

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor 4 Tahun 2018 mengenai Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien memaparkan pengertian dari rumah sakit sebagai berikut:

“Rumah sakit yakni institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menawarkan layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.”

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang optimal dan paripurna dilaksanakan untuk masyarakat sebagai tugas dari suatu rumah sakit. Pelayanan kesehatan yang optimal serta paripurna diantaranya bisa diperoleh atas manajemen rekam medis yang baik serta berkualitas.

Rekam medis mengikuti Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) nomor 269 tahun 2008 tentang Rekam Medis dipaparkan pengertian rekam medis yaitu:

“Rekam medis yang dimaksud yaitu berkas yang berisikan catatan atau dokumen mengenai identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan, serta pelayanan lain yang sudah diberikan kepada pasien.”

Tujuan penataan rekam medis yakni agar administrasi lebih tertata dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan. Perekam medis yakni pekerja terampil yang tugasnya yakni untuk melacak catatan medis dan memastikan bahwasanya mereka berkualitas tinggi. Tenaga profesional non medis yang bekerja sebagai perekam medis disebut sebagai teknisi. satu dari syarat untuk menjadi seorang perekam medis yakni lulus dari mata kuliah pendidikan rekam medis dan informasi kesehatan yang bersangkutan. Permenkes nomor 55 tahun 2013 tentang penyelenggaraan pekerjaan rekam medis dan mengatur aturannya.

Seorang perekam medis harus bisa menjalankan tugas yang sesuai dengan beban kerja yang sudah diberikan, sebab kinerja perekam medis yang baik akan menghasilkan data serta informasi yang berkualitas (Utami, 2016). Kinerja yakni *output* kerja seorang pegawai pada saat memenuhi tugas yang sudah diberikan (Ratnasari et al.,2020). Jenis kinerja terdapat dua yaitu kinerja

baik serta kinerja buruk. Kinerja baik maupun kinerja buruk bisa dihasilkan dari faktor internal berupa diri sendiri dan faktor eksternal berupa lingkungan (Mattone & Xavier, 2012). Kedua kinerja yaitu kinerja baik dan buruk tidak bisa berdiri sendiri, salah satunya bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Jufrizen, 2017).

Tingkat kepuasan kerja setiap individu pasti berbeda. Menurut Robbins dan Judge dalam Indrasari (2017) kepositifan di tempat kerja berkorelasi dengan kepuasan kerja yang lebih besar, sedangkan negativitas berkorelasi dengan tingkat kebahagiaan yang lebih rendah di tempat kerja. Kebiasaan kerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai variabel, termasuk kepuasan kerja, gaji, peluang kemajuan, kepuasan dengan supervisor, dan kepuasan rekan kerja. (Indrasari, 2017).

Kebahagiaan kerja seseorang akan meningkat jika semakin banyak pekerjaannya yang sesuai dengan kesukaannya. Pekerja yang tidak puas kurang produktif dibandingkan dengan pekerja yang puas, maka kinerjanya akan lebih buruk jika hal ini terjadi di tempat kerja (Indrasari, 2017).

Hasil penelitian Rachmawati et al. (2021) di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta menyebutkan bahwasanya Ada hubungan antara kepuasan kerja petugas rekam medis dengan kinerja. Dengan koefisien korelasi senilai 0,487%, hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis masuk dalam kategori sedang. Hubungan keterlibatan antara kepuasan kerja dan kinerja bisa positif atau negatif.

Hasil studi pendahuluan pada tanggal 11 Januari 2022 melalui wawancara dengan kepala rekam medis di RSUD Singaparna Medika Citrautama, memaparkan bahwasanya jumlah petugas rekam medis yang yakni lulusan dari rekam medis sangat sedikit hanya 7 orang dari 33 orang. Hal tersebut berpengaruh pada pengetahuan kerja petugas rekam medis serta pada kualitas kerja dimana kualitas kerja serta pengetahuan kerja petugas dengan yang lulusan rekam medis lebih baik dari yang bukan lulusan rekam medis. Dalam hal kedisiplinan, masih terdapat petugas yang terlambat dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya serta tidak sesuai dengan target yang ditentukan sehingga

mempengaruhi kinerja mereka. Selanjutnya mengenai gaji yang yakni satu dari dimensi dari kepuasan kerja, kepala rekam medis memaparkan bahwasanya tidak semua petugas merasa puas dengan gaji yang diberikan.

Mengingat konteks di atas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUD Singaparna Medika Citrautama Tahun 2022”.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RSUD Singaparna Medika Citrautama ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RSUD Singaparna Medika Citrautama.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui karakteristik responden yaitu petugas rekam medis di RSUD Singaparna Medika Citrautama.
- b. Mengetahui gambaran kepuasan kerja petugas rekam medis di RSUD Singaparna Medika Citrautama.
- c. Mengetahui gambaran kinerja petugas rekam medis di RSUD Singaparna Medika Citrautama.
- d. Mengetahui signifikansi, kekuatan, dan arah hubungan kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RSUD Singaparna Medika Citrautama.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan bisa bermanfaat sebagai acuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja khususnya petugas bagian rekam medis.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan bisa bermanfaat untuk pihak institusi pendidikan sebagai bahan referensi dan kepustakaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diyakini bahwasanya penelitian ini akan membantu peneliti lain dalam melakukan studi yang lebih halus tentang kepuasan dan kinerja kerja.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

No	Penulis	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Eny Juwita Sari (2018)	“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Petugas Rekam Medis di RSUD Muhammadiyah Kabupaten Ponorogo.”	Metode penelitian memakai metode penelitian jenis kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan desain penelitian <i>cross sectional</i>	Perbedaan penelitian oleh Eny Juwita Sari yaitu tempat, waktu dan variabel sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti di RSUD Singaparna Medika Citrautama dengan variabel kepuasan dan kinerja petugas rekam medis.
2	Nauri Anggita Temesvari, dan Desmayanti Br Surbakti (2020)	“Hubungan Fasilitas Kerja dengan Kepuasan Kerja di Unit Rekam Medis Rumah Sakit.”	Metode penelitian yang dipakai memakai metode penelitian jenis kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan desain penelitian <i>cross sectional</i>	Perbedaan penelitian oleh Nauri Anggita Temesvari, dan Desmayanti Br Surbakti yaitu tempat, waktu dan variabel, sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti di RSUD Singaparna Medika

				Citrautama dengan variabel kepuasan dan kinerja petugas rekam medis.
3	Desy Rachmawati, Sustin Farlinda, Sugeng, dan Gamasiano Alfiansyah. (2021)	“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.”	Metode penelitian yang dipakai memakai metode penelitian jenis kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan desain penelitian <i>cross sectional</i>	Perbedaan penelitian oleh Desy Rachmawati, Sustin Farlinda, Sugeng, dan Gamasiano Alfiansyah yaitu tempat dan waktu, sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti di RSUD Singaparna Medika Citrautama.