



Kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis pada RSUD Blambangan

Wardha Nilawati

Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

wardha.nilawati@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Juni 2022

Disetujui 18 Juli 2022

Diterbitkan 25 Agustus 2022

Kata kunci:

Beban kerja; Kepuasan kerja karyawan; RSUD Blambangan; Mutu pelayanan; Sumber daya manusia

Keywords :

Workload; Employee job satisfaction; Blambangan Hospital; Service quality; Human resources

ABSTRAK

Keberhasilan dari suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya yakni ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima dari rumah sakit tersebut. Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, maka hal yang perlu diperhatikan adalah pemberian beban kerja bagi setiap karyawan agar sesuai dengan porsinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Rekam Medis Pada RSUD Blambangan Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 responden yang berkarya di RSUD Blambangan khususnya di bagian rekam medis. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan observasi. Kemudian, data yang diperoleh diolah dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 77,1%. Hal ini menandakan bahwa jika kepuasan kerja karyawan diperhatikan dengan baik, maka akan menimbulkan rasa puas dalam bekerja.

ABSTRACT

The success of a hospital in carrying out its functions is marked by the excellent service quality of the hospital. To optimize existing human resources, the thing that needs to be considered is the provision of workloads for each employee to match their portion. The purpose of this study was to determine the effect of workload and on job satisfaction of employees of the Medical Record Section at Blambangan Hospital Banyuwangi. This study uses a quantitative approach. The number of samples used were 35 respondents who worked at the Blambangan Hospital, especially in the medical record section. Data collection techniques using interviews, questionnaires, and observations. Then, the data obtained were processed by simple regression analysis. The results showed that the effect of workload on employee job satisfaction was 77.1%. This indicates that if employee job satisfaction is considered properly, it will lead to a sense of satisfaction at work



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

RSUD Blambangan merupakan organisasi publik yang melayani masyarakat pada bidang pelayanan kesehatan di Kabupaten Banyuwangi. Sebagai rumah sakit pemerintah RSUD Blambangan dituntut untuk selalu memberikan pelayanan kesehatan yang prima bagi masyarakat, sebagai konsekuensi logis dari penjabaran Visi, Misi, serta tujuan strategis RSUD Blambangan. Salah satu elemen yang terpenting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan Rumah Sakit, keberhasilan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas, dan semangat. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, RSUD Blambangan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat serta kepuasan kerja dapat di raih dengan Optimal.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki prestasi kerja yang baik, tidak dapat di peroleh perusahaan dengan mudah, karena kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa factor yaitu di antara lain kompensasi dan kepemimpinan yang baik (Winata, 2019). Pemberian kompensasi yang layak serta kepemimpinan yang baik merupakan hak dari para karyawan. Maka karyawan tersebut harus mampu bekerja dengan sepenuh hati dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan (Fadhilah et al., 2018).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya

(Pajow, 2016). Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, dan bentuk pengawasan yang diperoleh yang pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas pegawai (Marliani, 2016).

Dalam kehidupan perusahaan modern, kepuasan kerja sering di jadikan ukuran tingkat kematangan perusahaan dan merupakan tanda bahwa perusahaan di kelola dengan baik yang pada dasarnya adalah hasil manajemen yang efektif (Wahab, 2021). Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus yang di miliki setiap pegawai yang bekerja dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerja nya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguhsehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi akan meningkat.

Handoko (2016) menjelaskan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kemudian, Badriyah (2015) menyatakan bahwa untuk memelihara dan mewujudkan kepuasan kerja yaitu merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Namun dalam penelitian ini ada variable yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut yaitu beban kerja dan kompensasi.

Menurut Tarwaka (2013:107) secara umum beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal maupun internal (Irawati & Carrollina, 2017). Pengaruh faktor eksternal adalah faktor yang memengaruhi beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja antara lain tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti tempat kerja dan sikap kerja. Selain itu organisasi kerja juga dapat memengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam dan sistem pengupahan (YSA & Haryani, 2020).

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Putra & Prihatsanti, 2017). Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Menurut Nugraha & Suherna (2019) Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja diantaranya: (1) Faktor Internal, Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis). (2) Faktor Eksternal, Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan

Berdasarkan latar belakang tersebut, guna terciptanya kepuasan kerja karyawan yang baik, maka perusahaan harus mempertimbangkan penerapan pembagian beban yang sesuai dengan bidang pekerjaannya agar karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Rekam Medis Pada RSUD Blambangan Banyuwangi dalam penelitian ini penulis mengambil judul “KEPUASAN KERJA KARYAWAN REKAM MEDIS PADA RSUD BLAMBANGAN BANYUWANGI”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan pada RSUD Blambangan Banyuwangi yang ber-alamat di Jl. Letkol Istiqlah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Sugiyono (Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa populasi merupakan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yakni dengan *nonprobability sampling* yang merupakan pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur populasi untuk menjadi sampel. Jenis teknik sampling menggunakan sampling jenuh. Adapun populasi dan

sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan yang bekerja di bagian rekam medis RSUD Blambangan. Metode pengumpulan data yang digunakan yakni wawancara, observasi dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan, diperoleh hasil pada tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Sederhana
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,791	,771	1,46477

a. Predictors: (Constant) Beban kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS (2022)

Berdasarkan Nilai *Adjusted R Square* dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 77,1% dan sisanya 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 77,1%. Beban kerja berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Jika beban kerja yang diberikan oleh perusahaan melebihi kemampuan karyawan maka dapat berakibat gangguan pada kondisi psikis dan fisiologis karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan yang dikemukakan oleh Sudiharto dalam Mahendrawan (2015) menyatakan bahwa beban kerja seorang tenaga kerja harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi. Dengan demikian, maka harmonisasi dan ritme dalam bekerja akan terbentuk sehingga dalam bekerja tidak muncul beban yang berlebih ataupun beban kerja yang kurang. Sebab, apabila beban kerja karyawan terlalu sedikit justru akan menimbulkan rasa bosan bagi karyawan. Perusahaan harus mampu mengukur kemampuan kerja karyawan sehingga dapat menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

Seorang karyawan harus puas dalam bekerja, sehingga nantinya akan memicu loyalitas karyawan. Dampak dari loyalitas karyawan adalah tingkan *turn over* di perusahaan akan semakin kecil. Sehingga, perusahaan harus menciptakan atmosfer pekerjaan yang nyaman bagi karyawan. Perusahaan juga harus menyadari bahwa karyawan adalah aset perusahaan yang bernilai. Dengan sikap yang demikian, maka karyawan pun tidak hanya akan puas dengan pekerjaannya, namun dengan perusahaannya pun akan puas. Hal ini sejalan dengan pandangan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Oleh sebab itu, terciptanya kepuasan kerja menjadi tolok ukur bahwa karyawan menyukai pekerjaan yang dilakukannya.

Karyawan yang memiliki beban kerja dengan porsi yang ideal akan puas dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mengukur beban kerja dari masing-masing karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih antar satu karyawan dengan karyawan lainnya. Apabila hal ini dapat terwujud, maka karyawan akan merasa bahwa perusahaan sudah bersikap adil dalam membagi beban kerja masing-masing karyawannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis pada RSUD Blambangan. Hal ini berarti pihak RSUD Blambangan telah menciptakan kondisi pekerjaan yang sesuai dengan porsinya. Karyawan bekerja dalam perusahaan sesuai dengan porsinya masing-masing. Tidak terjadi beban kerja berlebih ataupun beban kerja yang

kurang. Kejenuhan dalam bekerjapun dapat diatasi karena porsi pekerjaan sudah terbai secara adil dan merata.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: CV Pustaka Setia*.
- Fadhilah, G. A., Komariah, A., & Herawan, E. (2018). Kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja dalam disiplin kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan, 25*(2), 169–179.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 5*(1), 51–58.
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. *Jakarta: Raih Asa Sukses*.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar*. Udayana University.
- Marliani, S. (2016). Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi, 1*(1).
- Nugraha, F., & Suherna, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja melalui mediasi stres kerja dan hubungan rekan kerja (Studi pada karyawan Bank BJB KCU Rangkasbitung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa, 3*(1), 37–52.
- Pajow, D. A. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja di PT. Timur Laut Jaya Manado. *PHARMACON, 5*(2).
- Putra, M. T. P., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan di PT.“X.” *Jurnal Empati, 5*(2), 303–307.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahab, W. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SUCOFINDO Cabang Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akutansi, Ekonomi, Perbankan, 1*(2), 127–139.
- Winata, E. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 4*(1).
- YSA, G. K., & Haryani, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis, 19*(1).