

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA REKAM MEDIS  
DI RSUD PETALA BUMI**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**WIDYA AZZARI**

**18001018**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT**

**FAKULTAS ILMU KESEHATAN**

**UNIVERSITAS AWAL BROS**

**2022**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA REKAM MEDIS  
DI RSUD PETALA BUMI**

**Skripsi ini di ajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk memperoleh gelar  
Sarjana Kesehatan**



**Oleh:**

**WIDYA AZZARI**

**NIM. 18001018**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT**

**FAKULTAS ILMU KESEHATAN**

**UNIVERSITAS AWAL BROS**

**2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini telah diperiksa, disetujui dan di pertahankan di hadapan Tim Penguji Proposal Skripsi Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Awal Bros dan disetujui untuk melakukan Penelitian.

JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
TENAGA REKAM MEDIS DI RSUD PETALA BUMI

PENYUSUN : WIDYA AZZARI


NIM : 18001018

Pekanbaru, 7 November 2022

1. Penguji I : Agus Salim, S. Kep., M.Si  
NIDN. 1017088504
2. Penguji II : Ns. Muhammad Firdaus, Skep., MMR  
NIDN. 1001108806
3. Penguji III : Marian Tonis, SKM., MKM  
NIDN. 1002119401



Mengetahui,  
Ketua Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit  
Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Awal Bros



(Marian Tonis, SKM., MKM)  
NIDN. 1002119401

## LEMBAR PENGESAHAN

### Skripsi :

Telah disidangkan dan disahkan oleh tim Penguji Skripsi Program studi S1 Administrasi Rumah Sakit Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Awalbros

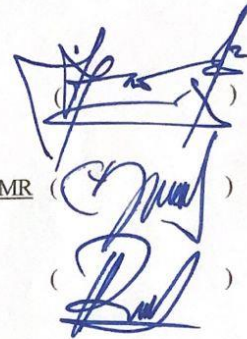
JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA REKAM MEDIS DI RSUD PETALA BUMI

PENYUSUN : WIDYA AZZARI


NIM : 18001018

Pekanbaru, 7 November 2022

1. Penguji I : Agus Salim, S. Kep., M.Si  
NIDN. 1017088504
2. Penguji II : Ns. Muhammad Firdaus, Skep., MMR  
NIDN. 1001108806
3. Penguji III : Marian Tonis, SKM., MKM  
NIDN. 1002119401



Mengetahui,  
Ketua Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit  
Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Awal Bros



(Marian Tonis, SKM., MKM)  
NIDN. 1002119401

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Widya Azzari

Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis di  
RSUD Petala Bumi

NIM : 18001018

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya/pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pekanbaru, 7 November 2022

Yang membuat pernyataan



(Widya Azzari)

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS AWAL BROS**

**SKRIPSI, Oktober 2022  
WIDYA AZZARI  
NIM : 18001018**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA REKAM  
MEDIS DI RSUD PETALA BUMI**  
**xiv + 35 halaman, 11 tabel, 2 gambar, 15 lampiran**

**ABSTRAK**

Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Setiap kinerja pasti mempunyai beban kerja, beban kerja ialah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu. Observasi yang telah dilakukan di RSUD Petala Bumi. Diketahui bahwa petugas rekam medis berjumlah 15 orang dan 5 orang di poli rawat jalan 5 orang di poli rawat inap dan 2 orang di filling room dan 3 orang lagi kepala instalasi rekam medis dan pengcodingan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga rekam medis di RSUD Petala Bumi.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif, menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dan analisis univariat. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

Hasil penelitian dari uji Regresi Linear Sederhana berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja. Hal ini didasarkan dari uji regresi linear sederhana dengan nilai t hitung  $5,941 < 2,160$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,25$  dengan ini dapat disimpulkan bahwa variable beban kerja (x) berpengaruh terhadap kinerja tenaga rekam medis (y).

Kata kunci : Kinerja, Beban Kerja, Rekam Medis

Kepustakaan :20 (2003-2021)

**ADMINISTRATION HOSPITAL MANAGEMENT STUDY  
FACULTY OF HEALTH SCIENCES UNIVERSITAS AWAL BROS**

**SKRIPSI**

**WIDYA AZZARI**

**NIM : 18001018**

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD ON PERFORMANCE OF MEDICAL  
RECORD PERSONNEL AT PETALA BUMI HOSPITAL**

*xiv + 35 pages, 11 table, 2 pictures, 15 appendix*

**ABSTRACT**

*Performance is about doing work and the results achieved from that work. Every performance must have a workload, workload is the perception of workers regarding activities that must be completed within a period of time. Observations that have been carried out at the Petala Bumi Hospital. it is known that there are 15 medical records officers and 5 people in the outpatient polyclinic, 5 people in the inpatient poly and 2 people in the filling room and 3 more people head of the medical record installation and coding. The purpose of this study was to determine the workload on the performance of medical record personel at Petala Bumi Hospital.*

*This research uses quantitative research, using simple linear regression analysis method and univariate analysis. The data collection tool used is a questionnaire. The research was conducted on September 30, 2022 – October 17, 2022.*

*The results of the Simple Linear Regression test affect the performance of the workforce. This is based on a simple linear regression test with a  $t$  value of  $5.941 < 2.160$  and a significant value of  $0.001 < 0.25$ . It can be concluded that the workload variable ( $x$ ) affects the performance of medical record personnel ( $y$ ).*

*Keywords: Performance, Workload, Medical Records  
Literature:20 (2003-2021)*

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### **Data Pribadi**

Nama : Widya Azzari  
Tempat / Tanggal Lahir : Pekanbaru/ 05 Mei 2000  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Anak ke : 2 (dua)  
Status :  
Nama Orang Tua  
Ayah : 1. Azzariyat (Kandung)  
2. Erliyusman (Asuh)  
Ibu : 1. (Almh) Wifra Sutisna (Kandung)  
2. Laskar Ningsih (Asuh)  
Alamat : Tebingtara, Sebrang Taluk

### **Latar Belakang Pendidikan**

Tahun 2007 s/d 2012 : SD Negeri 009 Sebrang Taluk  
Tahun 2013 s/d 2015 : SMP Negeri 02 Taluk Kuantan  
Tahun 2016 s/d 2018 : MAN 1 KUANTAN SINGINGI  
Tahun 2018 s/d 2022 : S1 Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros

**Pekanbaru, 7 November 2022**

**Yang menyatakan**

**Widya Azzari**



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran ALLAH SWT, yang dengan segala anugerah-NYA penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat pada waktunya yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA REKAM MEDIS DI RSUD PETALA BUMI”**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros. meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin agar Skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi karna keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman penulis, penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan Skripsi ini banyak kekurangan dan kesalahan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran serta dorongan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Ayahanda Erliyusman dan Ibunda Laskar Ningsih atas motivasi dan dukungan baik moril maupun materil dan yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
2. Ibuk Dr. Dra. Wiwik Suryandartiwi, MM. Selaku Rektor Universitas Awal Bros
3. Ibuk Utari Chistya Wardhani, S.Kep.,Ns.,M.Kep Selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
4. Bapak Ns. Muhammad Firdaus.S.Kep., MMR selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingannya.

5. Bapak Marian Tonis, SKM., MKM selaku Ketua Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit serta sebagai Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingannya.
6. Bapak Agus Salim, S. Kep., M.Si selaku Dosen Penguji yang telah banyak memberikan saran dan masukan kepada penulis.
7. Seluru Pihak RSUD Petala Bumi yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Rumah Sakit. Terimakasih untuk ilmu akademis dan nilai kehidupan yang Bapak dan Ibu Dosen ajarkan agar menjadi pelajaran berharga bagi penulis.
9. Rekan-rekan dan teman seperjuangan mahasiswa angkatan 2018 S1 Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros.
10. Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penulisan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sampaikan satu persatu, terima kasih banyak atas semuanya.

Akhir kata penulis mengucapkan permohonan maaf atas segala kekurangan dari isi proposal ini yang mungkin terdapat kata-kata yang tidak tepat penempatannya bagi para pembaca. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembacanya

Pekanbaru, 7 November 2022

Widya Azzari

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.4.1 Tempat Penelitian.....	4
1.4.2 Institusi Pendidikan .....	4
1.4.3 Peneliti .....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
1.6 Penelitian Terkait .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
2.1 Telaah Pustaka.....	6
2.2 Kerangka Teori.....	18

2.3	Kerangka Konsep .....	18
2.4	Hipotesis.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>20</b>
3.1	Jenis Dan Desain Penelitian .....	20
3.2	Tempat Dan Waktu Penelitian .....	20
3.3	Populasi Dan Sampel Penelitian .....	20
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	21
3.5	Alat Pengumpulan Data .....	22
3.6	Defenisi Operasional .....	22
3.7	Uji Validitas Dan Reabilitas.....	23
3.8	Prosedur Pengumpulan Data .....	23
3.9	Pengolahan dan Analisis Data.....	23
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>25</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	25
4.2	Keterbatasan Peneliti.....	33
4.3	Pembahasan.....	33
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>35</b>
5.1	Kesimpulan.....	35
5.2	Saran.....	35

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Daftar Kunjungan Pasien RSUD Petala Bumi .....	3
Tabel 1.2 Penelitian Terkait .....	5
Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	20
Tabel 4.1 Standar Penilaian .....	27
Tabel 4.2 Usia Responden .....	28
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden .....	28
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden .....	29
Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden .....	29
Tabel 4.6 Kategori skor jawaban responden Beban Kerja .....	29
Tabel 4.7 Kategori skor jawaban responden Kinerja.....	30
Tabel 4.8 Uji Linier Regresi Sederhana .....	30

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	16
Gambar 2.2 Kerangka Konsep .....	17

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Permohonan Studi Pendahuluan ke RSUD Petala Bumi
- Lampiran 2 Surat Izin Balasan Izin Studi Pendahuluan dari RSUD Petala Bumi
- Lampiran 3 Nota Dinas
- Lampiran 4 Surat Permohonan Persetujuan Etik
- Lampiran 5 Rekomendasi Persetujuan Etik
- Lampiran 6 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 7 Nota Dinas
- Lampiran 8 Informed Consent
- Lampiran 9 Format Kuesioner Penelitian
- Lampiran 10 Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 11 Hasil SPSS
- Lampiran 12 Jadwal Penelitian
- Lampiran 13 Lembar Konsultasi Pembimbing I
- Lampiran 14 Lembar Konsultasi Pembimbing II
- Lampiran 15 Dokumentasi Penelitian

## DAFTAR SINGKATAN

**WHO** : World Health Organization

**RSUD** : Rumah Sakit Umum Daerah

**SOP** : Standar Operational Prosedur

**Permenkes** : Peraturan Menteri Kesehatan

**UU** : Undang-undang

**Permendagri** : Peraturan Menteri Dalam Negeri

***Filling Room*** : Kegiatan menyimpan, penataan atau penyimpanan rekam medis

***Coding*** : Kegiatan pengolahan data rekam medis untuk memberikan kode



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut WHO (World Health Organization) “Rumah sakit adalah suatu bagian menyeluruh (integral) dari organisasi social dan medis, yang berfungsi memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna kepada masyarakat baik kuratif ataupun preventif, rumah sakit juga merupakan pusat untuk latihan tenaga kesehatan. UU No. 44 Tahun 2009 ; Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Salah satu unit di Rumah Sakit yaitu Rekam Medis. Menurut Permenkes No. 749 a. Pasal 1. Pasal 46 ayat (1) UU Praktik Kedokteran, yang dimaksud dalam rekam medis adalah berkas yang berisi catatan dan dokumen yang berisi tentang data pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien.

Rekam medis adalah salah satu bagian dari pelayanan medis di instalasi rawat inap dan instalasi rawat jalan yang penting untuk diperhatikan. Dokumen yang berisikan tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien yang dibuat dalam bentuk sebuah catatan adalah merupakan rekam medis. (Nainggolan 2016).

Beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi ”permintaan” dari pekerjaan tersebut. Adapun kapasitas adalah kemampuan ataupun kapasitas manusia dapat diukur dari kondisi fisik maupun mental seseorang. Beban kerja yang dimaksud adalah ukuran (porsi) dari kapasitas operator yang terbatas yang dibutuhkan untuk melakukan kerja tertentu. Jika beban kerja yang berlebihan akan menurunkan kualitas hidup (kelelahan) dan kualitas kerja orang tersebut dan juga dapat memengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Pada tahun 2014 beban kerja diteliti lagi

menjadi beban kerja mental yang tidak dirancang dengan baik dapat menyebabkan sejumlah efek buruk yang berdampak pada turunnya kinerja, yang dapat sekedar berupa bertambahnya waktu untuk mengerjakan suatu aktifitas, sampai dengan kegagalan suatu sistem yang bersifat fatal.

Menurut (Rivai, 2010) menemukan kinerja atau performance hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dan sekelompok orang yang sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal.

Menurut (Mangkunegara, 2014) bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Provinsi Riau merupakan salah satu RSUD yang ada dikota Pekanbaru. RSUD Petala Bumi provinsi Riau, terletak dijalan Dr. Soetomo no.65 Kelurahan Sekip. Kecamatan, Lima Puluh, Kota Pekanbaru. RSUD Petala Bumi termuat dalam rumah sakit kelas C berdasarkan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor HK.03.05/1/8000/2010.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan di RSUD Petala Bumi diketahui bahwa petugas rekam medis berjumlah 15 orang dan 5 orang di poli rawat jalan 5 orang di poli rawat inap dan 2 orang di filling room dan 3 orang lagi kepala instalasi rekam medis dan pengcodingan. Berikut daftar kunjungan RSUD Petala Bumi pada tahun 2021. Yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Kunjungan Pasien RSUD Petala Bumi**

<b>Ruangan</b>	<b>Tahun</b> <b>2021</b>	<b>Jumlah</b> <b>Karyawan</b>
<b>Rawat Jalan</b>	32812	
<b>IGD</b>	4540	5
<b>Rawat Inap</b>	1445	
<b>Bayi</b>	97	5
<b>Operasi</b>	331	
<b>Total</b>	39225	

*Sumber : RSUD Petala Bumi 2021*

Berdasarkan observasi awal data jumlah pasien dan jumlah tenaga rekam medis maka adanya kesenjangan yang terjadi dimana jumlah tenaga tidak sebanding dengan jumlah pasien yang berkunjung. Hal ini mempengaruhi kinerja dari tenaga rekam medis tersebut dimana yang seharusnya mampu menjalankan tugas peraturan yang ada, namun karna jumlah pasien yang banyak maka mengharuskan tenaga rekam medis tersebut bekerja lebih dari jam kerja seharusnya, sehingga beban kerja meningkat dan juga berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh staf kepada Rumah sakit, yang seharusnya mampu menyelesaikan tugas dan bisa mencapai target.

Berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85. Dimana, Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu dan 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Di dalam rumah sakit terdapat pembagian jam kerja yang biasa disebut dengan shift kerja. Shift kerja adalah sistem kerja karyawan yang dirancang dan diatur secara bergiliran agar perusahaan tetap dapat beroperasi dan menyediakan layanannya selama 24 jam setiap harinya.

Berdasarkan wawancara awal terhadap kepala instalansi rekam medis dan beberapa tenaga rekam medis bahwa tenaga rekam medis yang menggunakan shift kerja yaitu tenaga yang di rawat jalan bagian pendaftaran IGD dan selain itu menggunakan jam kerja, untuk tenaga rekam medis bagian filling room itu harus mencari status data pasien dan membawa status tersebut ke poli dan meletakkan kembali ke ruangan filling room setelah selesai tindakan. Dan tenaga rekam medis di saat poli sudah tutup tenaga rekam medis langsung mengerjakan rakitan dokumen rekam medis.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti akan meneliti dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis di RSUD Petala Bumi”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan yaitu:

Bagaimana Pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga rekam medis di RSUD Petala Bumi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga rekam medis di RSUD Petala Bumi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1.4.1 Tempat Penelitian**

Manfaat Bagi RSUD Petala Bumi :

Sumber informasi bagi pihak rumah sakit dalam meningkatkan kinerja petugas yang mana akan lebih bermanfaat baik dimasa saat ini maupun di masa yang akan datang.

### **1.4.2 Institusi Pendidikan**

Bagi Universitas Awal Bros untuk dapat dijadikan pedoman atau referensi untuk mahasiswa lain untuk mencapai ditahap pembuatan skripsi pada tahun ditahun mendatang.

### 1.4.3 Peneliti

Bagi peneliti Agar mengetahui dan mendapat pengalaman langsung sekaligus menambah pengetahuan dan mengaplikasikan ilmu-ilmu yang di dapat pada masa perkuliahan

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan beberapa faktor diantaranya faktor biaya, waktu penelitian yang terbatas, dan kemampuan peneliti. Dengan itu, peneliti membatasi penelitian ini pada Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja tenaga rekam medis di RSUD petala Bumi.

### 1.6 Penelitian Terkait

**Tabel 1.2**  
**Penelitian Terkait**

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Sampel</b>	<b>Tempat</b>
Dwi Trisana Wardanis (2018)	Analisis Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Rumah Sakit Bedah Surabaya Menggunakan Metode Fte	Beban kerja, metode fte	Kuantitatif	Tenaga kesehatan Rekam medis	Rumah Sakit Bedah Surabaya
Jeky K R Rolos (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya	PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota
Rusda Irawati (2017)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia	Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia	Pt Giken Precision Indonesia

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Telaah Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Rumah Sakit**

Menurut WHO (World Health Organization) “Rumah sakit adalah suatu bagian menyeluruh (integral) dari organisasi social dan medis, yang berfungsi memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna kepada masyarakat baik kuratif ataupun preventif, rumah sakit juga merupakan pusat untuk latihan tenaga kesehatan. UU No. 44 Tahun 2009 ; Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Organisasi rumah sakit merupakan organisasi yang unik dan kompleks, unik karena dirumah sakit terdapat suatu proses yang menghasilkan jasa medis serta perawatan dalam bentuk pelayanan pasien dalam rawat inap maupun rawat jalan, sedangkan menjadi kompleks karena terdapat permasalahan yang sangat rumit dimana dirumah sakit merupakan suatu organisasi padat karya dan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan terdapat berbagai macam fasilitas pengobatan, peralatan dan yang dihadapipun adalah orang-orang yang beremosi labil, tegang emosional, karena sedang dalam keadaan sakit, termasuk keluarga pasien.

##### **2.1.2 Rekam Medis**

Menurut UU Praktik Kedokteran dalam penjelasan pasal 46 ayat (1) yang dimaksud dengan rekam medis adalah berkas yang berisi catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Pengertian rekam medis diperkuat melalui Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) No. 269/2008, bahwa jenis data rekam medis dapat berupa teks (baik yang terstruktur maupun naratif), gambar digital (jika sudah menerapkan radiologi digital), suara (misalnya suara jantung), video maupun yang berupa biosignal seperti rekaman EKG.

Berdasarkan peraturan menteri kesehatan No. 269/MENKES/PER/III/2008 tentang medis, isi rekam medis untuk pasien rawat jalan pada sarana pelayanan kesehatan sekurangnya memuat :

- a. Identitas pasien
- b. Tanggal dan waktu
- c. Hasil anamnesis, yang minimal mencakup keluhan dari riwayat penyakit
- d. Hasil pemeriksaan fisik dan penunjang medik
- e. Diagnosis
- f. Rencana penata laksanaan
- g. Pengobatan dan tindakan
- h. Pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien
- i. Untuk pasien kasus gigi dilengkapi dengan odontogram klinik
- j. Persetujuan tindakan bila diperlukan

Setiap pencatatan rekam medis harus di bubuhi nama, waktu dan tanda tangan dokter, dokter gigi ataupun tenaga kesehatan tertentu yang berkaitan memberi pelayanan kesehatan. Berkas rekam medis merupakan milik dari rumah sakit sementara isi rekam medis adalah milik pasien. Rekam medis dapat digunakan untuk keperluan sebagai berikut:

- a. Pemeliharaan kesehatan dan pengobatan pasien
- b. Sebagai alat bukti dalam proses hukum. Disiplin kedokteran dan kedokteran gigi. Serta penegakkan etika kedokteran dan kedokteran gigi
- c. Keperluan pendidikan dan penelitian
- d. Dasar pembayar biaya pelayanan kesehatan
- e. Data statistic kesehatan

Rekam medis adalah salah satu bagian dari pelayanan medis di instalasi rawat inap dan instalasi rawat jalan yang penting untuk diperhatikan. Dokumen yang berisikan tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah

diberikan kepada pasien yang dibuat dalam bentuk sebuah catatan adalah merupakan rekam medis. (Nainggolan 2016).

Berbicara tentang rekam medis mau tidak mau kita akan melihat 2 (dua) bagian penting yang perlu diperhatikan yaitu: Patient Record dan Manajemen. Patient record adalah suatu informasi yang terekam baik dalam bentuk tulisan maupun elektronik tentang kondisi kesehatan dan penyakit pasien yang bersangkutan.

- a. Patient record umumnya bersifat individu, tidak pernah ada catatan kesehatan dari beberapa orang secara kolektif didalam sebuah rekam medis. Bagian kedua adalah berkaitan dengan Manajemen.
- b. Manajemen adalah suatu proses pengolahan atau kompilasi kondisi kesehatan dan penyakit pasien agar dapat menjadi suatu informasi yang bermanfaat untuk melakukan pertanggungjawaban baik dari segi manajemen, keuangan maupun kondisi perkembangan kesehatan pasien. Sebagai bahan untuk kompilasi fakta tentang kondisi kesehatan dan penyakit, maka rekam medis seorang pasien akan berisi 2 hal penting yaitu:
  - 1) Dokumentasi data pasien tentang keadaan penyakit sekarang maupun waktu yang lampau.
  - 2) Dokumentasi tertulis tentang tindakan pengobatan yang sudah, sedang dan akan dilakukan oleh dokter sebagai tenaga kesehatan profesional.

Berdasarkan kedua kondisi penting diatas, maka secara umum informasi yang tercantum dalam rekam medis seorang pasien harus mengandung 3 unsur, masing-masing adalah:

- a) Siapa (Who) pasien tersebut dan Siapa (Who) yang merawat/memberikan tindakan medis.
- b) Apa (What) keluhan pasien, Kapan (When) itu mulai dirasakan, Kenapa (Why) atau sebab terjadinya dan Bagaimana (How) tindakan medis yang diterima pasien.



- c) Hasil atau dampak (Outcome) dari tindakan medis dan pengobatan yang sudah diterima pasien. Data yang mengandung ketiga unsur diatas harus tidak boleh salah, akurat dan tidak boleh tertinggal, karena data tersebut berdampak fatal bagi keselamatan jiwa pasien jika terjadi kesalahan

### **2.1.3 Pengertian Beban Kerja**

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dicapai oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dengan norma waktu. Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia Beban Kerja adalah kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu masalah, sehingga dengan dengan kemampuan tersebut bisa berfungsi sesuai dengan fungsinya.

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari et al., 2018). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Priyanto, 2018). Sedangkan Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Pengertian tentang beban kerja juga dinyatakan Munandar (Harini et al., 2018) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas tertentu (Akob, 2016).

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi, (Dhania, 2010). Sedangkan menurut (Kurnia, 2010) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugastugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

Menurut (Sugiyanto, 2018) mengatakan bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut (Soleman, 2011) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil antara volume kerja dan norma waktu. Moekijat (2014) Beban kerja adalah volume hasil pekerjaan yang memperlihatkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu belahan tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat ataupun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja harus diperhatikan oleh suatu perusahaan karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010).

Menurut (Putra, 2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian penilaian kinerja karyawan adalah proses sistematis dimana organisasi mengevaluasi hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja**

Harini (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. Faktor eksternal.

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (wring stressor) seperti:

- a. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.
2. Faktor Internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan Gibson (Chandra dan Adriansyah, 2017) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Adanya ketentuan batas waktu atau deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja.

Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role Ambiguity* dan *Role Conflict*

*Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

4. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan performance. Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.

5. *Information Overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

6. *Temperature Extremes* atau *Heat Overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.

7. *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi

pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

#### 8. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan

### **2.1.5 Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Prihatini, 2007).

### **2.1.6 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja), karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik (Pio, R. J, 2015).

Menurut (Umam, 2010), mengemukakan bahwa : Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b) Perbaikan kinerja
- c) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- e) Untuk kepentingan penelitian pegawai.
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Menurut (Rivai, 2010) menemukan kinerja atau performance hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dan sekelompok orang yang sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal.

Menurut (Mangkunegara, 2014) bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian penilaian kinerja karyawan adalah proses sistematis dimana organisasi mengevaluasi hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Secara teori kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Dan faktor tersebut mempunyai indikator yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan teratur sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disusun secara

ringkas dengan skema sebagai berikut: - Secara Individu - Secara Lembaga  
- Secara Psikologis.

Menurut Gibson, 1996 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah faktor individu itu sendiri, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor individu yaitu pengetahuan, faktor psikologis yaitu motivasi dan sikap, faktor organisasi yaitu supervise dan beban kerja (Salim,2020)

Agar setiap pegawai memiliki kinerja yang baik, maka perlu diminiij dengan baik. Seperti yang dijelaskan oleh (Wibowo, 2011), bahwa manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan tentang apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Pengertian lain dijelaskan oleh bacal dalam (wibowo 2011), manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikut sertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2011), sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.



- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Sementara

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, (Sugiono, 2021) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. *Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)*  
Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan.
- b. *Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)*  
Merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- c. *Kreatifitas (Creativity)*  
Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

### **2.1.8 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

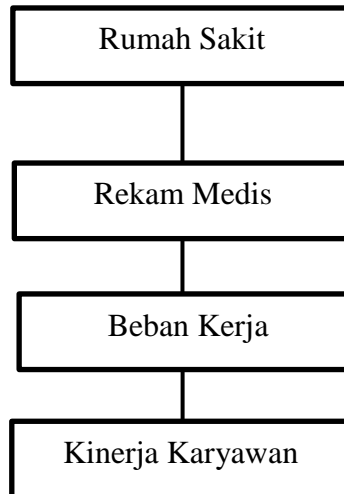
Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Beban kerja terlalu tinggi dan beban kerja terlalu rendah berkorelasi dengan kinerja yang rendah. Peningkatan ataupun penurunan dalam beban kerja menyebabkan penurunan kinerja, tetapi peningkatan dalam kurva beban kerja lebih sensitif berdampak buruk pada kinerja karyawan,

sehingga dapat dikatakan semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja (Shabbir dan Naqvi, 2017).

## 2.2 Kerangka Teori

Berdasarkan uraian pada tinjauan pustaka, disusun kerangka teori sebagai berikut :

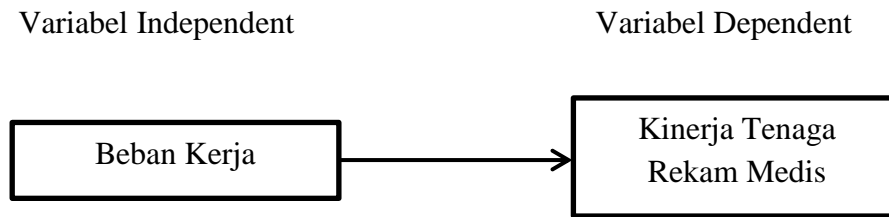


**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Teori**

Berdasarkan kerangka teori diatas, dapat dilihat beban kerja dan kinerja pasien.

## 2.3 Kerangka Konsep

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dijelaskan kerangka konsep dari penelitian yaitu sebagai berikut. Bahwa, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang diketahui bahwa kinerja yang menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Untuk mencapai hasil yang optimal maka perusahaan dapat memperhatikan beban dan stress kerja karyawannya. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika karyawan meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut berat maka karyawan tetap merasa senang terhadap pekerjaannya.



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konsep**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan yang dianggap benar, tetapi masih perlu dibuktikan. Hipotesa pada dasarnya adalah dugaan peneliti tentang hasil yang akan dicapai. Tujuan ini dapat diterima apabila ada cukup data yang membuktikannya.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir yang telah diutarakan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_0$  : Adanya Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja petugas rekam medis

$H_a$  : Tidak adanya Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja petugas rekam medis

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Dan Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Korelasi sederhana dimaksudkan untuk mengetahui hubungan variabel beban kerja dan variabel kinerja karyawan, sedangkan regresi sederhana dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel dalam penelitian ini ialah beban kerja (sebagai variabel X) dan kinerja (sebagai variabel Y). Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana dilakukan di RSUD Petala Bumi dengan populasi sebanyak 15 orang karyawan dan sampel sebanyak 15 orang karyawan.

#### **3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian**

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Instansi Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi, Jl Dr. Sutomo No.65, Sekip, Kec Limah Puluh, Kota Pekanbaru, Riau 28155

b. Waktu penelitian

Penelitian yang telah dilaksanakan pada Agustus - Oktober 2022.

#### **3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri dari: objek/subyek dengan ciri kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk tujuan penelitian dan pembentukan kesimpulannya selanjutnya (Sugiyono, 2021) Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga rekam medis di RSUD Petala Bumi yang berjumlah 15 orang.

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut (Arikunto, 2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada RSUD Petala Bumi yaitu sebanyak 15 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengolahan data dalam suatu penelitian adalah langkah berikutnya setelah pengumpulan data. Tentu saja data yang dihimpun adalah data yang sudah matang, siap diolah, hasil seleksi yang ketat dari peneliti tentang kebenaran, ketepatan dan kesahihannya, apakah sudah selesai dengan yang dikehendaki dalam penelitian tersebut (Fatihuddin,2015). Didalam proses pengolahan data ada beberapa langkah yang perlu diperhatikan:

1. *Editing*

Diadakan *editing* terhadap kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan maksud untuk mencari kesalahan-kesalahan didalam kuesioner atau juga kurang adanya keserasian didalam pengisian kuesioner.

2. *Coding*

*Coding* yaitu pemberian kode-kode atau angka-angka tertentu terhadap kolom-kolom, variabel-variabel yang ditanyakan dalam kuesioner berkaitan dengan keterangan tertentu yang diperlukan.

3. Kalkulasi

Menghitung data yang sudah dikumpulkan dengan cara menambah, mengurangi, membagi atau mengkalikan atau lainnya. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor.

4. Tabulasi

Tabulasi data adalah langkah terakhir untuk mempermudah proses pengolahan dan dilakukan dengan menyusun data dalam bentuk tabel berupa daftar skor jawaban agket dari setiap variabel dengan program komputer excel maupun program statistik lainnya.

### 3.5 Alat Pengumpulan Data

Pada penelitian ini data diperoleh dari sumber data primer dan data sekunder, untuk data primer diperoleh dari pihak yang bersangkutan secara langsung sedangkan sekunder itu adalah data atau dokumen yang terkait dengan rumah sakit serta literatur yang mendukung teori-teori di penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yakni pengumpulan data dengan membuat suatu daftar pernyataan yang berhubungan dengan penelitian kemudian diajukan kepada responden.

### 3.6 Defenisi Operasional

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional**

No	Variabel	Defenisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur
<i>Variabel independen</i>					
1	Beban Kerja	Beban kerja adalah selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energy yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses.	Kuisione r	Mengg unakan skala likert (data ordinal)	Tingkat/ Jumlah Beban Kerja
<i>Variabel Dependen</i>					
2.	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja), karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik (Pio, R. J, 2015).	Kuisione r	Mengg unakan skala likert (data ordinal)	Tingkat Kinerja Karyawan

### **3.7 Uji Validitas Dan Reabilitas**

#### **3.7.1 Validitas**

Validitas adalah suatu derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Ariffin, 2012). Menurut (Sukardi, 2013) validitas adalah derajat yang menunjukkan dimana suatu tes mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan menurut (Azwar, 2014) bahwa validitas mengacu sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya.

#### **3.7.2 Reabilitas**

Pengujian Reabilitas adalah pengukuran *reliable* yang harus konsisten. Keyakinan dinyatakan sebagai faktor keyakinan dengan rentang *numeric* 0 hingga 100.

### **3.8 Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur dalam proses pengumpulan data ini antara lain :

#### **3.8.1 Observasi/ survey lapangan**

Obsevasi merupakan metode pengumpulan data yang memakai pengamatan secara ekslusi (Riyanto, 2010) Penelitian ini dilakukan observasi langsung oleh peneliti dengan mengamati melakukan wawancara awal kepada petugas rekam medis di RSUD Petala Bumi

#### **3.8.2 Kuisisioner**

Dalam penelitian, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data untuk mempelajari tentang variabel yang diukur dari hasil bertanya kepada responden

### **3.9 Pengolahan dan Analisis Data**

#### **3.9.1 Analisis Regresi Sederhana**

Analisis regresi sederhana yaitu untuk mengetahui beban kerja terhadap kinerja tenaga rekam medis di RSUD Petala bumi. Dalam metode analisis regresi sederhana pengelolaan data menggunakan program Aplikasi pengolahan data, dapat disusun model sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

Y = Kinerja Tenaga keryawan

a = Konstanta

x = Beban Kerja

B = Koefiensi Regresi

Menggunakan regresi linier sederhana ini maka nantinya akan diketahui ada tidaknya beban kerja terhadap kinerja tenaga rekam medis.

### **3.9.2 Analisis Univariat**

Analisis univariat berguna untuk menganalisa seluruh variabel, baik variabel independent dan juga variabel dependen dengan 52 menggunakan distribusi frekuensi sehingga menghasilkan distribusi dan presentasi setiap variabel agar gambaran dari masing-masing variabel (Hardani, 2020).



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Hasil Penelitian dari Dokumentasi**

###### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **1. Kepemilikan**

Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi adalah rumah sakit dibawah pemerintahan Provinsi Riau. Pada tahun 2011 RSUD Petala Bumi di tetapkan sebagai Rumah Sakit Kelas C melalui keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.03.05/I/8000/2010.

Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi juga ditetapkan menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) melalui Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor : Kpts.66/II/2014 tanggal 18 february 2014 setelah memenuhi persyaratan administrasi dan persyaratan substantif lainnya yang telah di tentukan dan implementasi PPK BLUD dilaksanakan sejak 1 januari 2016.

###### **2. Letak Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi**

Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi terletak di Jl. Dr. Soetomo No. 65, Sekip, LimaPuluh, Kota Pekanbaru, Riau.

###### **B. Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi**

Visi RSUD Petala Bumi yaitu “Unggul dalam Pelayanan”.  
Sedangkan Misi RSUD Petala Bumi yaitu :

1. Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana serta sumber daya manusia menuju Rumah Sakit C plus.

3. Mewujudkan pengelolaan administrasi secara transparan dan bertanggung jawab.

### **C. Pelayanan pada RSUD Petala Bumi**

1. Rawat Inap, terdiri dari :
  - a. Ruang Inap Bangsal Bedah
  - b. Rawat Inap Bangsal PDA
  - c. Rawat Inap Lantai 3
  - d. Perinatologi
  - e. Kamar Operasi
  - f. Ruang Kebidanan
  - g. Kamar ICU
  - h. Ruang Isolasi
2. Rawat Jalan, terdiri dari :
  - a. Poli Tindakan
  - b. Poliklinik Spesialis Paru
  - c. Poliklinik Spesialis Gigi
  - d. Poliklinik Spesialis THT
  - e. Poliklinik Spesialis Syaraf
  - f. Poliklinik Spesialis Mata
  - g. Poliklinik Spesialis Kebidanan & Kandungan
  - h. Poliklinik Spesialis Penyakit Dalam
  - i. Poliklinik Spesialis Anak
  - j. Poliklinik Spesialis Bedah
3. Penunjang Medis, Terdiri dari :
  - a. Laboratorium 24 Jam
  - b. Farmasi 24 Jam
  - c. Klinik PTRM / Narkoba
  - d. Fisioterapi
  - e. Klinik TB.DOTS
  - f. Radiologi
4. Instansi Gawat Darurat, terdiri dari :
  - a. Pelayanan Gawat Darurat 24 Jam

5. Fasilitas Umum, terdiri dari :
  - a. Parkir
  - b. Mushollah

#### 4.1.2 Hasil

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 15 sampel dari tenaga kerja rekam medis di RSUD Petala Bumi. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah dengan membagikan kuisioner kepada setiap responden. Dari seluruh pernyataan yang diberikan oleh responden untuk dijawab diharapkan dapat diperoleh gambaran sesungguhnya yang mereka harapkan. Variabel penelitian ini terdiri dari 2 variabel, survey ini menggunakan skala pengukuran dengan skala likert dengan bobot tertinggi setiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1 dengan jumlah responden sebanyak 15 orang. Setiap item pernyataan diukur berdasarkan kategori standar penilaian rata-rata seperti pada tabel berikut :

**Tabel 4.1 Standar Penilaian**

<b>Penilaian</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

#### A. Karakteristik Responden

##### 1. Usia Responden

**Tabel 4.2  
Usia Responden**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20-30	6	40.0
31-40	9	60.0
Total	15	100.0

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 15 orang, dengan usia responden 20-30 tahun sebanyak 6 orang, usia 31-40 tahun sebanyak 9 orang yang disajikan dalam bentuk tabel.

## 2. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.3**  
**Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>Kelamin</b>		
Laki-Laki	7	46.7
Perempuan	8	63.3
Total	15	100.0

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa responden sebanyak 15 orang, dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang yang disajikan dalam bentuk tabel.

## 3. Lama Bekerja Responden

**Tabel 4.4**  
**Lama Bekerja Responden**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
< 1 Tahun	1	6.7
< 5 Tahun	7	46.7
< 10 Tahun	1	6.7
< 15 Tahun	5	33.3
< 20 Tahun	1	6.7
Total	15	100.0

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa responden sebanyak 15 orang, dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 1 orang, < 5 tahun sebanyak 7 orang, < 10 tahun sebanyak 1 orang, < 15 tahun sebanyak 5 orang, dan < 20 tahun sebanyak 1 orang yang disajikan dalam bentuk tabel.

#### 4. Pendidikan Terakhir Responden

**Tabel 4.5**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
DIII	10	66.7
S1	5	33.3
Total	15	100.0

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa responden sebanyak 15 orang, dengan pendidikan terakhir DIII sebanyak 10 orang, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 5 orang yang disajikan dalam bentuk tabel.

#### B. Analisa Univariat

Analisis univariat berguna untuk menganalisa seluruh variabel, baik variabel independent dan juga variabel dependen dengan menggunakan distribusi frekuensi sehingga menghasilkan distribusi dan presentasi setiap variabel agar gambaran dari masing-masing variabel (Hardani, 2020).

##### 1. Beban Kerja

**Tabel 4.6**  
**Kategori skor jawaban responden Beban Kerja**

<b>Item</b>	<b>Jawaban/tanggapan responden</b>										<b>Skor</b>
	<b>SS</b>	<b>%</b>	<b>S</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>KS</b>	<b>%</b>	<b>TS</b>	<b>%</b>	
<b>X1</b>	7	46.7%	6	40%	2	13.3%	0	0%	0	0%	65
<b>X2</b>	0	0%	3	20%	9	60%	3	20%	0	0%	45
<b>X3</b>	0	0%	4	26.7%	9	60%	2	13.3%	0	0%	47
<b>X4</b>	0	0%	2	13.3%	9	60%	4	26.7%	0	0%	43
<b>X5</b>	0	0%	1	6.7%	13	86.7%	1	6.7%	0	0%	45

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 15 responden untuk item X1 diketahui sebagian besar responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang (46.7%), setuju (S) sebanyak 6 orang (40%), netral (N) sebanyak 2 orang (13.3%), kurang setuju (KS) sebanyak 0 orang (0%), dan tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang (0%). Pada item pertanyaan X2 diketahui sebagian besar responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 0 orang (0%), setuju (S) sebanyak 3 orang (20%), netral (N) sebanyak 9 orang (60%), kurang setuju (KS) sebanyak 3 orang (20%), dan tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang (0%). Pada item pertanyaan X3 diketahui sebagian besar responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 0 orang (0%), setuju (S) sebanyak 4 orang (26.7%), netral (N) sebanyak 9 orang (60%), kurang setuju (KS) sebanyak 2 orang (13.3%), dan tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang (0%). Pada item pertanyaan X4 diketahui sebagian besar responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 0 orang (0%), setuju (S) sebanyak 2 orang (13.3%), netral (N) sebanyak 9 orang (60%), kurang setuju (KS) sebanyak 4 orang (26.7%), dan tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang (0%). Pada item pertanyaan X5 diketahui sebagian besar responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 0 orang (0%), setuju (S) sebanyak 1 orang (6.7%), netral (N) sebanyak 13 orang (86.7%), kurang setuju (KS) sebanyak 1 orang (6.7%), dan tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang (0%).

## 2. Kinerja

**Tabel 4.7**  
**Kategori skor jawaban responden Kinerja**

Item	Jawaban/tanggapan responden									
	SS	%	S	%	N	%	KS	%	TS	%
<b>Y1</b>	0	0%	1	6.7%	13	86.7%	1	6.7%	0	0%
<b>Y2</b>	6	40%	8	53.3%	1	6.7%	0	0%	0	0%
<b>Y3</b>	7	46.7%	6	40%	2	13.3%	0	0%	0	0%
<b>Y4</b>	0	0%	1	6.7%	8	53.3%	6	40%	0	0%
<b>Y5</b>	0	0%	1	6.7%	13	86.7%	1	6.7%	0	0%

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 15 responden untuk item Y1 diketahui sebagian besar responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 0 orang (0%), setuju (S) sebanyak 1 orang (6.7%), netral (N) sebanyak 13 orang (86.7%), kurang setuju (KS) sebanyak 1 orang (6.7%), dan tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang (0%). Pada item pertanyaan Y2 diketahui sebagian besar responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 6 orang (40%), setuju (S) sebanyak 8 orang (53.3%), netral (N) sebanyak 1 orang (6.7%), kurang setuju (KS) sebanyak 0 orang (0%), dan tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang (0%). Pada item pertanyaan Y3 diketahui sebagian besar responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang (46.7%), setuju (S) sebanyak 6 orang (40%), netral (N) sebanyak 2 orang (13.3%), kurang setuju (KS) sebanyak 0 orang (0%), dan tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang (0%). Pada item pertanyaan Y4 diketahui sebagian besar responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 0 orang (0%), setuju (S) sebanyak 1 orang (6.7%), netral (N) sebanyak 8 orang (53.3%), kurang setuju (KS) sebanyak 6 orang (40%), dan tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang (0%). Pada item pertanyaan Y5 diketahui sebagian besar responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 0 orang (0%), setuju (S) sebanyak 1 orang (6.7%), netral (N) sebanyak 13 orang (86.7%), kurang setuju

(KS) sebanyak 1 orang (6.7%), dan tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang (0%).

### C. Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4.6**  
**Uji Regresi Linear Sederhana**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.941	2.753		2.158	.050
	Beban Kerja	.697	.167	.757	4.178	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kerja

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat di rumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

$$\text{Kinerja Tenaga kerja} = 5,941 + 0,697 \text{ Beban Kerja} + e$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Berdasarkan persamaan di atas, diketahui mempunyai konstanta (a) sebesar 5,941. Nilai konstanta positif menunjukkan bahwa tidak terjadinya korelasi negatif antara variabel independen yang digunakan. Dapat di asumsikan variabel independen dalam keadaan tetap dan variabel dependen akan turun sebesar 5,941.
- Nilai koefisien regresi untuk Beban Kerja (X) terhadap (Y) yaitu sebesar 0,697. Artinya jika variabel (X) mengalami kenaikan satu satuan maka nilai berpengaruh positif dan akan menyebabkan variabel dependen keputusan (Y) meningkat 0,697.



Maka nilai  $t$  hitung  $5,941 < 2,160$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,25$  dengan ini dapat disimpulkan bahwa variable beban kerja ( $x$ ) berpengaruh terhadap kinerja tenaga rekam medis ( $y$ ).

#### **4.2 Keterbatasan Peneliti**

Penelitian ini dilakukan secara langsung dilapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada tenaga kerja rekam medis dengan menyesuaikan jam kerja yang ada. Maka dari itu penelitian ini masih banyak kekurangan dan kelemahan sehingga peneliti merasa adanya keterbatasan ketika melakukan penelitian.

#### **4.3 Pembahasan**

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan melakukan penyebaran kuesioner yang diajukan kepada tenaga kerja rekam medis di RSUD Petala Bumi dan mengolah hasil jawaban para responden dari kuesioner yang disebarkan melalui aplikasi SPSS versi 20.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja. Hal ini di dasarkan dari uji regresi linear sederhana dengan nilai  $t$  hitung  $5,941 < 2,160$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,25$  dengan ini dapat disimpulkan bahwa variable beban kerja ( $x$ ) berpengaruh terhadap kinerja tenaga rekam medis ( $y$ ).

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat ataupun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan diketahui responden sebanyak 15 orang memiliki beban kerja yang cukup tinggi, dikarenakan terlalu tingginya target yang harus di capai oleh tenaga kerja dan tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jeky K R Rolos (2018) yang menyatakan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target, membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menarik kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja rekam medis RSUD Petala Bumi. Dapat diartikan bahwa beban kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja cukup tinggi mengakibatkan kinerja tenaga kerja rekam medis tidak berjalan sesuai tugas dan peraturan yang ada dan tidak mencapai target yang sesuai.

#### **5.2 Saran**

##### **1. Bagi Tempat Penelitian**

Saran dari Peneliti yaitu tetap memperhatikan beban kerja jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja tenaga kerja. Untuk mempertahankan hasil dari kinerja tenaga kerja yang baik, sebaiknya rumah sakit memperhatikan variabel lain yang menjadi pengaruh yang sangat penting bagi kinerja karyawan.

##### **2. Bagi Institusi Pendidikan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian serta bahan pertimbangan untuk kegiatan penelitian selanjutnya.

##### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak dan mendalam terkait apa saja yang menjadi beban kerja iau diluar variabel yang sudah diteliti oleh peneliti, agar penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dhini Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus ). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Handiwidjojo, W. (2009). Rekam medis elektronik. *Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta*, 2(1), 36–41.  
<https://ti.ukdw.ac.id/ojs/index.php/eksis/article/view/383>
- Ilmu Kesehatan Masyarakat, J., Studi Magister Kesehatan Masyarakat, P., Hang Tuah Pekanbaru, Stik., Mustafasari No, J., & Selatan, T. (2018). Al Tamimi Kesmas Analisis Pengendalian Kejadian Salah Sisip Dokumen Rekam Medis Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Tahun 2018 Anastasya Shinta Yuliana (1) , Dedi Afandi (2) , Arief Wahyudi (3) (1). *Journal of Public Health Sciences*, 7. <http://jurnal.alinsyirah.ac.id/index.php/kesmas>
- Kasus, S., Teknik, J., Mayang, R., & Gunani, S. (2012). *Analisis Beban Kerja untuk Menentukan Jumlah Optimal Karyawan dan Pemetaan Kompetensi Karyawan Berdasar Pada Job Description*. 1(1).
- Kesehatan, J., Sainatika, M., Ed Z N A Sa I T I K A, S. Y., Damara, D., & Rahmatika, C. (n.d.). *Analisis Beban Kerja Tenaga Aa Rekam Medis (Studi Kasus Klinik Medika Sainatika) The Analysis Of The Workload Of The Personnel Filling The Medical Record (Case Study Klinik Medika Sainatika)*. <https://jurnal.syedzasainatika.ac.id>
- Mahawati, dkk. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis
- Minasni (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng*. Universitas Muhammadiyah Makasar
- Pada, P., Pendapatan, D., Dan, K., Dppka, A., Bengkulu, K., Pendapatan, D., Keuangan, P., & Kota, D. (n.d.). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. 122–138.
- Rakhmawati, F., & Rustiyanto, E. (2016). Analisis Kebutuhan Petugas Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Rekam Medis RS Aisyiah Muntilan. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.27446>
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27.
- Salim, A (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelengkapan Dokumentasi Pengkajian Rawat Jalan Di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2016. *Jurnal Of Hospital Administration And Management*, 1-9.

- Semarang, K. (2012). Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah. *Kesehatan Masyarakat, 1*(Analisis sistem pengelolaan rekam medis rawat inap rumah sakit umum daerah Kota Semarang), 48–61.
- Setyawan, dkk. 2019. *Manajemen Rumah Sakit*. Zifatama Jawa
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA, 1*(4), 1123–1133. <https://doi.org/ISSN: 2303-1174>
- Suryanto, H. (2020). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Petugas Rekam Medis Puskesmas Adan-adan Kabupaten Kediri. *Jurnal Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan, 3*(1), 29–35. <https://doi.org/10.31983/jrmik.v3i1.5514>
- Talib, T. (2018). Analisis Beban Kerja Tenaga Filing Rekam Medis (Studi Kasus Rumah Sakit Ibu Dan Anak Bahagia Makassar). *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia, 6*(2), 123. <https://doi.org/10.33560/v6i2.196>
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). The Influence Of Workload And Workplace Of The Perfomance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA, 5 No.2*(Juni), 1570–1580. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Trisana Wardanis Politeknik Kesehatan Kemenkes Surabaya, D. (2018). Analisis Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Rumah Sakit Bedah Surabaya Menggunakan Metode Fte. In *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* (Vol. 6).
- Yuliani, I., Firdaus, M. A., Rinda, R. T., Avessina, M. J., & Khaldun, U. I. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 4*(4), 407–415.
- Yani, J. A., Tering, T., Kota, B., Batam, K., & Riau, K. (n.d.). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia*.

# LAMPIRAN

**Lampiran 1 Surat Permohonan Studi Pendahuluan ke Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)**



**Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan**

**AWAL BROS PEKANBARU**

No : 023/C.1a/STIKes-ABP/S1/01.2022 Pekanbaru, 11 Januari 2022  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Studi Pendahuluan

Kepada Yth :  
**Bapak/Ibu Pimpinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)**  
di-

Tempat

*Semoga Bapak/Ibu selalu dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.*

Teriring paji syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa, berdasarkan kalender Akademik Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Awal Bros Pekanbaru Tahun Ajaran 2021/2022, bahwa Mahasiswa/i kami akan melaksanakan penyusunan Proposal Penelitian (Skripsi).

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami mohon Bapak/Ibu dapat memberi izin Studi Pendahuluan untuk Mahasiswa/i kami dibawah ini :

Nama : Widya Azzari  
NIM : 18001018  
Dengan Judul : Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas Administrasi di Poli Rehabilitasi Medis di RSUD Petala Bumi

Demikian surat permohonan izin ini kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Ketua Program Studi  
SF Administrasi Rumah Sakit  
STIKes Awal Bros Pekanbaru  
  
Na. Mahdomid Firdaus, S.Kep., MMR  
NIDN. 1001108806

Tembusan :  
1. Arsip

---

Jl. Karya Bakti No. 8 Simp. BPG, Kel. Bambu Kuning,  
Kec. Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28141  
Telp. (0761) 8409768, 9812-7552-3788  
Email : stikes.awalbrosepekanbaru@gmail.com

## Lampiran 2 Surat Balasan Studi Pendahuluan dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**  
Email : [dpmptsp@riau.go.id](mailto:dpmptsp@riau.go.id)

### REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/44852  
T E N T A N G



1.04.02.01

#### PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Kaprodi Administrasi Rumah Sakit STIKes Awal Bros Pekanbaru**, Nomor : 023/C.Ia/STIKes-ABP/S1/01.2022 Tanggal 11 Januari 2022, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

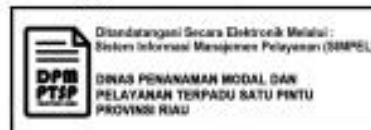
- |                      |   |
|----------------------|---|
| 1. Nama              | : Widya Azzari  |
| 2. NIM / KTP         | : 1409024505000003  |
| 3. Program Studi     | : ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  |
| 4. Jenjang           | : S1  |
| 5. Alamat            | : DUSUN TEBING TARA   |
| 6. Judul Penelitian  | : <b>ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA REKAM MEDIS DI RSUD PETALA BUMI</b> |
| 7. Lokasi Penelitian | : RSUD PETALA BUMI PROVINSI RIAU  |

Dengan Ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sepenuhnya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 3 Februari 2022



#### Tambahan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau di Pekanbaru
3. Kaprodi Administrasi Rumah Sakit STIKes Awal Bros Pekanbaru di Pekanbaru
4. Yang bersangkutan



## Lampiran 3 Nota Dinas



**PEMERINTAH PROPINSI RIAU**  
**RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PETALA BUMI**

Jl. DR. Soetomo No. 65, Telp. (0761) 23024 - Pekanbaru

**NOTA DINAS**

No : 890/RSUD-PB/137

Dari : Ketua Tim Kordik  
Perihal : Izin Penelitian  
Tanggal : 09 Maret 2022  
Ditujukan Kepada : Ka. Instalasi Rekam Medis

Menindaklanjuti surat dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Ketua Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit STIKes Awal Bros Pekanbaru ) Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/44852 tanggal 03 Februari 2022 perihal permohonan izin penelitian mahasiswa berikut ini:

Nama : **WIDYA AZZARI**  
NIM / KTP : 1409024505000003  
Program Studi : S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
Judul Penelitian : Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis Di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau

Untuk itu disampaikan bahwa pihak RSUD Petala Bumi dapat memberi Izin Penelitian dimaksud dengan ketentuan:

1. Yang bersangkutan tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan penelitian dan pengumpulan data.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian ini berlaku selama 3 (Tiga) bulan terhitung dikeluarkan surat ini

Dapat kami sampaikan bahwa untuk efektif dan efisiensinya kegiatan penelitian tersebut, kami harapkan kiranya saudara dapat membantu mahasiswa tersebut memberikan data / informasi yang diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terimakasih.

An. Ketua Tim Koordinator Pendidikan  
RSUD Petala Bumi Prov.Riau



**drg. SUCI LUSTRIANI**

Pembina

NIP. 19780123 200501 2 007

## Lampiran 4 Surat Permohonan Persetujuan Etik



**UNIVERSITAS AWAL BROS**

*A Spirit of Caring*

*A Vision of Excellence*

Pekanbaru, Jl.Karya Bakti, No 8 Simp. BPG 28141  
Telp. (0761) 8409768/ 082276268786  
Batam, Jl.Abulyatama, 29464  
Telp. (0778) 4805007/ 085760085061  
Website: univawalbros.ac.id | Email : univawalbros@gmail.com

Nomor : 254/UAB1.20/DL/KPS/08.22  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Hal : Permohonan Persetujuan Etik

Yth. Ketua Komisi Etik Penelitian  
Universitas Awal Bros

Sehubungan dengan rencana penelitian yang akan dilaksanakan oleh :

Nama Peneliti : Widya Azzari  
Program Studi : S1 Administrasi Rumah Sakit  
Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis di RSUD Petala Bumi  
Pembimbing I : Ns. Muhammad Firdaus, S.Kep, MMR  
Pembimbing II : Marian Tonis, SKM., MKM


Maka bersama ini kami mengajukan permohonan persetujuan etik sebagai salah satu syarat penelitian tersebut bisa dilakukan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 24 Agustus 2022  
Ka. Podi S1 Administrasi Rumah Sakit  
Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Awal Bros

(Marian Tonis, SKM., MKM)  
NIDN. 1002119401

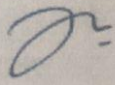
## Lampiran 5 Rekomendasi Persetujuan Etik

 UNIVERSITAS AWAL BROS FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN  
Pekamburu, Jl. Karya Bakti, No 8 Simp. BPG 28141  
Batang, Jl. Abdulyatima, Hutan Kota 29464  
CP: 085772001383 Email: kepkstikesabbs@gmail.com

---

**REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK**  
Nomor : 00142/UAB1.20/SR/KEPK/ 09.22

Dengan Ini Menyatakan Bahwa Protokol Dan Dokumen Yang Berhubungan Dengan  
Protokol Berikut Telah Mendapatkan Persetujuan Etik :

No Protokol	UAB220139		
Peneliti Utama	Widya Azzari		
Judul Penelitian	Pengaruh Heban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Rekam Medis di RSUD Petala Bumi		
Tempat Penelitian	RSUD Petala Bumi		
Tanggal Masa Berlaku (1 Tahun)	16 September 2022 – 16 September 2023		
Ketua Komisi Etik Penelitian Kesehatan Universitas Awal Bros	Nama : Eka Fitri Amir S.ST.,M.Keb	Tanda Tangan: 	Tanggal: 16 September 2022

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Laporan Akhir Setelah Penelitian Berakhir
2. Melaporkan Penyimpangan Dari Protokol Yang Disetujui
3. Mematuhi Semua Peraturan Yang Telah Ditetapkan

## Lampiran 6 Surat Izin Penelitian



**UNIVERSITAS AWAL BROS**

*A Spirit of Caring*

*A Vision of Excellence*

Pekanbaru, Jl.Karya Bakti, No 8 Simp. BPG 28141  
Telp. (0761) 8409768/ 082276268786  
Batam, Jl.Abulyatama, 29464  
Telp. (0778) 4805007/ 085760085061

Website: univawalbros.ac.id | Email : univawalbros@gmail.com

No : 435/UAB1.01.3.6/U/KPS/09.22  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth :  
**Bapak/Ibu Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi**  
di-

Tempat

*Semoga Bapak/Ibu selalu dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.*

Teriring puji syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa, berdasarkan kalender Akademik Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros Tahun Ajaran 2021/2022, bahwa Mahasiswa/i kami akan melaksanakan penyusunan Skripsi.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami mohon Bapak/Ibu dapat memberi izin Penelitian untuk Mahasiswa/i kami dibawah ini :

Nama : Widya Azzari

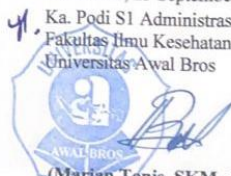
Nim : 18001018

Dengan Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi

Demikian surat permohonan izin ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 23 September 2022

Ka. Podi S1 Administrasi Rumah Sakit  
Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Awal Bros



(Marian Tonis, SKM., MKM)  
NIDN. 1002119401

Tembusan :  
1. Arsip

## Lampiran 7 Nota Dinas



### PEMERINTAH PROPINSI RIAU RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PETALA BUMI

Jl. DR. Soetomo No. 65, Telp. (0761) 23024 - Pekanbaru

#### NOTA DINAS

No : 890/RSUD-PB/425

Dari : Ketua Tim Kordik  
Perihal : Izin Penelitian  
Tanggal : 30 September 2022  
Ditujukan Kepada : Ka. Instalasi Rekam Medis

Menindaklanjuti surat dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Ketua Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit STIKes Awal Bros Pekanbaru ) Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/44852 tanggal 03 Februari 2022 perihal permohonan izin penelitian mahasiswa berikut ini:

Nama : **WIDYA AZZARI**  
NIM / KTP : 1409024505000003  
Program Studi : S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
Judul Penelitian : Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis Di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau

Untuk itu disampaikan bahwa pihak RSUD Petala Bumi dapat memberi Izin Penelitian dimaksud dengan ketentuan:

1. Yang bersangkutan tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan penelitian dan pengumpulan data.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian ini berlaku selama 3 (Tiga) bulan terhitung dikeluarkan surat ini

Dapat kami sampaikan bahwa untuk efektif dan efisiensinya kegiatan penelitian tersebut, kami harapkan kiranya saudara dapat membantu mahasiswa tersebut memberikan data / informasi yang diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terimakasih.

An. Ketua Tim Koordinator Pendidikan  
RSUD Petala Bumi Prov.Riau



**dra. SUCI LUSTRIANI**

Pembina

NIP. 19780123 200501 2 007

## Lampiran 8 Permohonan Menjadi Responden

### SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth Bapak/Ibu/Saudara/i

Di-Tempat Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Widya Azzari

Nim : 18001018

Adalah mahasiswa/I Program Studi Administrasi Rumah Sakit Universitas AwalBros yang akan mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis di RSUD Petala Bumi”. Untuk itu saya meminta kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam kegiatan penelitian ini.

Saya mengerti bahwa catatan/mengenai penelitian akan dirahasiakan. Semua berkas yang mencantumkan subjek penelitian hanya digunakan untuk pengolahan data dan bila penelitian sudah selesai akan dimusnahkan.

Apabila Bapak/Ibu/Saudara/i setuju untuk menjadi responden pada penelitian ini, maka dengan ini saya mohon kesediaannya untuk menandatangani lembaran persetujuan dan menjawab setiap pernyataan dengan sejujurnya.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai responden, saya ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, Oktober 2022

Peneliti

Responden

( Widya Azzari )

( )

## Lampiran 9 Format Kuesioner Penelitian

# KUESIONER BEBAN KERJA TENAGA REKAM MEDIS DI RSUD PETALA BUMI

### A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah petunjuk pengisian dengan baik sebelum menjawab pertanyaan
2. Pengisian kuesioner ini tidak berpengaruh negative terhadap saudara
3. Atas ketersediaan dan kerelaan untuk mengisi kuesioner ini diucapkan terima kasih.

### B. IDENTITAS RESPONDEN

Istilah pertanyaan di bawah ini

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Kerja :

### C. KUESIONER

#### Petunjuk pengisian

1. Berilah tanda (√) pada pilihan yang menurut pendapat Bapak/IbuSaudara/i alami selamabekerja di unit rekam medis RSUD Petala Bumi
2. Tiap pernyataan hanya mempunyai 1 jawaban pernyataan
3. Bacalah pernyataan dengan baik sebelum menjawab

#### Pilihan Jawaban

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

Ks: Kurang Setuju

TS: Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
<b>Beban Kerja</b>						
1	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
3	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
4	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
5	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja yang tinggi					
<b>Kinerja Tenaga Rekam Medis</b>						
1	Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja rekam medis adalah tanggung jawab individu					
2	Tenaga kerja rekam medis dituntut untuk mampu bersikap profesional dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya					
3	Tenaga kerja rekam medis dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu yang telah ditentukan					
4	Tenaga kerja rekam medis selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Tenaga kerja rekam medis mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekannya dan melaksanakan perintah kerja yang baik					

*Sumber : Minasni (2021)*



## Lampiran 10 Surat Selesai Penelitian



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PETALA BUMI**

Jl. DR. Soetomo No. 65 Pekanbaru Kode Pos 23024  
Telepon. (0761) 23024



Pekanbaru, 14 November 2022

Kepada

Nomor : 895/RSUD-PB/A60  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Hal : Selesai Melaksanakan Penelitian

Yth. Ketua Prodi. Administras Rumah  
Sakit Universitas Awal Bros  
Pekanbaru.  
di -  
Pekanbaru

Sehubungan dengan Penelitian yang dilakukan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau mahasiswa berikut :

Nama : WIDYA AZZARI  
NIM : 18001018  
Prodi : S1 Administrasi RS Universitas Awal Bros  
Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis Di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa/i tersebut telah selesai melaksanakan penelitian pada tanggal 10 Maret 2022 – 19 Oktober 2022 yang telah di tetapkan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terimakasih.

an.DIREKTUR RSUD PETALA BUMI  
KEPALA BAGIAN TATA USAHA



HIDAYAT, S.Sos  
Penata Tingkat I  
NIP. 19781219 200801 1009

## Lampiran 11 Hasil SPSS

### 1. Tabulasi

#### a. Variabel Beban Kerja (X)

Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Total
5	4	3	3	3	18
5	3	3	3	3	17
5	3	4	4	3	19
5	4	4	3	3	19
4	2	2	2	3	13
3	2	2	2	2	11
3	2	3	3	3	14
4	3	4	3	3	17
5	3	3	3	3	17
4	3	3	3	3	16
4	3	3	3	3	16
5	3	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
4	3	3	2	3	15
5	3	3	2	3	16

#### b. Variabel Kinerja Tenaga Rekam Medis

Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Total
3	5	5	3	3	19
3	5	5	3	3	19
3	4	5	3	3	18
4	5	5	4	4	22
3	3	4	2	3	15
2	4	3	2	2	13
3	4	3	2	3	15
3	4	4	3	3	17
3	5	5	2	3	18
3	4	4	2	3	16
3	4	4	2	3	16
3	5	5	3	3	19
3	4	4	3	3	17
3	4	4	3	3	17
3	5	5	3	3	19

**2. Uji Validitas**  
**a. Variabel Beban Kerja (X)**

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.603*	.360	.257	.261	.677**
	Sig. (2-tailed)		.017	.188	.355	.347	.006
	N	15	15	15	15	15	15
X2	Pearson Correlation	.603*	1	.682**	.511	.577*	.871**
	Sig. (2-tailed)	.017		.005	.051	.024	.000
	N	15	15	15	15	15	15
X3	Pearson Correlation	.360	.682**	1	.744**	.591*	.860**
	Sig. (2-tailed)	.188	.005		.001	.020	.000
	N	15	15	15	15	15	15
X4	Pearson Correlation	.257	.511	.744**	1	.591*	.781**
	Sig. (2-tailed)	.355	.051	.001		.020	.001
	N	15	15	15	15	15	15
X5	Pearson Correlation	.261	.577*	.591*	.591*	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.347	.024	.020	.020		.003
	N	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	.677**	.871**	.860**	.781**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.001	.003	
	N	15	15	15	15	15	15

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**b. Variabel Kinerja Tenaga Rekam Medis (Y)**

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.306	.522*	.612*	1.000**	.776**
	Sig. (2-tailed)		.267	.046	.015	.000	.001
	N	15	15	15	15	15	15
Y2	Pearson Correlation	.306	1	.693**	.500	.306	.756**
	Sig. (2-tailed)	.267		.004	.058	.267	.001
	N	15	15	15	15	15	15
Y3	Pearson Correlation	.522*	.693**	1	.586*	.522*	.870**
	Sig. (2-tailed)	.046	.004		.022	.046	.000
	N	15	15	15	15	15	15
Y4	Pearson Correlation	.612*	.500	.586*	1	.612*	.827**
	Sig. (2-tailed)	.015	.058	.022		.015	.000
	N	15	15	15	15	15	15
Y5	Pearson Correlation	1.000**	.306	.522*	.612*	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.267	.046	.015		.001
	N	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	.776**	.756**	.870**	.827**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.001	
	N	15	15	15	15	15	15

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**c. Uji Reabilitas**

	Cronbach's Alpha	N of Items
X	.842	5
Y	.828	5

### 3. Karakteristik Responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	6	40.0	40.0	40.0
	31-40	9	60.0	60.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	10	66.7	66.7	66.7
	S1	5	33.3	33.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Lama_Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	1	6.7	6.7	6.7
	< 5 Tahun	7	46.7	46.7	53.3
	< 10 Tahun	1	6.7	6.7	60.0
	< 15 Tahun	5	33.3	33.3	93.3
	< 20 Tahun	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Jenis\_Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	7	46.7	46.7	46.7
Valid Perempuan	8	53.3	53.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

#### 4. Uji Univariat

##### a. Beban Kerja

Item	Jawaban/tanggapan responden										Skor
	SS	%	S	%	N	%	KS	%	TS	%	
X1	7	46.7%	6	40%	2	13.3%	0	0%	0	0%	65
X2	0	0%	3	20%	9	60%	3	20%	0	0%	45
X3	0	0%	4	26.7%	9	60%	2	13.3%	0	0%	47
X4	0	0%	2	13.3%	9	60%	4	26.7%	0	0%	43
X5	0	0%	1	6.7%	13	86.7%	1	6.7%	0	0%	45

##### b. Kinerja

Item	Jawaban/tanggapan responden									
	SS	%	S	%	N	%	KS	%	TS	%
Y1	0	0%	1	6.7%	13	86.7%	1	6.7%	0	0%
Y2	6	40%	8	53.3%	1	6.7%	0	0%	0	0%
Y3	7	46.7%	6	40%	2	13.3%	0	0%	0	0%
Y4	0	0%	1	6.7%	8	53.3%	6	40%	0	0%
Y5	0	0%	1	6.7%	13	86.7%	1	6.7%	0	0%

#### 5. Uji Regresi Linier Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.941	2.753		2.158	.050
Beban Kerja	.697	.167	.757	4.178	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kerja



### Lampiran 13 Lembar Konsultasi Pembimbing I

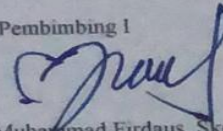
#### LEMBAR KONSULTASI PEMBIMBING I

Nama Widya Azzari  
Nim 18001018  
Judul Skripsi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis di RSUD Petala Bumi  
Nama Pembimbing I Ns Muhammad Firdaus, Skep., MMR

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	TTD Pembimbing	
1	Jumat / 07-01-22	Acc judul. Bab I	f	
2	Jumat / 21-01-22	Revisi bab I		f
3	Senin / 24-01-22	Uver. bab I pendalaman bab	f	
4	Selasa / 5-4-22	Revisi pendirian-kuesioner		f
5	Selasa / 19-4-22	Pembabaran judul, Revisi bab I-III	f	
6	Selasa / 19-4-22	Acc sidang proposal		f
7	Kamis / 6-10-22	Revisi bab IV	f	
8	Selasa / 11-10-22	Revisi bab IV-V		f
9	Jumat / 14-10-22	Revisi bab V	f	
10	Senin / 17-10-22	Revisi Bab V		f
11	Kamis / 20-10-22	Acc sidang hasil	f	

Pekanbaru, Oktober 2022

Pembimbing I



Ns Muhammad Firdaus, Skep., MMR











NIDN. 1001108806



## Lampiran 14 Lembar Konsultasi Pembimbing II

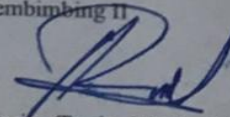
### LEMBAR KONSULTASI PEMBIMBING II

Nama : Widya Azhari  
Nim : 18001018  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis di RSUD Petala Bumi  
Nama Pembimbing II : Marian Tonis, SKM., MKM

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	TTD Pembimbing
1	Jum'at / 07-01-22	Acc awal. bab 1	
2	Selasa / 25-09-22	Konsul bab 1 - 11, Revisi	
3	Selasa / 15-10-22	Konsul Bab 1 - 11	
4	Kamis / 14-04-22	Konsul bab 11 - 111	
5	Selasa / 19-04-22	Acc sedang papasan	
6	Selasa / 04-10-22	Revisi bab 11	
7	Kamis / 06-10-22	Revisi bab 11 - 111	
8	Selasa / 11-10-22	Revisi bab 11 - 111	
9	Jum'at / 14-10-22	Revisi bab 11	
10	Senin / 17-10-22	Revisi bab 11	
11	Rabu / 19-10-22	Acc sedang hasil.	

Pekanbaru, Oktober 2022

Pembimbing II



(Marian Tonis, SKM., MKM)

NIDN. 1002119401

**Lampiran 15 Dokumentasi**

