

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit menurut Standar Akreditasi Rumah Sakit Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan No. 1128 Tahun 2022 tentang Standar Akreditasi Rumah Sakit, rumah sakit didefinisikan sebagai institusi yang memberikan pelayanan kesehatan komprehensif kepada masyarakat. Pelayanan ini meliputi perawatan rawat inap, rawat jalan, serta layanan gawat darurat. Dalam operasionalnya, rumah sakit diwajibkan untuk menyediakan pelayanan kesehatan yang lengkap dan efisien. Salah satu aspek penting dalam mencapai pelayanan yang berkualitas adalah melalui manajemen rekam medis yang baik

Rekam medis berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Rekam Medis Dokumen ini berisi data mengenai identitas pasien, hasil pemeriksaan medis, terapi, tindakan medis, serta berbagai layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Pengelolaan rekam medis di rumah sakit bertujuan untuk memastikan ketertiban administrasi dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Untuk mencapai rekam medis yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, yaitu tenaga perekam medis.

Perekam medis berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Rekam Medis Seorang tenaga profesional yang telah menyelesaikan pendidikan di bidang Rekam Medis dan Informasi Kesehatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai seorang profesional, pekerja rekam medis Harapannya adalah untuk menyediakan layanan berkualitas tinggi Menurut standar kompetensi dan etika profesi yang berlaku. Peran pekerja rekam medis sangat penting dalam mengelola informasi kesehatan secara aman, nyaman, efisien, efektif, dan menjaga kerahasiaannya untuk menghasilkan data kesehatan yang akurat.

Kepuasan kerja adalah pandangan atau perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup berbagai faktor seperti kondisi tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji, serta aspek-aspek psikologis lainnya. Sutrisno (2019). Penelitian oleh Syafrizal *et al.* (2021) mengatakan bahwa Tingkat kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana karyawan yang merasa bahagia cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Menurut Permadi *et al* (2019) ada 5 indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, pembayaran, kesempatan untuk promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Kepuasan kerja merupakan Output dari analisis perbandingan terhadap data yang diberikan oleh kerjaan kepada individu dan apa yang individu berikan kembali kepada pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan pengalaman yang bersifat subjektif dan Terdapat perbedaan antara individu satu dengan yang lainnya. Secara umum, tingkat kepuasan kerja seseorang akan meningkat apabila pekerjaan yang dijalani sesuai dengan harapan dan keinginan pribadi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, sementara ketidakpuasan dapat menyebabkan penurunan kinerja. Bagi seorang perekam medis, kualitas data dan informasi yang dihasilkan sangat bergantung pada kesesuaian antara beban kerja dan kinerja mereka (Utami, 2016).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya Ratnasari *et al* (2020). Kinerja merupakan indikator dari hasil yang diperoleh oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan untuk mereka. Hal ini melibatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Nurfitriani, 2022). Kepuasan kerja adalah salah satu elemen yang memengaruhi kinerja, sebab Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaan mereka biasanya menunjukkan performa yang lebih baik (Jufrizen, 2016).

Dari penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati et al. (2021) di RSUP DR. Sardjito Yogyakarta, Ditemukan adanya Keterkaitan antara tingkat Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja petugas rekam medis. Hubungan tersebut tergolong dalam kategori sedang, Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,478, hal ini menunjukkan adanya hubungan sedang antara variabel-variabel yang diteliti. Kinerja petugas rekam medis dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka, baik dalam aspek positif maupun negatif. Selain itu, Suhenda et al. (2022) mengungkapkan bahwa Tidak semua petugas merasa puas dengan jumlah gaji yang mereka terima karena mereka anggap tidak sesuai dengan beban kerja yang ditanggung dan beberapa petugas tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditetapkan, yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini mengungkapkan adanya Keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja pekerja rekam medis di Rumah Sakit X. Hasil analisis menggunakan uji Spearman rank menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002 dengan koefisien korelasi sebesar 0,509, yang mengindikasikan adanya hubungan positif yang cukup kuat.

Menurut hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan pada tanggal 23 April 2024, pekerja rekam medis di bagian pendaftaran RS PKU Muhammadiyah Bantul petugas rekam medis pada bagian pendaftaran masih menjalankan beberapa tugas tambahan. Hal ini mengakibatkan kurangnya kerjasama dengan rekan kerja dan juga masalah kedisiplinan, di mana beberapa petugas sering terlambat yang berpotensi memengaruhi kinerja mereka.

Hingga saat ini, belum ada penelitian yang dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Bantul yang membahas topik “Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja dan Kinerja Petugas Rekam Medis.” Terkait dengan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja dan Kinerja Petugas Rekam Medis di RS PKU Muhammadiyah Bantul.”

B. Rumusan Masalah

“Bagaimana tingkat kepuasan kerja dan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Agar dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja serta kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja petugas rekam medis di RS PKU Muhammadiyah Bantul.
- b. Menganalisis tingkat kinerja petugas rekam medis di Unit Rekam Medis RS PKU Muhammadiyah Bantul.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Bahan evaluasi bagi pihak rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan melalui kinerja petugas rekam medis RS PKU Muhammadiyah Bantul.

b. Bagi Peneliti

Dapat memperluas pemahaman Keterkaitan antara tingkat kepuasan kerja dan kinerja petugas rekam medis, serta menjadi persiapan untuk memasuki dunia kerja di masa depan.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Institusi Pendidikan

Dapat dijadikan materi diskusi dalam kegiatan pembelajaran mengenai rekam medis dan informasi kesehatan.

b. Bagi Peneliti Lain

Menjadi referensi dan sumber pembelajaran bagi peneliti lainnya dalam penulisan karya ilmiah yang membahas mengenai kepuasan kerja dan kinerja petugas rekam medis.

E. KEASLIAN PEENELITIAN

No	Judul Peneliatan	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1.	Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RS X Tahun 2022 (Suhenda <i>et al.</i> , 2022)	Metode penelitian yang dipakai yakni kuantitatif. Desain penelitian analitik dengan metode cross-sectional.	Hasil penelitian terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RS X. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji spearmanrank didapatkan nilai signifikan yaitu 0,002 serta nilai koefisien korelasi senilai 0,509. Kekuatan hubungan termasuk kedalam kategori cukup serta arah hubungan bersifat positif.	Perbedaan yang ada pada penelitian ini yaitu pada karakteristik responden di Rumah Sakit Muhammadiyah Bantul dengan karakteristik responden peneliti sebelumnya.	Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama mengkaji penelitian tentang kepuasan kerja terhadap kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT.Post Indonesia di Manado (Paparang <i>et al.</i> , 2021)	Pada penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif	Hasil dari penelitian ini dimana terdapat nilai konstanta sebesar 22,180 sedangkan nilai atau koefisien regresi diperoleh nilai positif sebesar 0,145 yang dimana hasil tersebut signifikan. Jadi dapat	Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini yakni terletak pada subjek penelitian, dimana penelitian tersebut melakukan penelitian pada PT.Post Indonesia di Manado, sedangkan subjek yang akan di teliti pada penelitian ini yaitu di Rumah Sakit	Persamaan pada penelitian ini terletak pada jenis penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitaian kuantitatif.

No	Judul Peneliatan	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan	Persamaan
			disimpulkan arah variabel kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai adalah positif, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai , jadi dapat dibuktikan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh dalam kinerja pegawai.	PKU Muhammadiyah Bantul.	
3.	Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di rsup dr. Sardjito Yogyakarta (Rachmawati <i>et al.</i> , 2021)	Metode penelitian yang dipakai yaitu menggunakan metode kuantitatif	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjadi sampel penelitian, diketahui bahwa responden yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 4 responden dengan presentase 13,3%, sedangkan untuk tingkat kepuasan kerja sedang sebanyak 25 responden dengan presentase sebesar 83,3% dan untuk tingkat kepuasan yang rendah sebanyak 1 responden dengan presentase 3,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta adalah sedang.	Perbedaan yang ada pada penelitian ini yaitu Rumah sakit dimana tempat dilaksanakannya penelitian	Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif

No	Judul Peneliatan	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan	Persamaan
4	Analisis Faktor Quality Of Work Life (Qwl) yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta (Dima, 2022)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif	Hasil dari penelitian ini diperoleh faktor keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja berada pada 0,40-0,59 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara keterlibatan karyawan dengan kepuasan kerja memiliki hubungan sedang.	Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan (Dima,2022) yakni terletak pada variabel penelitian.	Persamaan pada penelitian terletak pada bagian metode penelitian yaitu menggunakan penelitian kuantitatif
5.	Kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis pada RSUD Blambangan (Nilawati, 2022)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden yang ada di RSUD Blambangan khususnya di bagian rekam medis.	Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa RSUD Blambangan telah menciptakan kondisi pekerjaan yang sesuai dengan porsinya masing-masing. Tidak terjadi beban kerja yang berlebihan ataupun beban kerja yang kurang.	Perbedaan pada penelitian ini yaitu terletak pada karakteristik responden di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul dengan karakteristik responden peneliti di rumah sakit sebelumnya.	Persamaan nya sama-sama menganalisis tentang kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis pada Rumah Sakit.