

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI RUANG FILLING INSTALASI REKAM MEDIS RSUD SEKAYU

Beri Sumantri¹, Erix Gunawan²

Politeknik Piksi Ganesha Bandung, Indonesia^{1,2}
berisumantri2@gmail.com¹, erik.gunawan@Piksi.ac.id²

Received: 11-08-2021
Revised : 18-01-2022
Accepted: 19-01-2022

Abstrak

Latar Belakang: Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu kelompok atau individu dalam jangka waktu tertentu. Kinerja adalah hasil dari apa yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Ruang pengisian formulir tidak lepas dari petugas rekam medis yang bekerja di ruangan tersebut. Guna menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kinerja, staf rumah sakit harus memiliki standar khusus agar pejabat tidak merasa beban kerja tidak seimbang dengan kinerja staf.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan guna mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan di Ruang *Filling* Instalasi Rekam Medis RSUD Sekayu.

Metode: Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional melalui pendekatan cross sectional. Teknik analisis data yang digunakan adalah chi-square dan menggunakan software komputer SPSS24.0. Populasi yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Unit Rekam Medis RSUD Sekayu, dengan teknik sampling sebanyak 10 responden.

Hasil: Hasil untuk variabel umur univariat menunjukkan bahwa di antara 10 responden dalam penelitian, mayoritas berusia antara 25-35, yaitu 4 (40,0%), sedangkan 6 berusia antara 35-50 (60,0%).). Jenis kelamin pemasangan rekam medis sebagian besar perempuan, dengan 8 (80,0%), 2 laki-laki (20,0%), 2 sarjana (20,0%), hingga 5 D3 (50,0%) dan 3 SMA (30,0%), status pekerjaan tetap 9 (90,0%) bukannya 1 (10,0%).

Kesimpulan: Menurut temuan dari penelitian, tidak ada hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

Kata kunci: beban kerja; kinerja karyawan; rekam medis.

Abstract

Background: *Workload is the amount of work that must be completed by a group or individual within a certain period of time. Performance is the result of what a person or group of people in an organization does to achieve organizational goals in accordance with their respective authorities and*

responsibilities. The form filling room cannot be separated from the medical record officer who works in the room. In order to maintain a balance between workload and performance, hospital staff must have special standards so that officials do not feel that the workload is not balanced with staff performance.

Objective: This study aims to determine the relationship between workload and employee performance in the Filling Room of the Sekayu Hospital Medical Record Installation.

Methods: The type of research used is quantitative research using correlational method through cross sectional approach. The data analysis technique used was chi-square and computer software SPSS24.0 was used. The population that became the unit of analysis in this study were employees of the Medical Record Unit of RSUD Sekayu, with a sampling technique of 10 respondents.

Results: The results for the univariate age variable showed that among the 10 respondents in the study, the majority were aged between 25-35, namely 4 (40.0%), while 6 were between 35-50 (60.0%). The sex of the medical record installers are mostly female, with 8 (80.0%), 2 males (20.0%), 2 undergraduate (20.0%), up to 5 D3 (50.0%) and 3 high school seniors (30.0%), permanent employment 9 (90.0%) instead of 1 (10.0%).

Conclusion: According to the findings of the study, there is no relationship between workload and employee performance.

Keywords: workload; employee performance; medical records.

*Correspondent Author: Beri Sumantri
Email: berisumantri2@gmail.com



PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu merupakan Fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Mengenai pelayanan kesehatan umum (medis) dan non medis. Rangkaian lengkap layanan termasuk promosi, pencegahan, pengobatan dan rehabilitasi. Salah satu kewajiban rumah sakit adalah menyimpan rekam medis (Indonesia, 2014).

Sebagaimana dalam (Permenkes, 2008b) tentang Rekam Medis pasal 1 ayat 1, Rekod perubatan ialah dokumen yang mengandungi rekod dan dokumen tentang identiti pesakit, pemeriksaan, rawatan, tindakan dan perkhidmatan lain yang telah diberikan kepada pesakit. Rekam medis terdiri dari unit pelayanan rekam medis di rumah sakit adalah *filling*, *filling* (penyimpanan) adalah kegiatan menyimpan, menata atau menyimpan berkas rekam medis untuk memudahkan temu kembali atau temu kembali (Rustiyanto, 2009). Salah satu unit rekam medis yang menunjang pelayanan rekam medis adalah ruang pengisian atau penyimpanan merupakan bagian dari unit rekam medis. Sesuai dengan kebijakan penyimpanan berkas rekam medis, ditempuh cara-cara tertentu (Depkes, 2006a).

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Ruang Filling Instalasi Rekam Medis RSUD Sekayu

Agar penyelenggaraan rekam medis berjalan dengan lancar, diperlukan petugas yang berkompeten dalam bidangnya. Sehingga beban kerja dengan kinerja yang dihasilkan dapat berjalan dengan baik dan seimbang. Sesuai dengan ([Permenkes](#), 2013) mengatakan bahwa petugas rekam medis adalah seseorang yang telah menempuh pendidikan minimal D3 rekam medis di bidang rekam medis.

Guna harus ada kriteria khusus untuk menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kinerja staf rumah sakit agar pejabat tidak merasa beban kerja tidak seimbang dengan kinerja staf ([Devi](#), 2017). Menurut ([Murdiyani](#), 2010) Harus ada kriteria khusus untuk menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kinerja staf rumah sakit agar pejabat tidak merasa beban kerja tidak seimbang dengan kinerja staf. Sesuai dalam penelitian ([Gultom](#), 2015) kinerja adalah hasil dan etika profesional seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang tampil sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk secara sah, tidak melawan hukum, dan secara etis mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan observasi pertama yang dilaksanakan oleh peneliti di RSUD Sekayu ketidaksinambungan beban kerja dengan kinerja karyawan ada di ruang *filling*, karena tugas assembling atau Pemilahan berkas rekam medis dan rekam medis rawat inap dipisahkan menjadi satu di ruang pengisian dan pelaporan, mengakibatkan banyaknya berkas yang tidak terpilah secara lengkap. Berdasarkan dari ketidaksinambungan tersebut pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas utama pada hari yang sama, seperti meletakkan berkas rekam medis di rak, memilah berkas rekam medis, dan membuat berkas rekam medis tidak rapi atau tidak pada tempatnya.

Sesuai penjelasan ([Depkes RI](#), 2004) dalam praktek kedokteran, rekam medis adalah dokumen yang memuat catatan dan dokumen mengenai identifikasi pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan, dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Tujuan rekam medis menurut ([RI](#), 2006b) adalah mendukung tertib manajemen dalam rangka upaya peningkatan pelayanan kesehatan rumah sakit, tidak diharapkan tertib manajemen rumah sakit tanpa didukung sistem pengelolaan rekam medis yang baik dan benar. Pada saat yang sama, ketertiban administrasi merupakan salah satu faktor penentu dalam pekerjaan pelayanan kesehatan rumah sakit.

Menurut ([Depkes](#), 2006b), kegunaan rekam medis dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain administrasi, medis, hukum, keuangan, penelitian, pendidikan, dan dokumentasi. Menurut ([Dhania](#), 2012) beban kerja adalah seperangkat atau rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja yang harus diperhatikan adalah kondisi kerja, pengukuran jam kerja dan tujuan yang ingin dicapai.

Kurang fokus pada pekerjaan karena kebosanan dalam pekerjaan sehari-hari karena terlalu sedikit tugas atau pekerjaan dapat membahayakan pekerja ([Aini & Purwaningsih](#), 2013). Kinerja adalah hasil atau prestasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi ([Wibowo](#), 2011). Hasil kerja yang baik tentunya di dukung oleh beberapa faktor penting diantaranya yaitu faktor individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dokumen manajemen.

Instalasi rekam medis merupakan fasilitas yang memberikan pelayanan mulai dari pendaftaran pasien rawat jalan, pencarian berkas rekam medis, pendistribusian berkas rekam medis ke kepolisian, dan penyimpanan berkas pasien BPJS, dan lainnya. Pembuatan SEP (Surat Eligibilitas Peserta) juga dilakukan di Instalasi Rekam Medis. *Filling* (Penyimpanan) merupakan bagian dari unit rekam medis yang tugas pokoknya menyimpan berkas rekam medis dengan cara tertentu sesuai dengan kebijakan penyimpanan berkas rekam medis ([RI](#), 2006a).

Menurut ([Indradi](#), 2017) bahwa bagian penyelesaian merupakan bagian dari unit Rekam Medis dan tanggung jawab utamanya meliputi: 1) DRM disimpan sebagaimana ditentukan oleh kebijakan retensi DRM. 2) Reclaim (menggambil) DRM untuk berbagai

keperluan, mengurangi (retain) DRM sebagaimana ditentukan oleh pelayanan kesehatan. 3) Pisahkan penyimpanan aktif DRM dari DRM aktif. 4) Membantu dalam mengevaluasi nilai guna rekam medis. 5) Jauhkan DRM (Immortal). 6) Membantu pemusnahan rekam medis.

Sebagaimana dalam penelitian (Indradi, 2017) Mengisi peran dan Fungsi departemen dalam pelayanan rekam medis adalah penyimpanan DRM, penyedia DRM untuk berbagai keperluan, perlindungan arsip DRM dari kerahasiaan isi data rekam medis, perlindungan arsip DRM dari bahaya kerusakan fisik, kimia dan biologi. Jaga kerahasiaan konten, semestinya dipasang tanda larangan masuk bagi siapa pun selain petugas rekam medis.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Ruang *Filling* Rekam Medis RSUD Sekayu. Menurut (Permenkes, 2008a) Rekam medis adalah berkas yang berisi catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan, dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan menggunakan metode korelasional melalui metode *Cross Sectional* yaitu dengan menganalisis karakteristik karyawan di instalasi rekam medis RSUD Sekayu berdasarkan usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan dan status kepegawaian serta menganalisis beban kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh petugas rekam medis di instalasi rekam medis yang berjumlah 10 orang dengan sampel penelitian menggunakan total sampling. Teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* pengambilan sampel secara acak sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dianalisis dalam bentuk analisis univariat dan bivariat dengan melibatkan karyawan perekam medis pelaksana yang berjumlah 10 responden. Penelitian ini melihat hubungan variabel independen yaitu beban kerja karyawan di instalasi rekam medis meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan status kepegawaian terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Hasil Analisis Univariat

1. Karakteristik petugas instalasi rekam medis di RSUD Sekayu

Variabel karakteristik terdiri dari 4 sub variabel yaitu: umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan status pekerjaan. Keempat subvariabel tersebut merupakan data kategorikal berskala. Sepenuhnya mencerminkan karakteristik staf instalasi rekam medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Karakteristik Karyawan Instalasi

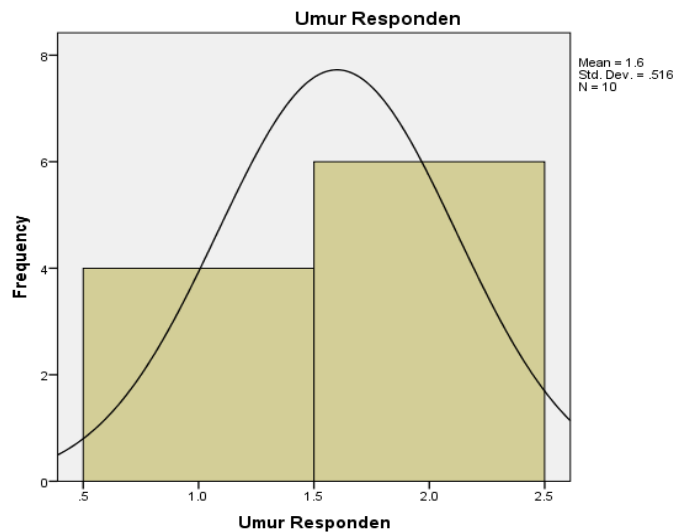
Karakteristik	Kategori	F	%
Umur	25-35 tahun	4	40.0%
	35-50 tahun	6	60.0%
Jenis Kelamin	Laki-laki	2	20.0%
	Perempuan	8	80.0%

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Ruang Filling Instalasi Rekam Medis RSUD Sekayu

Pendidikan	S1	2	20.0%
	D3	5	50.0%
	SMA	3	30.0%
Status Kepegawaian	Tetap	9	90.0%
	Non tetap	1	10.0%

Sumber: Distribusi karakteristik karyawan instalasi rekam medis di RSUD Sekayu.

Berdasarkan pada tabel di atas Menampilkan sebaran karakteristik pegawai di instalasi rekam medis RSUD Sekayu, proporsi terbanyak umur 35-50 tahun (60.0%), dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang (80.0%), berpendidikan D3 5 orang (50.0%), dan status karyawan tetap 9 orang (90.0%).

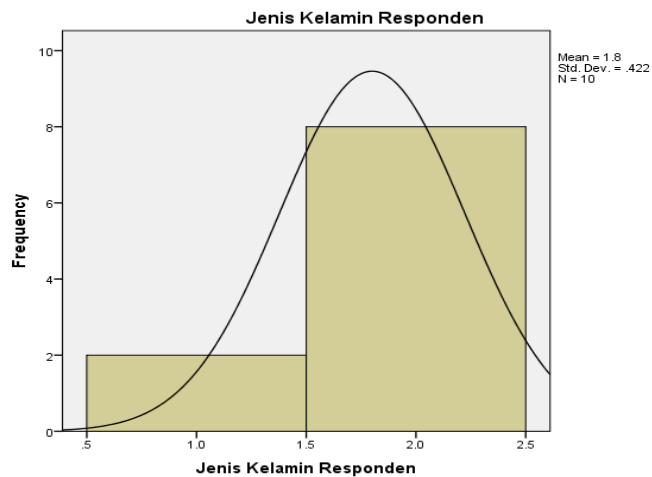


Gambar 1. Grafik Karakteristik Umur

Tabel 2. Frekuensi karakteristik Umur

Kategori	F	%
25-35 Tahun	4	40.0%
35-50 Tahun	6	60.0%

Berdasarkan tabel 2 di atas bahwa 0.50 – 1.50 umur 25-35 tahun dan 1.50 – 2.50 umur 35-50 tahun. Adapun frekuensi % 1. 4 % untuk kinerja umur 25-35 tahun 2. 6 % untuk kinerja umur 35- 50 tahun.

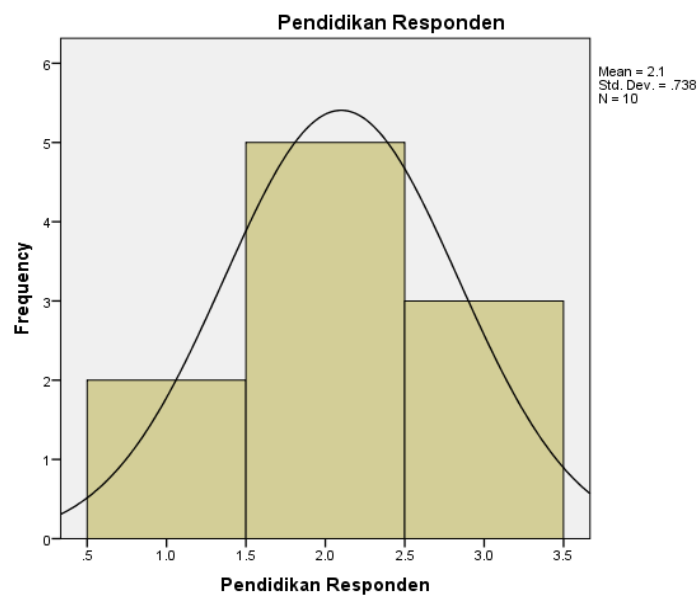


Gambar 2. Grafik Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 3. Frekuensi Karakteristik Jenis kelamin

Kategori	F	%
Laki-laki	2	20.0%
Perempuan	8	80.0%

Berdasarkan pada tabel 3 di atas bahwa 0.50 – 1.50 jenis kelamin laki-laki dan 1.50 – 2.50 jenis kelamin perempuan. Frekuensi persentase 1. 2% untuk kinerja jenis kelamin laki-laki dan 2. 8% untuk kinerja jenis kelamin perempuan.

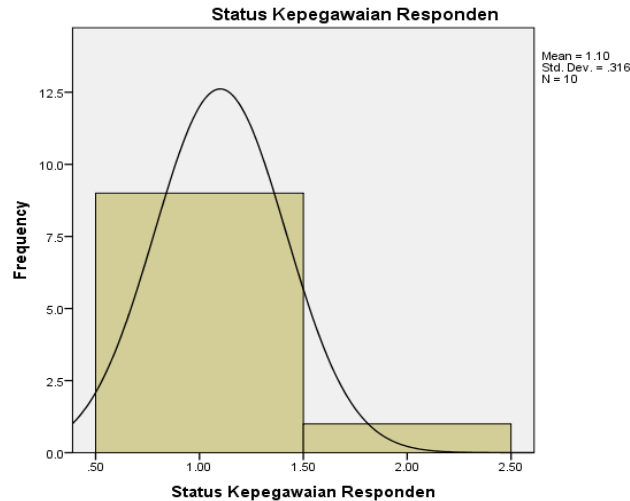


Gambar 3. Grafik Karakteristik Pendidikan

Tabel 4. Frekuensi karakteristik pendidikan

Kategori	F	%
S1	2	20.0%
D3	5	50.0%
SMA	3	30.0%

Berdasarkan tabel 4 bahwa terdapat 0.50 - 1.50 pendidikan S1 dan 1.50 - 2.50 pendidikan D3 serta 2.50 - 3.50 pendidikan SMA. Adapun frekuensi persentasenya 1. 2% untuk kinerja pendidikan S1, 2. 5% untuk kinerja pendidikan D3, 3. 3% untuk kinerja pendidikan SMA.



Tabel 5. Frekuensi Status Kepegawaian

Kategori	F	%
Tetap	9	90.0%
Tidak Tetap	1	10.0%

Berdasarkan tabel 5 di atas dijelaskan bahwa 0.50 – 1.50 status kepegawaian tetap dan 1.50 – 2.50 status kepegawaian tidak tetap. Frekuensi persentasenya 1. 9% untuk kinerja Tetap dan 2. 1% untuk kinerja Tidak Tetap.

- Distribusi frekuensi beban kerja pegawai di instalasi dan ruang pengisian rekam medis RSUD Sekayu

Tabel 6. Frekuensi Beban Kerja Karyawan

Karakteristik	Kategori	F	%
Beban Kerja	Ringan	9	90.0%
	Berat	1	10.0%

Berdasarkan pada tabel 6 di atas menunjukkan pembagian beban kerja pegawai di instalasi rekam medis, untuk beban kerja ringan 9 orang (90.0%) dan beban kerja berat 1 orang (10.0%).

- Distribusi frekuensi kinerja pegawai di instalasi dan ruang pengisian rekam medis di RSUD Sekayu

Tabel 7. Frekuensi Beban Kerja Karyawan

Karateristik	Kategori	F	%
Kinerja	Baik	10	100.0%
Karyawan	Kurang Baik	0	0.0%

Pada tabel 7 di atas menunjukkan distribusi frekuensi kinerja pegawai di ruang pengisian perangkat rekam medis RS Sekayu, menunjukkan kinerja yang baik 10 orang (100,0%) dan yang kurang baik 0 orang (0,0%)

Hasil Analisis Bivariat

1. Menunjukkan distribusi frekuensi kinerja pegawai di ruang pengisian rekam medis RS Sekayu, menunjukkan kinerja yang baik.

Analisis bivariat menggunakan uji chi-square (X^2) dirancang untuk mengetahui hubungan antara karakteristik variabel beban kerja dengan variabel kinerja pegawai di ruang pengisian perangkat rekam medis, seperti yang dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

		Kinerja		Total	value
		Baik	Kurang Baik		
Beban Kerja	Ringan	9 90.0%	0 0	9 90.0%	0,10
	Berat	1 10.0%	0 0	1 10.0%	
Total		10 100%	0 0	10 100.0%	

Pada tabel 8 di atas menunjukan bahwa dari Variabel beban kerja dengan kinerja pegawai Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai di ruang pengisian unit rekam medis RS Sekayu dengan nilai 0,10.

B. Pembahasan

1. Karakteristik Karyawan di Instalasi Rekam Medis RSUD Sekayu

Hasil univariat variabel umur menunjukkan bahwa dari 10 responden yang diteliti sebagian besar pada umur 25-35 tahun yaitu 4 orang (40,0%), Dan 6 orang berusia 35-50 (60,0%). Jenis kelamin pemasang rekam medis: 8 (80,0%), 2 laki-laki (20,0%), 2 sarjana (20,0%), 5 D3 (50,0%), 3 SMA (30,0%) dan 9 (90,0%)) bukan 1 orang (10,0%).

Menurut analisis penelitian karyawan umur 25-35 tahun dan berjenis kelamin perempuan merupakan usia produktif sehingga lebih dominan ditempatkan di ruang *filling*. sedangkan latar belakang pendidikan D3 lebih banyak di bandingkan S1 dan SMA hal ini dikarenakan kuliah S1 untuk rekam medis belum ada dikota Sekayu, Status Kepegawaian di RSUD Sekayu khusus nya di instalasi rekam medis lebih banyak pegawai tetap.

Menurut (Yulianita, 2004) menjelaskan bahwa faktor Usia produktif berhubungan langsung dengan pemikiran logis dan pengetahuan, seiring dengan usia mengembangkan cara berpikir dan memperoleh kekuatan, maka pengetahuan yang diperoleh akan semakin baik. Terdapat persamaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam pemecahan masalah, keterampilan, motivasi, daya saing, motivasi, keterampilan sosial atau kemampuan belajar, kata Robin. Karyawan di instalasi rekam medis lebih banyak D3 rekam medis karena sejalan dengan (Permenkes, 2013) Orang yang mengatakan rekam medis melalui pendidikan rekam medis dan informasi kesehatan yaitu memiliki rekam medis minimal D3 berdasarkan peraturan perundang-undangan dan sudah memiliki STR.

2. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Ruang *Filling* Instalasi Rekam Medis RSUD Sekayu .

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Ruang Filling Instalasi Rekam Medis RSUD Sekayu

Hasil penelitian berdasarkan uji statistik chi-square (X^2) menunjukkan bahwa variabel beban kerja ringan memiliki hasil kinerja yang baik sebesar 90,0%, beban kerja ringan memiliki hasil kinerja 0,0%, dan beban kerja berat memiliki hasil kinerja yang baik. sebesar 10,0% dengan beban kerja. bobot 0,0% Hasil kinerja buruk. Sebanyak 9 pegawai (90,0%) yang terindikasi beban kerja ringan dan 1 pegawai (10,0%) yang terindikasi beban kerja berat, sehingga beban kerja di ruang pengisian tidak berhubungan dengan kinerja pegawai instalasi rekam medis RSUD Sekayu walaupun tidak berkaitan dengan pekerjaan Jumlahnya masih perlu diperhatikan, karena terlalu berat akan mempengaruhi kelelahan kerja, dan terlalu ringan akan menimbulkan kebosanan.

Menurut ([Nasution & Musnadi](#), 2018) beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu kelompok atau individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari sudut pandang objektif dan subjektif, beban kerja objektif adalah total waktu yang digunakan atau jumlah kegiatan yang dilakukan. Beban kerja subjektif adalah ukuran yang digunakan seseorang untuk mengajukan pertanyaan tentang perasaan, perasaan kelebihan beban, dan stres kerja.

Kinerja adalah hasil atau prestasi yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi ([Wibowo](#), 2011). Untuk rumah sakit sendiri, pencapaian kinerja dapat dilihat dari beberapa aspek pelayanan. Sedangkan beban kerja adalah sekumpulan atau kuantitas kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu ([Satria, Sidin, & Noor](#), 2013).

Penilaian kinerja adalah proses pengendalian kinerja pegawai dan mengevaluasinya menurut kriteria tertentu ([Mudayana](#), 2012). Secara efektif melakukan penilaian kinerja, membimbing perilaku karyawan, memberikan layanan berkualitas tinggi, dan meningkatkan kualitas layanan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hubungan antara beban kerja instalasi dan ruang pengisian rekam medis RSUD Sekayu dengan kinerja pegawai maka dapat ditarik gambaran karakteristik pegawai di instalasi rekam medis RSUD Sekayu sebanyak 6 orang (60,0%) sebanyak 35 orang. -50 tahun. Jenis kelamin pemasang rekam medis, 8 (80,0%), laki-laki (20,0%), 2 (20,0%) sarjana, 2 (20,0%), D3 5 (50,0%), SMA 3 (30,0%) dan status Pekerjaan tetap 9 (90,0%) dan 1 tidak tetap (10,0%).

Distribusi frekuensi beban kerja pegawai di instalasi rekam medis RSUD Sekayu, 9 orang (90,0%) untuk beban kerja ringan dan 1 orang (10,0%) untuk beban kerja berat. Distribusi frekuensi kinerja pegawai di instalasi rekam medis RSUD Sekayu menunjukkan 10 (100,0%) baik dan 0 (0,0%). Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai di ruang pengisian instalasi rekam medis RSUD Sekayu. Meski tidak masalah, beban kerja tetap perlu diperhatikan, karena terlalu berat akan mempengaruhi kelelahan kerja, dan terlalu ringan akan menimbulkan kebosanan.

BIBLIOGRAFI

Aini, Faridah, & Purwaningsih, Puji. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1).

Depkes, R. I. (2006a). Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Ruang Filling Instalasi Rekam Medis RSUD Sekayu

Sakit. Jakarta: Direktorat Jendral Bina Pelayanan Medik.

Depkes, R. I. (2006b). Pedoman penyelenggaraan dan prosedur rekam medis rumah sakit di Indonesia. Jakarta: Depkes RI, 2.

Depkes RI, 2004. (2004). UU No. 29 Tahun 2004 Tentang Praktik Kedokteran. *Aturan Praktik Kedokteran*, 157–180.

Devi, Hermawati Sita. (2017). *Tinjauan Kualifikasi Pendidikan dan Beban Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Nanggulan Kulon Progo*.

Dhania, Dhini Rama. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15–23.

Gultom, Dedek Kurniawan. (2015). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) TBK Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).

Indonesia, Republik. (2014). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 69 Tahun 2014 tentang Rumah Sakit. Jakarta: Permenkes.

Indradi, Rano. (2017). *Rekam Medis* (2nd ed.). Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

Mudayana, Ahmad Ahid. (2012). sl. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, 6(1), 24956.

Murdiyani, Hetty. (2010). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Kasus di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya)*. UNS (Sebelas Maret University).

Nasution, Erni Hayati, & Musnadi, Said. (2018). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123–134.

Permenkes, R. I. (2008a). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 269/MenKes/Per/III/2008 tentang Rekam Medis. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.

Permenkes, R. I. (2008b). Permenkes Nomor 269/Menkes/Per/III/2008 Tentang Rekam Medis. Jakarta: Kemenkes RI.

Permenkes, R. I. (2013). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis*. Jakarta, Indonesia.

RI, Depkes. *Departemen Kesehatan RI Tentang Pedoman Penyelenggaraan Dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit Di Indonesia*. , (2006).

RI, Depkes. (2006b). *Pedoman Penyelenggaraan & Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia Revisi II. REVISI II*.

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Ruang Filling Instalasi Rekam Medis RSUD Sekayu

Rustiyanto, Ery. (2009). Etika profesi perekam medis dan informasi kesehatan. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Satria, W. A., Sidin, A. Indahwaty, & Noor, Noer Bahry. (2013). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam mengimplementasikan patient safety di rumah sakit universitas hasanuddin tahun 2013. *UNHAS. Retrieved from Repository. Unhas. Ac. Id/Bitstream/Handle/123456789/5678/Jurnalbebankerjadengankinerja. Pdf.*

Wibowo, Manajemen Kinerja. (2011). Edisi 3, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yulianita, Neni. (2004). Profesi PR Identik dengan Perempuan? *MIMBAR: Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 20(3), 343–368.



© 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).