



## Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di RS 'X' Tahun 2022

Andi Suhenda<sup>1\*</sup>, Fery Fadly<sup>2</sup>, Fadil Ahmad Junaedi<sup>3</sup>, Fida Nailan Nabilah<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya

\*Corresponding author: [andi.suhenda@dosen.poltekkestasikmalaya.ac.id](mailto:andi.suhenda@dosen.poltekkestasikmalaya.ac.id)

### Info Artikel

Disubmit 05-05-2022  
Direvisi 25-05-2022  
Diterbitkan 20-06-2022

### Kata Kunci:

Kepuasan Kerja, Kinerja,  
Petugas Rekam Medis

P-ISSN : 2086-3292

E-ISSN : 2655-9900

### Keywords:

Job Satisfaction, Performance,  
Medical Records Officer

### Abstrak

Kepuasan kerja termasuk satu dari faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Mengacu pada penelitian pendahuluan yang dilakukan di RS X melalui wawancara, masih ada petugas yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu sehingga bisa mengganggu kinerjanya, serta masih ada petugas yang tidak puas dengan gajinya. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui hubungan antara kebahagiaan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RS X. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode cross sectional. Pengambilan sampel total (sampel jenuh) digunakan, dengan ukuran sampel 33 orang. Mengacu pada hasil penelitian dengan memakai uji korelasi rank spearman, terdapat hubungan antara variabel kepuasan dengan kinerja petugas rekam medis di RS X dengan nilai signifikansi 0,002 serta nilai koefisien korelasi 0,509 yang tergolong hubungan yang moderat. Hasil uji korelasi rank spearman terlihat bahwasanya terdapat hubungan antara karakteristik kepuasan kerja dengan kinerja petugas medis di RS X. Ini termasuk hubungan yang memadai dengan arah korelasi positif, yang terlihat bahwasanya semakin banyak kebahagiaan kerja, semakin tinggi kinerjanya.

### Abstract

Work contentment is one factor that might influence a person's performance. According to a preliminary research conducted at X Hospital via interviews, there were still some officers who did not finish their task on time, which might impair their performance, and there were still officers who were dissatisfied with their pay. The study's goal was to discover the link between job happiness and performance of medical record officers at X Hospital. This is quantitative study that takes a cross-sectional method. Total sampling (saturated sample) was employed, with a sample size of 33 persons. According to the study's findings using the Spearman rank correlation test, there was a relationship between the satisfaction variable and the performance of medical record officers at X Hospital with a significance value of 0.002 and a correlation coefficient value of 0.509, which was classified as a moderate relationship. The Spearman rank correlation test findings show that there is a link between job satisfaction characteristics and the performance of medical officers at X Hospital. This is an adequate relationship with a positive correlation direction, which suggests that the more the job happiness, the higher the performance.

## PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 Tahun 2018 tentang Kewajiban Rumah Sakit serta Kewajiban Pasien menyatakan bahwasanya “rumah sakit yakni institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, serta gawat darurat.” Rumah sakit memiliki tanggung jawab guna memberi pelayanan kesehatan yang komprehensif kepada masyarakat. Terpeliharanya rekam medis yang prima termasuk satu dari faktor yang harus diperhatikan agar bisa memberi pelayanan yang efektif.

Rekam medis menurut Peraturan Menteri Kesehatan nomor 269 tahun 2008 tentang Rekam Medis dijelaskan bahwasanya pengertian dari “rekam medis yakni berkas yang berisikan catatan atau dokumen mengenai identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan, serta pelayanan lain yang telah diberi kepada pasien.” Penatausahaan rekam medis di rumah sakit dilakukan guna mencapai tertib administrasi guna meningkatkan pelayanan. Rekam medis yang berkualitas harus dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini rekam medis. Perekam medis yakni satu dari tenaga non medis yang termasuk dalam kategori teknologi. Mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 55 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis, “perekam medis yakni seorang yang telah lulus pendidikan Rekam Medis serta Informasi Kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang undangan.”

Perekam medis yang baik harus menjalankan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang diberi kepadanya sebab data serta informasi yang baik akan muncul dari kinerjanya (Utami, 2016). Perekam medis yang baik harus menjalankan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang diberi kepadanya sebab data serta informasi yang baik akan muncul dari kinerjanya.

Ada dua jenis kinerja: kinerja baik serta kinerja buruk. Elemen internal seperti diri sendiri serta faktor eksternal seperti lingkungan bisa berkontribusi pada kinerja yang baik serta buruk (Mattone & Xavier, 2012). Kepuasan kerja bisa mempengaruhi kinerja, yang tidak bisa berdiri sendiri. (Jufrizen, 2017).

Tingkat kepuasan kerja setiap orang harus unik. Kepuasan kerja yakni keadaan emosional yang terlihat bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka, apakah itu menyenangkan atau tidak menyenangkan. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins serta Judge dalam Indrasari (2017) Tingkat kepuasan kerja setiap orang harus unik. Kepuasan kerja yakni keadaan emosional yang terlihat bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka, apakah itu menyenangkan atau tidak menyenangkan. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Indrasari, 2017).

Kebahagiaan kerja seorang individu sangat tergantung pada perbandingan antara apa yang diberi pekerjaan untuk mereka serta apa yang mereka berikan untuk pekerjaan itu. (Solahudin, 2021). Kepuasan kerja yakni masalah individu sebab setiap orang memiliki jumlah kepuasan yang berbeda. Tingkat kepuasan individu dalam bekerja akan meningkat seiring dengan semakin banyaknya aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya. Individu yang puas dengan pekerjaan mereka lebih produktif daripada mereka yang tidak puas, oleh sebab itu karyawan yang tidak puas berkinerja lebih buruk (Indrasari, 2017).

Hasil penelitian Rachmawati et al. (2021) di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta menyebutkan bahwasanya “terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis.” Dengan nilai korelasi sebesar 0,487, hubungan antara kebahagiaan kerja dengan kinerja petugas rekam medis yakni sedang. Kepuasan kerja memiliki hubungan engagement dengan kinerja yang baik atau negatif.

Mengacu pada temuan studi pendahuluan yang dilakukan pada 11 Januari 2022 melalui wawancara dengan kepala rekam medis RS X, jumlah petugas rekam medis yang lulus rekam medis sangat sedikit, hanya 7 orang dari berjumlah 33 orang. Hal ini berdampak pada pengetahuan kerja petugas rekam medis serta kualitas kerja, dengan lulusan rekam medis memiliki pengetahuan kerja yang lebih unggul daripada lulusan non rekam medis. Dari segi kedisiplinan, masih ada petugas yang terlambat dalam melaksanakan tugas serta tidak memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sehingga mempengaruhi kinerjanya. Selanjutnya dalam hal kompensasi yang termasuk satu dari aspek kepuasan kerja, kepala rekam medis memaparkan bahwasanya tidak semua petugas merasa puas dengan gaji yang diberikan.

## METODE

Metode penelitian yang dipakai yakni kuantitatif. Desain penelitian analitik dengan metode *cross-sectional* dipakai dalam penelitian ini. Studi *cross sectional* yakni studi di mana penyebab atau variabel risiko serta efek yang terjadi pada objek studi dinilai atau dikumpulkan pada saat yang bersamaan (Notoatmodjo, 2014). Dengan memakai pendekatan *whole sampling*, subjek penelitian yakni seluruh petugas rekam medis di RS X yang berjumlah 33 orang. Kuesioner dipakai sebagai alat penelitian. Survei penelitian tentang kepuasan kerja serta kinerja dipakai Lestari (2012) serta Maulida (2019). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada semua responden.

*Editing, coding, scoring, input data*, serta *cleaning* termasuk proses pengolahan data dalam penelitian ini. Tujuan penyuntingan dalam penelitian ini yakni guna memastikan bahwasanya responden/petugas rekam medis mengisi lembar kuesioner kepuasan kerja serta kinerja, menyelesaikannya, serta membaca kuesioner. Tahap *coding* melibatkan penyediaan kode yang akan diproses oleh komputer. Tahap penilaian melibatkan pemberian skor atau nilai untuk setiap pernyataan yang dijawab oleh responden. Selanjutnya, entri data yakni proses memasukkan kode atau skor ke dalam komputer yang akan diproses oleh sistem komputerisasi. Tahapan terakhir yaitu *cleaning*, pembersihan data jika ada kesalahan saat melakukan *entry data*.

Dalam penelitian ini, analisis univariat serta bivariat digunakan. Karakteristik responden, gambaran kepuasan kerja, serta kinerja petugas rekam medis di RS X semuanya dideskripsikan memakai analisis univariat. Karakteristik responden dijelaskan dengan memakai analisis frekuensi. Nilai rata-rata dipakai guna menguji gambaran kepuasan serta kinerja kerja. Keterkaitan atau keterkaitan antara karakteristik kepuasan kerja dengan kinerja responden yaitu petugas rekam medis di RS X ditentukan dengan memakai analisis bivariat. Tes peringkat Spearman dipakai guna menilai hubungan antara dua variabel. Hasil dari uji *spearman rank* yaitu apabila nilai  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Karakteristik Responden

**Tabel 1 Gambaran Karakteristik Responden**

| Kategori                   | Frekuensi (F) | Presentase (%) |
|----------------------------|---------------|----------------|
| <b>Jenis kelamin</b>       |               |                |
| Laki-laki                  | 16            | 48,5           |
| Perempuan                  | 17            | 51,5           |
| Total                      | 33            | 100            |
| <b>Usia</b>                |               |                |
| 17-25 tahun                | 2             | 6,1            |
| 26-35 tahun                | 25            | 75,8           |
| 36-45 tahun                | 6             | 18,2           |
| 46-55 tahun                | 0             | 0              |
| Total                      | 33            | 100            |
| <b>Pendidikan terakhir</b> |               |                |
| SMA                        | 11            | 33,3           |
| D3                         | 7             | 21,2           |
| S1                         | 15            | 45,5           |
| S2                         | 0             | 0              |
| Total                      | 33            | 100            |
| <b>Masa kerja</b>          |               |                |
| <5 tahun                   | 9             | 27,3           |
| >5 tahun                   | 24            | 72,7           |
| Total                      | 33            | 100            |
| <b>Status pernikahan</b>   |               |                |
| Menikah                    | 24            | 72,7           |
| Belum menikah              | 9             | 27,3           |

|                         |    |      |
|-------------------------|----|------|
| Total                   | 33 | 100  |
| <b>Unit</b>             |    |      |
| Rekam medis             | 7  | 21,2 |
| Pendaftaran rawat jalan | 7  | 21,2 |
| Pendaftaran IGD         | 4  | 12,1 |
| Pendaftaran rawat inap  | 8  | 24,2 |
| Teknologi informasi     | 7  | 21,2 |
| Total                   | 33 | 100  |
| <b>Status pegawai</b>   |    |      |
| PNS                     | 3  | 9,1  |
| Non PNS                 | 30 | 87,9 |
| Total                   | 33 | 100  |
| <b>Gaji pokok</b>       |    |      |
| <Rp2.326.772            | 26 | 78,8 |
| >Rp2.326.772            | 7  | 21,2 |
| Total                   | 33 | 100  |

Dari tabel 1. bisa ditarik kesimpulan bahwasanya Mengacu pada jenis kelamin perempuan mendominasi dengan 17 orang responden (51,5%). Mengacu pada rentang usia yaitu 25 responden (75,8%) berentang usia 26 sampai 35 tahun. Pendidikan terakhir sebagian besar responden yaitu S1 dengan 15 responden (45,5%). Pada masa kerja terdapat masa kerja <5 tahun berjumlah 9 responden (27,3%) serta masa kerja >5 tahun 24 responden (72,7%).

Status pernikahan responden pada tabel 1 terlihat bahwasanya 24 responden (73%) memiliki status menikah. Mengacu pada unit/departemen bisa disimpulkan bahwasanya unit dengan responden terbanyak yaitu pendaftaran rawat inap/admisi dengan 8 responden (24,2%). Mengacu pada kategori status pegawai, paling banyak dengan 30 responden (91%) termasuk pegawai non PNS. Mengacu pada kategori gaji pokok, terbanyak dengan 26 responden (79%) dengan gaji pokok < Rp2.326.772.

### Gambaran Kepuasan Kerja

**Tabel 2. Gambaran Kepuasan Kerja Responden**

| Kategori   | Skor | Frekuensi (F) | Presentase (%) |
|------------|------|---------------|----------------|
| Puas       | >73  | 17            | 52             |
| Tidak puas | <73  | 16            | 48             |
| Total      |      | 33            | 100            |

Mengacu pada tabel 2. bisa dilihat bahwasanya 17 responden (52%) termasuk kedalam kategori puas serta 16 responden (48%) ada pada kategori tidak puas terhadap pekerjaannya. Dari data tersebut bisa diambil kesimpulan bahwasanya mayoritas dari gambaran kepuasan kerja petugas rekam medis RS X sudah masuk kedalam kategori puas.

### Gambaran Kinerja

**Tabel 3 Gambaran Kinerja Responden**

| Kategori    | Nilai | Frekuensi (F) | Presentase (%) |
|-------------|-------|---------------|----------------|
| Baik        | >115  | 11            | 33             |
| Kurang baik | <115  | 22            | 67             |
| Total       |       | 33            | 100            |

Mengacu pada tabel 3, terdapat 11 responden (33%) yang termasuk kedalam kinerja baik serta sisanya yaitu 22 rsponden (67%) termasuk dalam kinerja kurang baik. bisa diambil kesimpulan bahwasanya sebagian besar gambaran kinerja petugas rekam medis RS X masuk kedalam kategori kurang baik.

## Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

**Tabel 4. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di RS X**

| Kepuasan Kerja | Kinerja |    |             |    | Total |     | P value | r     |
|----------------|---------|----|-------------|----|-------|-----|---------|-------|
|                | Baik    |    | Kurang Baik |    | F     | %   |         |       |
|                | F       | %  | F           | %  |       |     |         |       |
| Puas           | 9       | 53 | 8           | 47 | 17    | 100 |         |       |
| Tidak puas     | 2       | 13 | 14          | 87 | 16    | 100 | 0,002   | 0,509 |

Mengacu pada pada tabel 4 didapatkan hasil uji korelasi spearman rank untuk variabel yang diuji yaitu kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RS X sebesar 0,002 untuk nilai signifikansinya serta untuk nilai koefisien korelasinya yaitu sebesar 0,509. Nilai p value yang didapatkan kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Kekuatan hubungan termasuk kedalam hubungan cukup dengan arah korelasi positif.

### Gambaran Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian mengenai gambaran kepuasan kerja, diperoleh bahwasanya 17 atau 52% dari 33 responden yaitu petugas rekam medis RS X sudah termasuk kedalam kategori puas. Hal tersebut didapatkan dari pembagian kuesioner yang penilaiannya memakai beberapa dimensi. Dimensi pekerjaan itu sendiri cukup berpengaruh, salah satunya bisa disebabkan sebab pekerjaannya menarik serta menantang sehingga menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaannya (Ratnasari et al., 2020). Dimensi gaji memiliki skor yang lebih rendah dari dimensi lain Mengacu pada jawaban responden. Penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar (2016) didapatkan bahwasanya pegawai yang memiliki gaji yang tinggi akan lebih puas dalam bekerja dibandingkan dengan pegawai yang bergaji rendah. Dimensi promosi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja apabila promosi jabatan diterapkan dengan baik.

Dimensi pengawasan dilakukan guna melihat seberapa disiplin para pegawai dalam meningkatkan tujuan organisasi (Christina, 2015). Pengawasan juga dilakukan harus secara efektif dimana tidak mengganggu pekerjaan yang diberikan. Dimensi rekan kerja yang salah satunya bisa dalam bentuk dukungan sosial bisa menjadi penyebab dari tingkat kepuasan kerja. Selain itu terdapat dimensi kondisi kerja serta keamanan kerja. Kondisi kerja harus dibuat dengan nyaman mungkin guna meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya juga akan meningkatkan kinerja. Rasa aman seorang pegawai dalam bekerja juga bisa menimbulkan kepuasan kerja.

### Gambaran Kinerja

Mengacu pada hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada 33 orang petugas rekam medis di RS X didapatkan bahwasanya 11 orang (33%) termasuk kedalam kategori kinerja baik. Pengukuran kinerja didapatkan dari beberapa dimensi. Dimensi kuantitas kerja serta kualitas kerja termasuk diantaranya. Kuantitas kerja bisa didapatkan melalui pekerjaan yang bisa diselesaikan dengan efektif. Pengetahuan serta kompetensi fungsional termasuk satu dari hal yang bisa menyebabkan pekerjaan menjadi efektif (Kartika & Sugiarto, 2016). Kualitas hasil kerja diperlukan sebab tugas yang selesai dengan teliti serta akurat akan selalu meningkatkan kinerja yang pada akhirnya tujuan organisasi bisa tercapai dengan maksimal (Indrasari, 2017). Dimensi *job knowledge* sangat diperlukan guna mengatasi masalah yang ada saat bekerja. Kegiatan yang bisa meningkatkan *job knowledge* diantaranya yaitu pelatihan serta penyuluhan.

Dimensi kreativitas, kerja sama, bisa diandalkan inisiatif serta kualitas pribadi juga bisa berpengaruh pada hasil kinerja. Saat menghadapi masalah pekerjaan, seluruh pegawai dituntut guna selalu mengambil gagasan yang cepat. Dalam hal ini kreativitas serta insiatif sangat diperlukan (Adamy, 2016). Kerja sama dalam kinerja juga diperlukan sebab pekerjaan akan lebih cepat selesai serta efisien. Menyelesaikan suatu pekerjaan tidak terlepas dengan adanya semangat kerja, dimana semangat kerja yang termasuk kedalam kualitas personal sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja.

## Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Hasil dari uji *spearman rank* didapatkan bahwasanya terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RS X. Hal tersebut didapat bahwasanya nilai *p value* yaitu 0,002 dimana lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak. Kekuatan korelasi termasuk

kedalam kekuatan hubungan cukup dikarenakan nilai yang diperoleh yaitu 0,509. Arah korelasi yang bersifat positif, bisa diartikan bahwasanya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Penelitian yang dilakukan sesuai dengan penelitian oleh Rachmawati et al. (2021) dimana terlihat adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis. Menurut Rachmawati et al. (2021) kepuasan kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif atas kinerjanya. Kinerja termasuk satu dari langkah guna bisa mencapai visi serta misi dari sebuah organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

1. Karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, status pernikahan, unit yang ditempatkan, status pegawai serta gaji pokok. Jenis kelamin dari 33 responden 17 diantaranya yakni perempuan (51,5%). Mayoritas rentang usia yaitu dengan rentang 26-35 tahun dengan 25 responden (75,8%). Pendidikan terakhir terbanyak yaitu S1 dengan 15 responden (45,5%). Masa kerja terbanyak ada pada >5 tahun dengan 24 responden (72,7%). Status pernikahan lebih banyak yang sudah menikah yaitu 24 responden (72,7%). Unit yang memiliki responden terbanyak yaitu pada unit admisi yang berjumlah 8 responden (24,2%). Status pegawai mayoritas yaitu non PNS berjumlah 30 responden (91%). gaji pokok responden masih banyak dibawah UMK yaitu dengan jumlah 26 responden (79%).
2. Dari hasil penelitian kepuasan kerja petugas rekam medis RS X 17 dari 33 petugas masuk kategori puas dengan dilihat dari nilai mean.
3. Dari hasil penelitian kinerja petugas rekam medis RS X 11 dari 33 petugas masuk kategori kinerja baik dengan dilihat dari nilai mean.
4. Hasil penelitian terlihat bahwasanya terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RS X. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji *spearman* rank didapatkan nilai signifikansi yaitu 0,002 serta nilai koefisien korelasi senilai 0,509. Kekuatan hubungan termasuk kedalam kategori cukup serta arah hubungan bersifat positif.

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Diharapkan rumah sakit bisa lebih meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja petugas rekam medis sebab masih terdapat beberapa petugas yang belum merasa puas terhadap pekerjaannya serta kinerjanya belum baik.
2. Diharapkan hasil penelitian bisa menjadi satu dari bahan referensi bagi mahasiswa lain.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya guna memakai dimensi lain dalam penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja serta kinerja

## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada pihak RS X Tasikmalaya yang telah memberikan izin untuk melakukan pengambilan data. Selain itu, disampaikan terimakasih juga kepada para responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner yang telah diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12).
- Adzima, F., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Industri Jasa Perbankan (BPD). *Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, 11(1), 12. <https://doi.org/10.22441/oe.v11.1.2019.012>
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak pengawasan dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan pt. perkebunan nusantara iv (persero) medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 125-136.
- Agustriyana, D. (2015). Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Yuniko Asia Prima Di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8 No. 2(2), 161.
- Arrazi, A. (2019). *Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Christina, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2, 1-14.
- Ghodang, H., & Hantono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep Dasar & Aplikatif Analisis*

*Korelasi, Regresi dan Jalur dengan SPSS.*

- Ginancar, U. W. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Industri Cotton Buds Turiyo Desa Megulung Kidul.*
- Haedar et al. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan. *Journal Manajemen*, 02(01), 11–22.
- Hatta, G. (2017). *Pedoman Manajemen Informasi Kesehatan disaranan pelayanan kesehatan.*
- Hertati, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 152.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka* (pp. 1–85).
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2022). Pengaruh status kepegawaian Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal PERKUSI : Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, 2(April).
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2016). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.732-Kesra/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2022.
- Lestari, I. P. (2012). *HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN TETAP ( Non-Managerial ) PT ASURANSI JIWA RECAPITAL.*
- Maharani, S. (2020). *Pengaruh Gaji dan Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karywan UD. Hasby Mlarak dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening* (Vol. 2507, Issue February).
- Mattone, J., & Xavier, L. (2012). *Talent Leadership: A Proven Method for Identifying and Developing High-Potential Employees.* American Management Association.
- Maulida, N. P. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 45, Issue 45).
- Notoatmodjo, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kesehatan.* Rineka Cipta.
- Peraturan Menteri Kesehatan nomor 269 tahun 2008 tentang Rekam Medis, Permenkes Ri No 269/Menkes/Per/Iii/2008 7.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit..
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Zifatama Publisher.
- Pusparini, D. A., Setiani, O., & D, Y. H. (2016). Hubungan Masa Kerja dan Lama Kerj D\dengan Kadar Timbal (Pb) dalam Darah Pada Bagian Pengecatan, Industri Karoseri Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 4, 758–766.
- Qomusuddin, I. F., & Romlah, S. (2021). *Analisis Data Kuantitatif dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0.* Deepublish.
- Rachmawati, D., Farlinda, S., Sugeng, S., & ... (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. ... *Jurnal Rekam Medik ...*, March. <https://publikasi.polije.ac.id/index.php/j-remi/article/view/1984>
- Raihan. (2019). Metodologi Penelitian. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Nora, E. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan.*
- Riyanti, B. P. D. (2019). *Kreativitas dan Inovasi di Tempat Kerja.* Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Sibasopait, A. B. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember. *Bisma*, 12(2), 212. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7891>
- Siregar, M. (2019). Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige. *Jurnal Diversita*, 5(1), 33–36. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2471>
- Sitinjak, L. N. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 255224.
- Solahudin, M. (2021). *The Essential of Human Resources Management.* Bintang Visitama Publisher.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Alfabeta.

<https://drive.google.com/file/d/0ByPwHcVompUhVFczOE5TTlpJMjg/view>

- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Utami, N. P. (2016). Analisis Kinerja Petugas Rekam Medis Pada Era Jaminan Kesehatan Nasional di RSUD Ungaran. *Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang*, 1–121. <https://lib.unnes.ac.id/28266/1/6411412018.pdf>
- Wenang, F. P., Affifatusholihah, L., & Fadhilah. (2020). *Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas*. 8, 29–33.
- Yunus, & Nawawi, W. (2018). Perilaku Organisasi. In *Perancangan Interior Pusat Mitigasi di Jogja* (Vol. 27, Issue 1989). Unit Penerbitan Universitas Majalengka.