

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul

a. Sejarah Rumah Sakit

RSU PKU Muhammadiyah Bantul, yang terletak di Jalan Jendral Sudirman No. 124, Bantul, Yogyakarta, didirikan pada 1 Maret 1966. Awalnya, fasilitas ini beroperasi sebagai Klinik dan Rumah Bersalin (RB) PKU Muhammadiyah Bantul, yang didirikan oleh para tokoh Muhammadiyah dan Aisyiyah. Pada tahun 1984, klinik ini mulai mengembangkan layanan kesehatan anak. Selanjutnya, pada tahun 1995, klinik ini ditingkatkan menjadi Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak berdasarkan Surat Keputusan Ijin Kanwil Depkes Provinsi DIY No. 503/1009/PK/IV/1995. Kemudian, pada tahun 2001, status rumah sakit ini kembali berubah menjadi Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul dengan izin operasional dari Dinas Kesehatan No. 445/4318/2001. Saat ini, rumah sakit tersebut telah terakreditasi predikat Paripurna oleh Lembaga Akreditasi Rumah Sakit Indonesia.

b. Visi, Misi, dan Motto

1) Visi

Terwujudnya Rumah Sakit Islami yang mempunyai keunggulan kompetitif global, dan menjadi kebanggaan umat.

2) Misi

Berdakwah melalui pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan mengutamakan peningkatan kepuasan pelanggan serta peduli pada kaum dhua'fa.

3) Motto

Layananku Ibadahku

2. Profil Rekam Medis PKU Muhammadiyah Bantul

Pada awal berdirinya, rumah sakit ini menerapkan sistem penyerahan wewenang dalam penyimpanan berkas rekam medis, yaitu dapat memisahkan dokumen untuk rawat jalan dan rawat inap. Namun, sejak tahun 1998, sistem tersebut telah diubah menjadi sistem sentralisasi, yang menyatukan penyimpanan dokumen rajal dan ranap dalam satu folder. Pada awal pendiriannya, rumah sakit ini menggunakan sistem desentralisasi untuk penyimpanan berkas rm, yaitu memisahkan dokumen untuk rawat jalan dan rawat inap. Sejak tahun 1998, sistem ini telah diubah menjadi sistem sentralisasi, yang menggabungkan penyimpanan dokumen untuk rajal

dan ranap dalam satu folder. Pada tahun 1998, komputerisasi dimulai dengan satu PC yang menggunakan *Clyper DOS* untuk pendaftaran pasien. Pada tahun 2003, diterapkan *Local Area Network (LAN)* yang melibatkan lima pengguna, yaitu untuk Pendaftaran, Filing, Laboratorium, Farmasi, dan Keuangan, dengan menggunakan server berbasis *LINUX*. Pada tahun 2016, RS mulai menjalin kerja sama dengan BPJS Kesehatan, dan beberapa sistem kemudian beralih ke *platform Windows*. Lalu pada tahun 2017, sistem Brighing diperkenalkan untuk mengintegrasikan SIM BPJS dengan SIMRS untuk efisiensi pelayanan, dan APM (Anjungan Pendaftaran Mandiri) serta pembuatan SEP secara mandiri mulai diterapkan.

Pendaftaran pasien di RS PKU Muhammadiyah Bantul mulai tahun 2017 sudah menggunakan APM (Anjungan pendaftaran Mandiri), Pendaftaran melalui android, serta pembuatan SEP secara mandiri. Jumlah tenaga yang ada di instalasi rekam medis ada 30 orang dengan perincian 20 orang petugas di pendaftaran rawat jalan, rawat inap, dan IGD, 5 orang dipengolahan data, 2 orang di distribusi, 2 orang di pendafrtan telepon, dan 1 orang petugas retensi.

2. Karakteristik Responden Penelitian

Data yang diperoleh peneliti dalam waktu 10 hari yang dimulai pada 26 Juni - 5 Juli 2024 adalah sebanyak 30 responden. Karakteristik responden meliputi usia, lama masa kerja, jenis kelamin, status karyawan, dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Usia		
25-35 tahun	19	63.3
36-45 tahun	8	26.7
46-55 tahun	3	10.0
Lama Kerja		
<3 tahun	6	20.0
>3 tahun	24	80.0
Jenis Kelamin		
Pria	11	36.7
Wanita	19	63.3
Status Karyawan		
Tetap	23	76.7
Tidak Tetap	7	23.3
Pendidikan		
SMA/SMK	4	13.3
D3	14	46.7
S1/S2	12	40.0

Dari tabel tersebut 19 responden (63,3%) masuk dalam rentang usia 25-35 tahun. Sebanyak 24 responden (80,0%) telah bekerja selama > 3 tahun. Berdasarkan jenis kelamin dari 30 responden, 19 responden (63,3%) berjenis kelamin Wanita. Sebanyak 23 responden (76,7%) merupakan karyawan dengan status Tetap, dan sebagian besar sebanyak 14 responden (46,7%) berpendidikan D3.

3. Analisis Univariat

a. Kepuasan Kerja

1) Pekerjaan

Dalam penelitian Permadi *et al* (2019) setiap jenis pekerjaan membutuhkan keterampilan khusus yang berkaitan dengan spesifikasi bidang yang relevannya. Tingkat kesulitan suatu pekerjaan dan pandangan seseorang terhadap kebutuhan akan keterampilannya dalam pekerjaan tersebut dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan tersebut. Dalam konteks ini, para pegawai juga menganggap bahwa

mereka diberi kesempatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan mereka melalui pelaksanaan tugas-tugasnya, berikut hasil data dari jawaban dimensi pekerjaan :

Tabel 4.2
Kepuasan Kerja berdasarkan Dimensi Pekerjaan

No.	Pertanyaan	Frekuensi					Σ	%	Kategori
		STS	TS	R	S	SS			
K1.1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini	2	2	2	21	3	111	74.0	Puas
K1.2	Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan diri, seperti melalui pelatihan	1	6	7	12	4	102	68.0	Puas
K1.3	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan tanggung jawab yang saya miliki	1	1	6	18	4	113	75.3	Puas
Rata-Rata Akhir								72.4	Puas

Dari tanggapan responden, terlihat bahwa rata-rata nilai dari ketiga pernyataan dalam dimensi pekerjaan adalah 72,4%, yang mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan dikategorikan sebagai puas.

2) Upah/Gaji

Gaji adalah bagian yang paling penting dalam menentukan kepuasan kerja. Sebagai imbalan finansial atas pekerjaan yang dilakukan, gaji yang memadai dapat berperan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Permadi *et al.*, 2019). Berikut hasil data dari jawaban dimensi gaji :

Tabel 4.3
Kepuasan Kerja berdasarkan Dimensi Upah/Gaji

No.	Pertanyaan	Frekuensi					Σ	%	Kategori
		STS	TS	R	S	SS			
K1.4	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya emban	1	2	14	12	1	100	66.7	Puas
K1.5	Pemberian insentif dan bonus telah diberikan sesuai dengan kinerja yang dicapai	1	2	8	17	2	107	71.3	Puas
K1.6	Pemberian fasilitas, seperti asuransi kesehatan, telah terpenuhi	1	3	6	16	4	109	72.7	Puas
Rata-Rata Akhir								70.2	Puas

Berdasarkan data yang tercantum di tabel, bahwa nilai rata-rata dari ketiga pernyataan dalam dimensi gaji adalah 70,0%, yang mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan dikategorikan sebagai puas.

1) Promosi

Promosi adalah faktor yang berhubungan dengan apakah karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan karier mereka saat bekerja, berikut hasil data responden dari jawaban dimensi promosi :

Tabel 4.4
Kepuasan Kerja berdasarkan Dimensi Promosi

No.	Pertanyaan	Frekuensi					Σ	%	Kategori
		STS	TS	R	S	SS			
K1.7	Pimpinan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan dalam hal promosi jabatan	1	5	13	9	2	96	64.0	Puas
K1.8	Pengalaman kerja dan kreativitas karyawan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam penilaian untuk promosi	1	2	10	13	4	107	71.3	Puas
K1.9	Saya merasa puas karena promosi diberikan secara adil berdasarkan pencapaian kinerja karyawan	1	5	13	10	1	95	63.3	Puas
K1.10	Kebijakan promosi karyawan telah diterapkan dengan baik sesuai dengan prosedur yang berlaku	1	7	12	9	1	92	61.3	Puas

Dari tabel yang disediakan, dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai keseluruhan dari dimensi promosi, yang mencakup 4 indikator pernyataan, adalah 65,0%, yang menunjukkan tingkat kepuasan masuk kategori puas.

2) Pengawasan

Pengawasan adalah kemampuan seorang atasan dalam memberi bantuan teknis dan dukungan yang diperlukan agar para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik sesuai tanggung jawab mereka, berikut hasil data dari jawaban responden pada dimensi pengawasan :

Tabel 4.5
Kepuasan Kerja berdasarkan Dimensi Pengawasan

No.	Pertanyaan	Frekuensi					Σ	%	Kategori
		STS	TS	R	S	SS			
K1.11	Atasan menilai kinerja pegawai secara obyektif	3	4	11	10	2	94	62.7	Puas
K1.12	Saya merasa puas karena atasan telah memberikan bimbingan yang baik kepada karyawan	2	3	10	13	2	100	66.7	Puas
K1.13	Saya senang dengan atasan yang terbuka untuk mendengarkan saran, kritik, dan pendapat dari karyawan bawahannya	3	1	8	15	3	104	69.3	Puas
Rata-Rata Akhir								66.2	Puas

Dari tabel diatas, mendapatkan rata-rata nilai keseluruhan dari dimensi pengawasan, yang terdiri dari 3 indikator pernyataan, adalah 66,2%, menunjukkan tingkat kepuasan yang dapat dikategorikan sebagai puas.

3) Rekan Kerja

Rekan kerja memengaruhi hubungan antara pegawai dengan atasan serta pegawai dengan rekan kerja lainnya, baik di dalam pekerjaan yang sama maupun berbeda. Ini mencakup berbagai aspek interaksi dan komunikasi dalam lingkungan kerja. Berikut hasil data dari jawaban responden pada dimensi rekan kerja.

Tabel 4.6
Kepuasan Kerja berdasarkan Dimensi Rekan Kerja

No.	Pertanyaan	Frekuensi					Σ	%	Kategori
		STS	TS	R	S	SS			
K1.14	Adanya persaingan yang sehat diantara para karyawan	1	1	7	18	3	111	74.0	Puas
K1.15	Saya merasa puas bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang memadai	1	1	2	23	3	116	77.3	Puas
K1.16	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan tugas	1	0	3	20	6	120	80.0	Sangat Puas
K1.17	Suasana kekeluargaan di tempat kerja terjalin dengan baik	1	0	2	22	5	120	80.0	Sangat Puas
Rata-Rata Akhir								77.8	Puas

Dari tabel diatas, disimpulkan nilai rata-rata keseluruhan dari dimensi rekan kerja, yang terdiri dari 4 indikator pernyataan, adalah 77,8%. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan yang dapat dikategorikan sebagai puas.

b. Kinerja Karyawan

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merujuk pada mencapai standar tinggi dengan tepat dan siap secara tepat berikut asil jawaban yang diperoleh dari responden pada dimensi kualitas kerja :

Tabel 4.7
Kinerja Karyawan Berdasarkan Dimensi Kualitas Kerja

No.	Pertanyaan	Frekuensi					Σ	%	Kategori
		STS	TS	R	S	SS			
K2.1	Keterampilan yang saya miliki memungkinkan saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas	1	1	0	20	8	123	82.0	Sangat Baik
K2.2	Ketelitian sangat penting dalam menyelesaikan tugas	1	0	0	21	8	125	83.3	Sangat Baik
Rata-Rata Akhir								82.7	Sangat Baik

Dari tabel tersebut, disimpulkan nilai rata-rata keseluruhan dari dimensi kualitas kerja, yang terdiri dari 2 indikator pernyataan, adalah 82,7%, menunjukkan tingkat yang sangat baik.

2) Ketepatan Waktu

Ini berhubungan dengan waktu pengerjaan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan, dan ini adalah hasil dari jawaban yang diberikan oleh responden terkait dengan dimensi ketepatan waktu:

Tabel 4.8

Kinerja Karyawan Berdasarkan Dimensi Ketepatan Waktu

No.	Pertanyaan	Frekuensi					Σ	%	Kategori
		STS	TS	R	S	SS			
K2.3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa menunda-nunda	1	1	1	21	6	120	80.0	Sangat Baik
K2.4	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	1	0	3	20	6	120	80.0	Sangat Baik
Rata-Rata Akhir								80.0	Sangat Baik

Dari tabel tersebut, ditarik kesimpulan rata-rata nilai keseluruhan dari dimensi ketepatan waktu, yang terdiri dari 2 indikator pernyataan, adalah 80,0%, menunjukkan tingkat yang sangat baik.

3) Inisiatif

Inisiatif merujuk pada kesadaran pribadi pada saat melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Hal ini memungkinkan bawahan atau pegawai untuk bekerja mandiri tanpa harus terus-menerus mengandalkan atasan. Berikut adalah hasil data dari jawaban responden terkait dengan dimensi inisiatif:

Tabel 4.9

Kinerja Karyawan Berdasarkan Dimensi Inisiatif

No.	Pertanyaan	Frekuensi					Σ	%	Kategori
		STS	TS	R	S	SS			
K2.5	Saya rasa selama bekerja tingkat kreativitas saya meningkat	1	1	3	20	5	117	78.0	Baik
Rata-Rata Akhir								78.0	Baik

Dari tabel diatas, disimpulkan bahwa rata-rata nilai keseluruhan untuk dimensi inisiatif, yang terdiri dari 1 indikator pernyataan, adalah 78,0% dan tergolong dalam kategori baik.

4) Kemampuan

Dari berbagai faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, faktor kemampuan dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan adalah yang dapat diintervensi. Berikut ini adalah hasil data dari jawaban responden pada dimensi kemampuan:

Tabel 4.10

Kinerja Karyawan Berdasarkan Dimensi Kemampuan

No.	Pertanyaan	Frekuensi					Σ	%	Kategori
		STS	TS	R	S	SS			
K2.6	Saya memanfaatkan seluruh potensi yang saya miliki dalam bekerja	1	0	1	22	6	122	81.3	Sangat Baik
K2.7	Perusahaan menyediakan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan	1	1	6	17	5	114	76.0	Baik
Rata-Rata Akhir								78.7	Baik

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai keseluruhan dari dimensi kemampuan, yang terdiri dari 4 indikator pernyataan, adalah 78,7% dan diklasifikasikan sebagai baik.

5) Komunikasi

Ini adalah bentuk komunikasi di mana atasan memberikan arahan dan solusi kepada bawahan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Berikut adalah hasil data dari jawaban responden terkait dengan dimensi komunikasi:

Tabel 4.11

Kinerja Karyawan Berdasarkan Dimensi Komunikasi

No.	Pertanyaan	Frekuensi					Σ	%	Kategori
		STS	TS	R	S	SS			
K2.8	Saya merasa bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan berlangsung dengan efektif	1	2	0	23	4	117	78.0	Baik
K2.9	Perusahaan memberikan kebebasan kepada setiap karyawan untuk mengajukan saran dan pendapat dalam menyelesaikan masalah yang ada	1	0	3	20	6	120	80.0	Sangat Baik
K2.10	Atasan selalu bekerja sama dengan baik terhadap bawahan nya	2	1	1	21	5	116	77.3	Baik
Rata-Rata Akhir								78.4	Baik

Dari tabel diatas, mendapatkan rata-rata nilai keseluruhan dari dimensi komunikasi, yang terdiri dari 3 indikator pernyataan, adalah 78,4% dan tergolong dalam kategori baik.

B. Pembahasan

1. Analisis Deskriptif / Univariat

a. Kepuasan Kerja

1) Pekerjaan Itu Sendiri

Dimensi pekerjaan itu sendiri memiliki tiga indikator, hasil rata-rata pada dimensi pekerjaan itu sendiri dari 3 indikator pernyataan tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 72.4% dan masuk dalam kategori puas. Penelitian ini sejalan dengan temuan Suhenda et al. (2022), mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan petugas rekam medis terhadap dimensi pekerjaan mencapai 78,8%, menunjukkan bahwa mereka merasa puas. Pekerjaan yang menarik dan menantang, serta memberikan kesempatan untuk belajar sesuai minat dan tanggung jawab, merupakan sumber kepuasan kerja (Ratnasari, 2020). Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan hasil kerja yang baik (Suhenda et al., 2022). Pekerjaan yang memerlukan keterampilan khusus sesuai bidangnya dan memberikan rasa kebutuhan akan keahlian tersebut juga berkontribusi pada kepuasan kerja pegawai (Permadi et al., 2019).

2) Gaji/Upah

Dimensi gaji memiliki 3 indikator pernyataan, hasil rata-rata pada dimensi gaji dari 3 indikator pernyataan tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 70.2% dan masuk dalam kategori puas. Hasil ini berbeda dengan hasil dari Suhenda et al. (2022), yang menemukan bahwa rata-rata petugas merasa ragu-ragu terhadap dimensi gaji dengan mencatatkan hasil sebesar 54,5%. Ini mengindikasikan bahwa sebagian petugas belum merasa cukup puas dengan tingkat gaji yang mereka terima. Namun, penelitian di RS PKU Muhammadiyah Bantul menunjukkan bahwa rata-rata petugas rekam medis memberikan tanggapan yang setuju, dengan mayoritas masuk dalam kategori puas berdasarkan nilai rata-rata persentasenya. Penelitian oleh Saputra (2021) menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh gaji yang diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian Setyo et al. (2021) menegaskan bahwa

pemberian gaji memiliki signifikansi penting bagi pegawai, karena gaji yang adil dapat meningkatkan produktivitas kerja dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas organisasi. Dengan demikian, gaji merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kepuasan para pegawai di suatu organisasi. Penelitian oleh Sudiarditha (2019) juga menunjukkan bahwa kompensasi berperan sebagai variabel intervening yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut Permadi et al. (2019), pembayaran atau gaji merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja karena dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Jika gaji yang diterima cukup memenuhi kebutuhan hidup serta kebutuhan eksternal dan internal, maka ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Ginanjar (2016) dalam Suhenda et al. (2022), gaji memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Semakin tinggi gaji yang diterima, semakin tinggi pula tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Sebaliknya, jika gaji kecil, hal ini dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja pegawai. Indrasari (2017) dalam Suhenda et al. (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat terjadi ketika uang yang diterima sesuai beban kerja yang diemban dan seimbang dengan pegawai lainnya. Dengan kata lain, adilnya sistem pembayaran atau gaji dapat berkontribusi pada terciptanya kepuasan kerja yang baik di kalangan pegawai.

3) Promosi

Dimensi promosi memiliki 4 indikator pernyataan, hasil rata-rata pada dimensi promosi yang memuat 4 indikator pernyataan tersebut diperoleh rata-rata sebesar 65.0% yang dimana masuk dalam kategori puas. Hasil dari penelitian ini sudah sejalan pada penelitian Suhenda *et al* (2022) yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan petugas rekam medis pada dimensi promosi sebesar (45,5%) yang dimana petugas rekam medis sudah cukup terpenuhi pada dimensi promosi. Hasil dari penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadli

(2020) bahwa promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Promosi yang tidak adil mengurangi kesediaan untuk bekerja sama ketika supervisor mengambil keuntungan dari status mereka yang diperoleh secara tidak adil Bußwolder *et al* (2019). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa promosi yang baik akan berdampak positif atas kepuasan kerja karyawan Pranogyo (2023). Promosi pekerjaan sebagian besar menguntungkan karyawan karena tidak hanya mencerminkan dinamika pekerjaan tetapi juga mencakup aspek-aspek lain yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan Rinny *et al* (2020).

Menurut Permadi *et al* (2019) promosi yaitu salah satu aspek yang berpengaruh pada kepuasan kerja, oleh karena itu, atasan harus bersifat transformasional untuk meningkatkan motivasi dan prestasi pegawai, sehingga kepuasan kerja dapat tercipta secara optimal, sebaliknya jika promosi tidak dijalankan pada perusahaan maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja para pegawai. Apabila promosi jabatan diterapkan dengan baik, kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Menurut penelitian Suhenda *et al* (2022) Kepuasan kerja pegawai akan meningkat jika mereka dipromosikan berdasarkan prestasi kerja yang telah dicapai.

4) Pengawasan

Dimensi pengawasan memiliki 3 indikator pernyataan, hasil rata-rata pada dimensi pengawasan dari 3 indikator pernyataan tersebut diperoleh rata-rata sebesar 66.2% dan masuk dalam kategori puas. Hasil dari penelitian ini sudah selaras dengan penelitian Suhenda *et al* (2022) yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan petugas rekam medis pada dimensi pengawasan sebesar (84,8%) bahwa petugas rekam medis pada dimensi pengawasan sudah terpenuhi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yaningsih & Triwahyuni (2022) mengatakan jika pengawasan tidak dilakukan dengan baik akan berakibat pada kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja dan mengakibatkan kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui pentingnya pengawasan yang harus dilakukan dengan baik agar

perusahaan tercapai dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh Sari *et al* (2020) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian Suhenda *et al* (2022) bahwa pengawasan yang dilakukan dengan baik maka akan ada peningkatan dalam kepuasan kerja. Pengawasan kerja ini dilakukan untuk tujuan meningkatkan disiplin para pegawai. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai. Menurut Yaningsih & Triwahyuni (2022) Kurangnya pengawasan yang tepat dapat menyebabkan rendahnya kepuasan karyawan dan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, harus menyadari pentingnya pengawasan yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kadarisman (2015), yang menyatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan atau pengawasan merupakan komponen penting dalam menilai apakah tujuan yang ditetapkan telah tercapai dengan memuaskan atau tidak.

5) Rekan Kerja

Dimensi rekan kerja memiliki 4 pernyataan indikator, hasil rata-rata pada dimensi rekan kerja tersebut memperoleh rata-rata sebesar 77.8% dan masuk dalam kategori puas. Hasil dari penelitian ini sudah selaras dengan penelitian Suhenda *et al* (2022) yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan petugas rekam medis pada dimensi rekan kerja sebesar (81,8%) bahwa kepuasan petugas rekam medis pada dimensi rekan kerja sudah cukup puas. Hasil penelitian Setyo *et al* (2021) menyatakan bahwa rekan kerja dapat mempengaruhi pada kepuasan kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman pegawai akan merasa puas dan dapat bekerja secara optimal sehingga kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Dimensi rekan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja menurut Asih dalam Suhenda *et al* (2022), dimana setiap rekan kerja harus memiliki hubungan yang terjalin dengan baik agar tingkat kepuasan kerja meningkat. Menurut Suhenda *et al* (2022) interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Secara personal, rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi bagi pegawai tersebut.

b. Kinerja

1) Kualitas Kerja

Dimensi kualitas kerja terdiri dari 2 pernyataan, hasil rata-rata pada dimensi kualitas kerja memperoleh rata-rata sebesar 82.7% dan masuk dalam kategori sangat baik. Hasil dari penelitian ini sudah selaras dengan penelitian Suhenda *et al* (2022) yang menyatakan bahwa tingkat kinerja petugas rekam medis pada dimensi kualitas kerja sebesar (81,8%) bahwa kinerja petugas rekam medis pada dimensi kualitas kerja masuk dalam kategori baik. Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Siagian dalam Nasution (2020) mengemukakan bahwa kualitas kerja adalah hasil dari upaya sistematis dalam lingkungan organisasi, di mana karyawan diberi kesempatan untuk berperan dalam menentukan metode kerja mereka dan kontribusi yang mereka berikan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang dapat meningkatnya kinerja dalam organisasi tersebut.

Dimensi kualitas hasil kerja merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Menurut Ratnasari (2020) kualitas kerja dapat dilakukan dengan proses penilaian kinerja. Melalui penilaian tersebut, organisasi dapat mengetahui apakah tugas pekerjaan yang telah diberikan sudah sesuai atau belum. Pada penelitian Suhenda *et al* (2022) jika hasil dari pekerjaan mereka di akui maka karyawan merasa puas dengan kinerja mereka, misalnya jika karyawan menerima umpan balik positif untuk hasil kerja mereka,

mereka akan merasa dihargai dan termotivasi, yang meningkatkan kepuasan kerja mereka sehingga bisa menghasilkan kinerja yang baik.

2) Ketepatan waktu

Dimensi ketepatan waktu terdiri dari 2 indikator pernyataan, hasil rata-rata dari dimensi ketepatan waktu yang memuat 2 indikator tersebut diperoleh rata-rata sebesar 80.0% masuk dalam kategori sangat baik. Hasil penelitian ini jika kita telaah menggunakan teori menurut Sedarmayanti dalam Widiati (2021) mengenai aspek kinerja terkait ketepatan waktu, hal ini menekankan pada cara tindakan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Fokusnya adalah memastikan bahwa pekerjaan selesai tepat waktu dengan minimal kesalahan atau kekeliruan, hasil dari penelitian ini sudah seimbang antara teori dan hasil dari penelitian tentang ketepatan waktu, bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Menurut Nurfitriani (2022) ketepatan waktu adalah salah satu aspek kinerja karyawan yang sangat penting karena terkait dengan kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan terhadap target yang direncanakan, setiap pekerjaan diupayakan agar selesai sesuai dengan rencana, jika karyawan masih menunda-nunda pekerjaan yang diberikan maka dapat mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3) Inisiatif

Dimensi inisiatif terdiri dari 1 pernyataan yaitu, hasil rata-rata pada dimensi inisiatif yang terdiri dari 1 indikator pernyataan tersebut diperoleh rata-rata sebesar 78.0% masuk dalam kategori baik. Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian Suhenda *et al* (2022) yang menyatakan bahwa tingkat kinerja petugas rekam medis sebesar (72,7%) bahwa petugas rekam medis sudah baik dalam dimensi inisiatif. Hasil dari penelitian ini jika di telaah menggunakan teori menurut Mitcheell dalam Widiati (2021) mengenai aspek kinerja pada dimensi inisiatif bahwa inisiatif merupakan tingkat kreativitas selama bekerja meningkat dan tidak bergantung pada orang lain, dapat mengembangkan serangkaian

kegiatan dan menemukan cara-cara baru yang bersifat disorevasi maupun inovasi.

Dapat kita ketahui bahwa bahwa dari hasil penelitian pada dimensi inisiatif petugas rekam medis sudah seimbang antara teori dan hasil penelitian, bahwa petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul sudah sangat baik dilihat dari hasil persentase sebesar (83,3%). Menurut Ratnasari *et al* (2020) inisiatif dalam pekerjaan merupakan salah satu karakteristik yang perlu ada karena dapat memberi fasilitas kepada para pegawai agar terdorong untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

4) Kemampuan

Kemampuan terdiri dari 2 indikator pernyataan, hasil rata-rata pada dimensi kemampuan yang memuat dari 2 pernyataan tersebut diperoleh rata-rata sebesar 78.7%. Hasil dari penelitian ini sudah selaras dengan penelitian Suhenda *et al* (2022) bahwa kinerja petugas rekam medis pada dimensi kemampuan sebesar (66,7%) dimana petugas rekam medis pada dimensi kemampuan masuk dalam kategori baik. Kemampuan adalah salah satu yang mempengaruhi kinerja seseorang, yang dapat diintervensi atau ditingkatkan melalui pendidikan dan latihan Nurfitriani (2022). Menurut Adzima & Sjahrudin (2019) kemampuan didapatkan melalui pelatihan ataupun penyuluhan yang diselenggarakan organisasi. Oleh karena itu kemampuan para pegawai akan meningkat dan memberikan dampak yang baik bagi kinerja.

Hasil penelitian yang dikemukakan Ramadhan *et al* (2024) menyatakan bahwa jika kemampuan karyawan kurang baik maka dapat terjadi kelalaian dalam mengerjakan tugas dan terjadi penumpukan pekerjaan yang mengakibatkan menurunnya produktifitas serta kinerja karyawan. Kemampuan dalam pekerjaan sangat penting karena kemampuan merupakan faktor yang mempengaruhi, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan antusias demi mencapai hasil yang optimal. Tanpa

kemampuan mungkin kita akan mengalami kesulitan dalam bekerja dikarenakan disetiap pekerjaan membutuhkan berbagai macam kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

5) Komunikasi

Dimensi komunikasi memiliki 3 indikator pernyataan, dari 3 indikator tersebut mendapatkan hasil rata-rata sebesar 78.4% masuk pada kategori baik. Hasil dari penelitian ini sudah selaras pada penelitian Suhenda *et al* (2022) yang menyatakan bahwa kinerja petugas rekam medis pada dimensi komunikasi sebesar (72,7%) dimana petugas rekam medis sudah baik pada komunikasi. Komunikasi adalah interaksi antara atasan dan bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat dalam menyelesaikan masalah. Komunikasi yang efektif akan meningkatkan kerja sama dan menjadikan hubungan yang lebih harmonis antara pegawai dan atasan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, yang dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan, Nurfitriani (2022).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2021) penelitian ini melibatkan 60 responden yang tergolong dalam kategori baik, dan hal ini berdampak pada kinerja karyawan. Jika komunikasi yang diterapkan berjalan dengan baik, kinerja karyawan juga akan menunjukkan hasil yang positif sebagai umpan balik. Sebaliknya, jika komunikasi yang terjalin kurang efektif, maka kinerja karyawan juga akan terpengaruh secara negatif. Selain komunikasi, kerja sama tim juga sangat penting dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Perusahaan memerlukan kerja sama tim yang baik, jika karyawan tidak mengembangkan kemampuan ini, perusahaan berisiko tidak berkembang. Karyawan perlu mampu bekerja baik secara individu maupun kelompok, menerima masukan, saran, dan kritik dari rekan kerja untuk mencapai kinerja yang optimal dan memuaskan Fuadi *et al* (2021).

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Penelitian mungkin terbatas oleh ukuran sampel yang kecil atau tidak representatif dari populasi petugas rekam medis, hal ini dapat membatasi generalisasi temuan penelitian.
2. Keterbatasan penelitian ini terletak pada sampel yang kurang memadai secara kuantitatif, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan pendekatan kualitatif guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan detail mengenai fenomena yang diteliti.
3. Penelitian ini hanya menganalisis gambaran kepuasan kerja dan kinerja petugas rekam medis, oleh karena itu, diperlukan pengembangan penelitian lebih lanjut untuk meneliti tingkat kepuasan dan kinerja dari berbagai aspek yang lain.