurut [20], Beban kerja terjadi ketika ada terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan atau tidak cukup waktu untuk mengerjakannya.

#### 2. Pengaruh Usia terhadap Kepuasan Kerja

Menurut data penelitian, orang-orang yang berusia antara 20 dan 19 tahun sering melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh [21], Diklaim bahwa dibandingkan dengan polisi yang lebih muda, polisi yang lebih tua lebih bahagia dalam pekerjaan mereka.

#### 3. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang telah bekerja di suatu perusahaan selama lebih dari lima tahun merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, semakin lama petugas bekerja di suatu Perusahaan, biasanya pengalaman dan pengetahuan mereka tentang pekerjaan akan semakin mendalam, yang dapat meningkatkan Tingkat kepuasan kerja [22]. Penelitian oleh [23] 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.

## V. SIMPULAN

Temuan analisis data menunjukkan bahwa beban kerja berdampak pada kepuasan kerja. Temuan menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi umumnya menghasilkan kepuasan kerja yang lebih rendah, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,086. Menurut nilai koefisien jalur sebesar -0,122, kepuasan kerja lebih besar di antara kelompok usia 20–29 tahun. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh masalah yang berkaitan dengan usia. Selain itu, kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh lamanya masa kerja; pekerja rekam medis dengan pengalaman kurang dari lima tahun sering melaporkan kepuasan kerja yang lebih baik (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 [24]. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, rumah sakit dapat memberikan penghargaan kepada perekam medis yang berprestasi dan meningkatkan kompensasi berdasarkan masa kerja [25].

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menggunakan kesempatan ini untuk mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas karunia-Nya, sehingga proses penelitian ini dapat berjalan lebih mudah. 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 Ruma Sakit Bhayangkara Pusdik Sabhara Porong beserta stafnya atas Kerjasama dan bantuan yang diberikan. Selanjutnya, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, saudara, teman, dan semua pihak yang telah membantu sehingga penelitian ini dapat diselesaikan. Semua bantuan dan dukungan yang diberikan sangat berharga untuk kelancaran dan kesuksesan penelitian ini.

## REFERENSI

- [1] "Permenkes No. 3 Tahun 2020," Database Peraturan | JDIIH BPK. Diakses: 29 Agustus 2024. [Daring]. Tersedia pada: <http://peraturan.bpk.go.id/Details/152506/permenkes-no-3-tahun-2020>
- [2] F. M Potoh, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PERSERO," 2019.
- [3] L. Azhar, P. Harahap, dan R. I. Lestari, "Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja," *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, vol. 16, no. 1, Art. no. 1, Apr 2023, doi: 10.26623/jreb.v16i1.6395.
- [4] M. N. R. Dalena, S. Ali, dan E. Ediwarman, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan," *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, vol. 1, no. 2, Art. no. 2, 2020, doi: 10.35912/simo.v1i2.712.
- [5] D. Saruksuk, M. Magito, dan D. H. Perkasa, "Pengaruh Disiplin, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Turn Over Karyawan," *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, vol. 1, no. 01, Art. no. 01, Agu 2023, doi: 10.59422/global.v1i01.133.
- [6] N. Syamsu, M. Soelton, A. Nanda, R. Putra, dan P. Pebriani, "Bagaimanakan Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 5, hlm. 1, Mei 2019, doi: 10.22441/jimb.v5i1.5621.
- [7] "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PT. Tri Poda Parama) - Neliti." Diakses: 30 Agustus 2024. [Daring]. Tersedia pada: <https://www.neliti.com/publications/460651/pengaruh-beban-kerja-dan-kompensasi-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-studi-kasus>
- [8] "PERMENKES 269 Tahun 2008/Rekam Medis." Diakses: 31 Januari 2024. [Daring]. Tersedia pada: <https://www.pormiki-dki.org/2016-04-20-03-11-28/pp-pmk-uu/26-permenkes-269-tahun-2008-rekam-medis>
- [9] "Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention | ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal." Diakses: 30 Agustus 2024. [Daring]. Tersedia pada: <https://www.adi-journal.org/index.php/abdi/article/view/785>
- [10] "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja pada Aparat Kepolisian Daerah NTT (Studi pada Direktorat Intelijen Keamanan) | "Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Daerah" Diakses: 30 Agustus 2024. [Daring]. Tersedia pada: <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1891>
- [11] A. Sulistyowati dan I. Muazansyah, "Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Dosen terhadap Kepuasan Kerja dan Burnout", *JPAP*, vol. 4, no. 1, Mar 2018, doi: 10.30996/jpap.v4i1.1273.

- [12] “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 | Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif.” Diakses: 30 Agustus 2024. [Daring]. Tersedia pada: <https://journal2.upgris.ac.id/index.php/jibeka/article/view/18>
- [13] “Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | Putri | Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.” Diakses: 30 Agustus 2024. [Daring]. Tersedia pada: <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/18161>
- [14] “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Technomedia Journal.” Diakses: 30 Agustus 2024. [Daring]. Tersedia pada: [https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/view/1755?\\_\\_im-CwKTdvnE=15507017293794344893](https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/view/1755?__im-CwKTdvnE=15507017293794344893)
- [15] F. Nugraha dan S. Suhema, “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*, vol. 3, no. 1, hlm. 37–52, Mei 2019, doi: 10.48181/jrbmt.v3i1.9363.
- [16] N. Nurhasanah, J. Jufrizen, dan Z. Tupti, “Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, vol. 5, no. 1, Art. no. 1, Jan 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.618.
- [17] “Bab2.pdf.” Diakses: 30 Agustus 2024. [Daring]. Tersedia pada: <http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>
- [18] A. Sulistyowati dan I. Muazansyah, “Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Dosen terhadap Kepuasan Kerja dan Burnout”, *JPAP*, vol. 4, no. 1, Mar 2018, doi: 10.30996/jpap.v4i1.1273.
- [19] “Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Bank KALBAR Cabang Syariah | B2042162011 | Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME).” Diakses: 30 Agustus 2024. [Daring]. Tersedia pada: [https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/31688?\\_\\_im-qNSzRLvy=9252935576609195332](https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/31688?__im-qNSzRLvy=9252935576609195332)
- [20] K. T. S. Dewi, I. K. G. T. Purwantara, dan L. D. J. Luna, “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Turnover Karyawan di Dealer Mahasurya Motor,” *Artha Satya Dharma*, vol. 16, no. 2, Des 2023, doi: 10.55822/asd.v16i2.351.
- [21] Y.- Maini dan A. Tanno, “Pengaruh Beban Kerja, Teamwork dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kera dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Bappeda Kota Payakumbuh” *MB*, vol. 2, no. 1, hlm. 31–50, Jul 2021, doi: 10.47896/mb.v2i1.360.
- [22] R. Kristanti, A. Bastian, dan D. D. Amdanata, “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*, vol. 1, no. 2, Art. no. 2, Mei 2024, doi: 10.61761/seamac.1.2.51-59.
- [23] S. A. Handayani, Y. Yusriani, dan W. Hamzah, “Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di RSUD Haji Makassar dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening: The Effect of Organizational Support on Job Satisfaction in Nurses at the Makassar Hajj Hospital with Workload as an Intervening Variable,” *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, vol. 5, no. 2, Art. no. 2, Mar 2024, doi: 10.52103/jahr.v5i2.1669.
- [24] F. K.m, H. J. N.u.\*, dan S. Suratna, “Analisis Efek Work From Home Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja,” *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, vol. 20, no. 1, Art. no. 1, Agu 2023, doi: 10.31315/jurnaladmbisnis.v20i1.10582.
- [25] R. Amanda, E. Suherman, dan D. E. Hidayaty, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang,” *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, vol. 8, no. 4, Art. no. 4, Okt 2022, doi: 10.58258/jime.v8i4.3931.

# Artikel Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.docx

## ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="#">idoc.pub</a> Internet Source	2%
2	<a href="#">repository.its.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="#">es.scribd.com</a> Internet Source	1%
4	<a href="#">journal.ikopin.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="#">123dok.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="#">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="#">cmsdata.iucn.org</a> Internet Source	1%
8	<a href="#">eprints.umg.ac.id</a> Internet Source	<1%
9	<a href="#">eprints.ukh.ac.id</a> Internet Source	<1%

10	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet Source	<1 %
11	<a href="http://www.efm.leeds.ac.uk">www.efm.leeds.ac.uk</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="http://researchportal.tuni.fi">researchportal.tuni.fi</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
15	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	<1 %
16	Submitted to STIE YKPN Student Paper	<1 %
17	<a href="http://journal.unpak.ac.id">journal.unpak.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://sabrinarahmautami.wordpress.com">sabrinarahmautami.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
19	Jeffrey Christian Peterson, Yohanes Kurniawan. "Pengaruh Dari Penerapan Big Data, Penerapan Cloud Computing, dan Penerapan Artificial Intelligence Pada Kinerja Profesi Akuntan Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 di PT. Perada Swara	<1 %



# Productions", Journal of Students' Research in Computer Science, 2023

Publication

---

20	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	<1 %
21	aplikasikimia.blogspot.com Internet Source	<1 %
22	conference.upnvj.ac.id Internet Source	<1 %
23	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
24	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet Source	<1 %
25	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
26	manajemenrumahsakit.net Internet Source	<1 %
27	scienceon.kisti.re.kr Internet Source	<1 %
28	bisnis.news.viva.co.id Internet Source	<1 %
29	dinastirev.org Internet Source	<1 %
30	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %

---

31	<a href="http://ejournal.urindo.ac.id">ejournal.urindo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://eprints.pancabudi.ac.id">eprints.pancabudi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="http://ojs.stiemkalianda.ac.id">ojs.stiemkalianda.ac.id</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
38	Chao-Min Chiu, Hua-Yang Lin, Szu-Yuan Sun, Meng-Hsiang Hsu. "Understanding customers' loyalty intentions towards online shopping: an integration of technology acceptance model and fairness theory", Behaviour & Information Technology, 2009 Publication	<1 %
39	Dedi Rianto Rahadi, Elsadai Dwi Prastiani, Faizah Meyliana Fajri, Intan Maya Zena Alfinandita. "The Effect of Compensation and Rewards on Job Satisfaction through	<1 %

---

Punishment as an Intervening Variable",  
EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen  
Bisnis, 2024

Publication

---

40

Muhammad Yusril, Muhammad Khidri Alwi,  
Chaeruddin Hasan. "Faktor yang  
Berhubungan dengan Tindakan Tidak Aman  
(Unsafe Acation) pada Pekerja Bagian  
Produksi PT. Sermani Stell", Window of Public  
Health Journal, 2021

Publication

---

<1 %

41

[docobook.com](https://docobook.com)

Internet Source

---

<1 %

42

[ejournal.unib.ac.id](https://ejournal.unib.ac.id)

Internet Source

---

<1 %

43

[ojspustek.org](https://ojspustek.org)

Internet Source

---

<1 %

44

[terkaitrumah.blogspot.com](https://terkaitrumah.blogspot.com)

Internet Source

---

<1 %

45

[www.researchgate.net](https://www.researchgate.net)

Internet Source

---

<1 %

46

[eprints.ukmc.ac.id](https://eprints.ukmc.ac.id)

Internet Source

---

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

# Artikel Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.docx

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---