

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PEREKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT (*LITERATURE REVIEW*)

F. Himmatul Aliyah^{1*}, Inge Dhamanti²

Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga^{1,2}

*Corresponding Author : f.himmatul.aliyah-2020@fkm.unair.ac.id

ABSTRAK

Petugas rekam medis berperan penting dalam menunjang pelayanan kesehatan yang diberikan di rumah sakit. Kepuasan kerja dari petugas rekam medis akan mempengaruhi kinerja dari petugas sehingga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. Rendahnya kinerja unit rekam medis menyebabkan pelayanan kesehatan menjadi terhambat sehingga kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit dapat menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja petugas rekam medis di rumah sakit. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *literature review*. Strategi penelusuran artikel sesuai topik penelitian dilakukan melalui database PubMed, ScienceDirect, dan Google Scholar menggunakan kata kunci “*factor*” AND “*job satisfaction*” AND “*medical record officer*” OR “*medical record unit*” AND “*hospital*” dan kriteria inklusi pada tahun 2019-2023. Total temuan artikel sebanyak 257 artikel, tetapi hanya 10 artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi. Terdapat total studi pada dua negara, yaitu Indonesia dan Polandia. Faktor paling banyak ditemukan yaitu faktor lingkungan kerja terkait kondisi kerja dan fasilitas kerja yang tidak memadai menyebabkan ketidakpuasan pada petugas rekam medis. Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi atau penghargaan yang diberikan. Kemudian, dilanjutkan karena faktor beban kerja yang berlebihan dan menyebabkan stress kerja sehingga menurunkan kepuasan dari petugas rekam medis. Berdasarkan studi literatur, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja petugas rekam medis di rumah sakit dikategorikan menjadi 2 faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Kata kunci : faktor pengaruh, petugas rekam medis, rumah sakit, unit rekam medis

ABSTRACT

Medical records officers play an important role in supporting the health services provided in hospitals. This study aims to determine the factors that influence job satisfaction of medical records officers in hospitals. The method used in this research is a literature review. The search strategy for articles according to the research topic was carried out through the PubMed, ScienceDirect, and Google Scholar databases using the keywords "factor" AND "job satisfaction" AND "medical records officer" OR "medical records unit" AND "hospital" and inclusion criteria in 2019- 2023. The total number of articles found was 257 articles, but only 10 articles met the inclusion criteria. There are a total of studies in two countries, namely Indonesia and Poland. The most common factors found were work environment factors related to working conditions and inadequate work facilities causing dissatisfaction among medical record officers. The second factor that can influence job satisfaction is the compensation or rewards given. Then, it continued because the workload was excessive and caused work stress, thereby reducing the satisfaction of medical record officers. Based on literature studies, it can be concluded that the factors that influence job satisfaction of medical record officers in hospitals are categorized into 2 factors, namely intrinsic factors and extrinsic factors.

Keywords : factors affecting, hospital, medical record officer, medical record unit

PENDAHULUAN

Perekam medis adalah individu yang bekerja di lembaga kesehatan dan bertanggung jawab atas pengelolaan berkas dan data pasien. Definisi ini sejalan dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 24 Tahun 2022, yang menyebutkan bahwa perekam medis adalah seseorang

yang telah menyelesaikan pendidikan dalam bidang Rekam Medis dan Informasi Kesehatan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam pelaksanaannya perekam medis bertugas untuk menginput dan menyimpan data pasien rawat inap maupun rawat jalan, sesuai dengan tugas perekam medis berdasarkan SK Dirjen Pelayanan Medik No. YM 00.03.2.2.1296 perekam medis memiliki tugas, yaitu: (1) penerimaan pasien (pencatatan data sosial pasien); (2) pencatatan data pelayanan; (3) pengolahan data medis; (4) penyimpanan rekam medis; (5) pengambilan kembali (retrival). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja petugas rekam medis yang melibatkan faktor-faktor seperti tingkat motivasi dan kompetensinya, memiliki dampak pada kinerja rumah sakit (Silalahi & Marbun, 2017).

Oleh karena itu, penting bagi SDM rekam medis untuk memiliki kompetensi yang memadai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang disebutkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 24 Tahun 2022. Kondisi penurunan kinerja memiliki konsekuensi negatif bagi rumah sakit. Salah satu dampaknya adalah terjadinya keterlambatan dalam penyediaan berkas rekam medis pasien kepada unit-unit pelayanan kesehatan. Berdasarkan laporan kinerja RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta tahun 2021, kinerja pelayanan rekam medis tergolong rendah dan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. dengan 3 dari 4 indikator tidak mencapai target, mulai dari ketidaklengkapan pengisian rekam medis dan *informed consent*, serta waktu penyediaan dokumen rekam medis rawat jalan sekitar 34 menit yang melebihi SPM, yaitu <10 menit. Hasil penelitian (Susanti *et al.*, 2018) bahwa sebanyak 98,366% terjadi ketidaktepatan waktu pengembalian rekam medis rawat inap di RS X pada tahun 2017, hanya 123 dari 7.525 dokumen (1,634%) yang dikembalikan tepat waktu atau tidak lebih dari 2x24 jam dari waktu pasien dipulangkan. Ketepatan dalam mengembalikan berkas rekam medis di rumah sakit akan mempercepat proses pengolahan rekam medis dan menjadi faktor yang memengaruhi kualitas kinerja petugas di unit rekam medis (Al Aufa, 2018).

Hasil penelitian Rachmawati *et al.* (2021) di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta menyebutkan bahwa kinerja petugas rekam medis dipengaruhi oleh kepuasan kerjanya dengan nilai korelasi sebesar 0,487. Penelitian yang dilakukan Hartono (2023) di RSUD Cengkareng, Jakarta, diperoleh data dari 45 responden di unit rekam medis dimana 24 orang (53%) diantaranya memiliki kepuasan kurang puas dengan mayoritas 32 orang (71%) memiliki kinerja kurang baik. Begitu juga dari penelitian yang dilakukan oleh Suhenda *et al.* (2022), sebagian petugas rekam medis di RS X merasa tidak puas dengan pekerjaannya sebanyak 16 (48%) dari 33 petugas merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dan 22 petugas (67%) memiliki kinerja yang kurang baik. Hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih banyak petugas rekam medis di rumah sakit yang memiliki kepuasan kerja rendah berpengaruh terhadap kinerja perekam medis tersebut.

Kinerja pelayanan rekam medis perlu diperhatikan karena menjadi penunjang dari kualitas pelayanan medis yang diberikan kepada pasien. Rendahnya kinerja unit rekam medis dapat menghambat proses pemeriksaan pasien oleh tenaga kesehatan, yang pada gilirannya dapat menurunkan kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit. Kinerja petugas dan kualitas pelayanan di rumah sakit memiliki kaitan dengan kepuasan kerja dari sumber daya manusianya, termasuk petugas rekam medis. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja petugas rekam medis di rumah sakit. Hal ini mengingat cukup banyaknya hasil penelitian-penelitian sebelumnya dimana tingkat kepuasan kerja perekam medis yang masih rendah sejalan dengan hasil kerjanya.

METODE

Penulisan artikel ini menggunakan metode *literature review*. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga sumber data, yaitu PubMed, ScienceDirect, dan Google Scholar. Artikel yang menjadi referensi berasal dari jurnal nasional maupun internasional, baik ditulis dalam Bahasa

Indonesia maupun Bahasa Inggris. Kata kunci yang digunakan dalam penelusuran artikel yaitu: “*factor*” AND “*job satisfaction*” AND “*medical record officer*” OR “*medical record unit*” AND “*hospital*”. Pencarian artikel dibatasi dalam pada artikel terbaru, sehingga tahun publikasi artikel dibatasi dalam 5 tahun terakhir (2019-2023). Artikel yang digunakan dalam bentuk *original article*, *full text*, dan *open access*. Pemilihan artikel didasarkan pada tujuan penelitian ini dengan studi yang digunakan yaitu artikel yang membahas tentang faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dari petugas rekam medis di rumah sakit. Studi tidak dibatasi pada wilayah atau negara tertentu, dengan desain penelitian kuantitatif maupun kualitatif.

Hasil penelusuran menghasilkan 6 artikel pada PubMed, 37 artikel pada ScienceDirect, dan 214 artikel pada Google Scholar. Total seluruh hasil temuan artikel dari ketiga sumber tersebut sebanyak 257 artikel. Penelusuran dilanjutkan dengan penyaringan judul yang relevan dengan topik pembahasan sehingga didapatkan tersisa 59 judul artikel. Penelusuran melalui abstrak untuk mengetahui pokok bahasan pada setiap artikel dan diperoleh 31 artikel dan 28 artikel sisanya dikeluarkan karena duplikat. Penelusuran dilanjutkan dengan penilaian studi kelayakan berdasarkan kriteria inklusi, yaitu artikel yang terbit pada tahun 2019-2023 serta dalam bentuk *original article*, *full text*, dan *open access*. Berdasarkan hasil penilaian, diperoleh 10 artikel yang dianggap layak dan memenuhi kriteria inklusi, sedangkan 21 artikel dikeluarkan karena tidak memenuhi kriteria inklusi. Beberapa artikel dikeluarkan karena menggunakan metode *systematic review* atau studi *literature*.

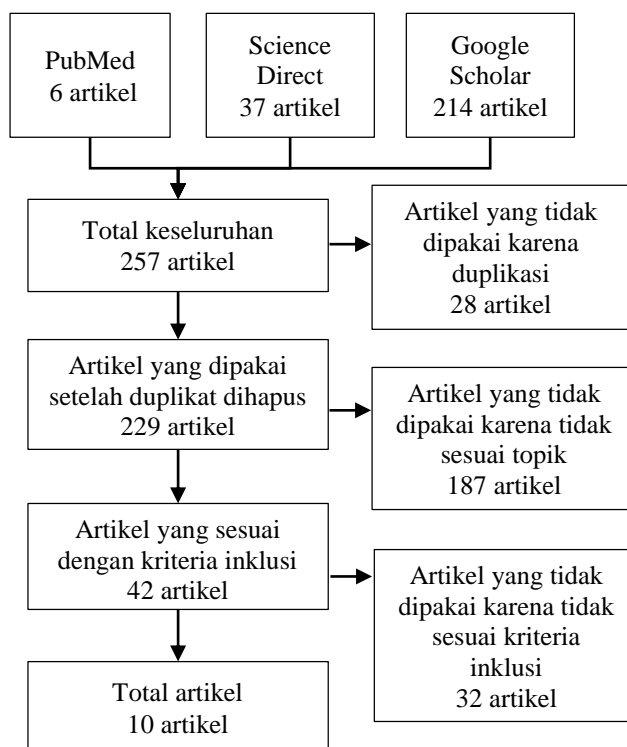


Diagram 1. Diagram PRISMA

HASIL

Berdasarkan hasil penelusuran, dari keseluruhan penelitian dari artikel referensi terdapat total studi yang dilakukan di beberapa rumah sakit yang berlokasi di dua negara, yaitu: Indonesia ($n = 9$), dan Polandia. Terdapat 7 artikel yang dipublikasi pada tahun 2022, 1 artikel dipublikasi pada tahun 2021, dan 2 artikel dipublikasi pada tahun 2020. Dari 10 artikel terpilih, 6 artikel menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* ($n = 3$), analisis deskriptif ($n = 2$), dan analisis statistik ($n = 1$). Sedangkan, 3 artikel menggunakan

metode penelitian kualitatif dengan desain deskriptif ($n = 1$) dan kuesioner anonim ($n = 1$). Serta 1 artikel lainnya menggunakan metode penelitian survei. Sampel terbanyak terdapat pada penelitian Stasicka & Szymanski (2022) yang dilakukan di Rumah Sakit yang ada di Polandia, dengan total sampel yang terlibat dalam penelitian sebanyak 125 orang petugas rekam medis wanita. Sampel terkecil terdapat pada penelitian Prihadi (2021) yang dilakukan di Rumah Sakit PTPN VIII Subang dengan total sampelnya sebanyak 9 orang petugas rekam medis. Sebagian besar artikel terpilih diterbitkan dalam jurnal nasional yang dipublikasi pada Google Scholar, dan hanya beberapa artikel yang diterbitkan dalam jurnal internasional yang terindeks ScienceDirect. Namun, tidak ditemukan artikel yang sesuai dengan tujuan penelitian ini pada sumber PubMed. Rangkuman dari hasil penelitian *literature review* dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Studi Literatur

Nama Penulis (Tahun)	Tujuan	Metode Penelitian	Sampel/Populasi Penelitian	Lokasi Penelitian	Hasil
Deharja <i>et al.</i> (2020)	Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit X	Metode kuantitatif dengan desain studi <i>cross sectional</i>	Seluruh petugas rekam medis di rumah sakit sejumlah 13 orang	Rumah sakit X tipe C di Kota Jember	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja petugas rekam medis, yaitu: a. Lingkungan kerja (<i>p-value</i> 0,049. OR 9,66) b. Stres kerja (<i>p-value</i> 0,019. OR 35,19)
Temesvari & Subakti (2020)	Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan fasilitas kerja dengan kepuasan kerja karyawan unit rekam medis RS PGI Cikini.	Metode kuantitatif dengan desain studi <i>cross sectional</i>	30 karyawan unit rekam medis	Rumah Sakit PGI CIKINI	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di unit rekam medis adalah fasilitas kerja (<i>p-value</i> 0,000. R^2 0,370), dengan indikator: a. Kondisi kerja (CI 9,61-10,59) b. Kelengkapan fasilitas kerja (CI 10,77-11,56) c. Lingkungan kerja (CI 7,42-8,51) d. Fasilitas kerja (CI 28,26-30,20)
Rosadi <i>et al.</i> (2022)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan RS Prima bagian rekam medis.	Metode kuantitatif dengan desain studi kasus analisis deskriptif	91 karyawan rumah sakit di divisi rekam medis	Rumah Sakit Prima	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: a. Lingkungan organisasi (<i>p-value</i> 0,007) b. Gaya kepemimpinan (<i>p-value</i> 0,017).

Widyaningsih & Sundari (2022)	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan beban kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.	Metode kualitatif	10 karyawan rekam medis dengan masa kerja minimal 2 tahun.	Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: a. karakteristik karyawan b. ciri pekerjaan c. lingkungan kerja d. kompensasi yang diterima. Ketidakpuasan karyawan dikarenakan beban kerja yang berlebih dan belum dijalankannya rekam medis elektronik.
STASICKA & SZYMAŃSKI (2022)	Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkatan petugas rekam medis kepuasan terkait dengan pekerjaan mereka di entitas medis di Polandia.	Metode kualitatif dengan kuesioner secara online anonim	125 staf rekam medis wanita secara sukarela dan anonim	Rumah Sakit di Polandia	Faktor yang mempengaruhi kurangnya kepuasan kerja karyawan, yaitu: a. Diberikan tugas di luar lingkup tugasnya, yang menambah beban kerja karyawan b. Disparitas kerja yang bervariasi, yang mana jumlah pekerjaan per hari dapat bervariasi.
Pratiwi <i>et al.</i> (2022)	Tujuan penelitian untuk mengetahui kualitas layanan internal yang diterima oleh petugas di instalasi rekam medis RSI Sultan Agung Semarang.	Metode deskriptif kuantitatif dengan desain studi <i>cross sectional</i>	Seluruh anggota instalasi rekam medis sebanyak 41 orang	Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang	Kualitas layanan internal berpengaruh terhadap kepuasan petugas. Kualitas layanan internal terdiri dari: a. aspek pemberdayaan pegawai (90%) b. aspek komunikasi internal (98%) c. aspek kerja sama tim (95%) d. aspek penghargaan (98%) e. aspek pendidikan dan pelatihan (93%).
Nilawati (2022)	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja karyawan Bagian Rekam Medis Pada RSUD Blambangan Banyuwangi	Metode kuantitatif dengan desain studi analisis deskriptif	35 orang karyawan di bagian rekam medis	RSUD Blambangan, Banyuwangi	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis: a. Beban kerja (R^2 0,771) b. Faktor lain

Dima (2022)	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan faktor-faktor Quality of Work Life dengan kepuasan kerja karyawan bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta	Metode kuantitatif dengan desain studi analisis statistik	65 orang karyawan di bagian rekam medis, terdiri dari 3 orang perekam medis, dan 42 orang staf administrasi	Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta	Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan faktor <i>quality of work life</i> , yang terdiri dari: a. keterlibatan karyawan (r 0,428) b. kompensasi yang seimbang (r 0,651) c. rasa aman terhadap pekerjaan (r 0,496) d. keselamatan lingkungan kerja (r 0,470) e. rasa bangga terhadap institusi (r 0,449) f. pengembangan karier (r 0,465) g. fasilitas yang tersedia (r 0,504) h. penyelesaian masalah (r 0,570) i. komunikasi (r 0,509)
Prihadi (2021)	Penelitian ini untuk menganalisis faktor fisik terhadap kepuasan bekerja di lingkungan kerja Rekam Medis Rumah Sakit PTPN VIII Subang	Metode kualitatif dengan desain studi deskriptif	9 dari 16 pegawai rekam medis	Rumah Sakit PTPN VIII Subang	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: a. Lingkungan bekerja (66,7%) b. Faktor lain (33,3%)
Sonjaya & Nopianti (2022)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran meneni stres kerja, kepuasan kerja karyawan serta menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian Rekam Medik di Rumah Sakit Immanuel Bandung.	Metode penelitian survei	Seluruh karyawan bagian rekam medis berjumlah 42 orang	Rumah Sakit Immanuel, Bandung	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah stress kerja (<i>p-value</i> 0,060. R -0,293).

Hasil tinjauan menunjukkan bahwa setiap rumah sakit memiliki setidaknya beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari petugas rekam medis sehingga berakibat pada kinerja petugas dan kualitas pelayanan. Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat dari penelitian-penelitian tersebut bahwa faktor yang paling banyak ditemui dalam mempengaruhi kepuasan

kerja petugas rekam medis, yaitu faktor ekstrinsik dari aspek lingkungan kerja (*work environment*). Terdapat juga faktor intrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja petugas. Berdasarkan tinjauan lebih lanjut, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari petugas rekam medis di rumah sakit dapat dikelompokkan menjadi 2 kategori menurut teori Herzberg yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Hasil pengelompokan faktor pengaruh kepuasan kerja petugas rekam medis di rumah sakit dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Pengelompokan Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit

Faktor Intrinsik	Faktor Ekstrinsik
Beban kerja, tuntutan tugas dengan rangkap kerja dan rangkap shift	Lingkungan kerja, kenyamanan dan keterbatasan ruang serta kondisi lingkungan kerja dalam menjalankan pekerjaannya
Ketidaknyamanan dan banyaknya pekerjaan menyebabkan stres kerja	
Kebebasan dalam membuat keputusan dan memberikan penilaian	Kerja sama tim, hubungan dengan rekan kerja dalam pekerjaan
Rasa pencapaian yang diperoleh dari pekerjaan	Komunikasi, pengawasan dalam memberikan teguran dan arahan serta penilaian kerja objektif
Rasa aman terhadap pekerjaan	Gaji terkait besarnya, sesuai dengan standar, dan adanya insentif
Rasa bangga terhadap institusi	Fasilitas kerja, seperti peralatan kerja, adanya jaminan kesehatan dan hak cuti
Promosi jabatan terkait penghargaan sesuai kinerja, kebijakan promosi, dan pengembangan karyawan	Gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan dalam penyelesaian masalah Pemberdayaan pegawai, pendidikan dan pelatihan

Tabel 2 menunjukkan bahwa berdasarkan dari hasil kajian literatur pada penelitian-penelitian sebelumnya, berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja petugas rekam medis di rumah sakit dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Dari 10 artikel referensi yang digunakan, yang termasuk dalam faktor instrinsik kepuasan kerja perekam medis dapat meliputi beban kerja, stres kerja, kebebasan berpendapat, rasa pencapaian dan rasa aman dari pekerjaan, rasa bangga terhadap institusi, serta promosi jabatan termasuk penghargaan bagi petugas. Sedangkan, faktor penyebab yang tergolong dalam faktor eksternal, terdiri dari lingkungan kerja petugas, kerja sama tim, komunikasi vertikal dan horizontal, gaji, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan dalam internal rumah sakit, serta program pemberdayaan pegawai yang difasilitasi pihak rumah sakit.

PEMBAHASAN

Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor motivasi yang terkait dengan elemen-elemen yang ada dalam pekerjaan itu sendiri. Faktor intrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja juga bersumber dalam diri seorang pegawai sehingga mencurahkan lebih banyak usaha dan meningkatkan kinerja pegawai. Faktor ini merupakan sumber motivasi terkuat yang memicu kepuasan kerja dalam diri pegawai. Menurut teori Herzberg (2003), yang termasuk dalam faktor intrinsik yaitu prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, dan pengembangan kesempatan.

Faktor penghargaan yang termasuk dalam faktor instrinsik berkaitan dengan sistem *reward* yang diberikan pada pegawai. Penelitian Masfirda *et al.* (2020) menyatakan bahwa prestasi penghargaan kerja memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan. Prestasi dan penghargaan yang diberikan rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja petugas kesehatan, termasuk petugas rekam medis. Variabel yang paling berdampak pada kepuasan kerja karyawan rumah sakit adalah faktor penghargaan (Susanto *et al.*, 2020). Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian (Sesrianty *et al.*, 2020) yang menemukan ada hubungan bermakna antara

system reward dengan kepuasan kerja perawat. Penghargaan yang diberikan kepada petugas rekam medis dapat berupa pernyataan atau pujian, surat penghargaan, hadiah, medali, kenaikan gaji atau kenaikan jabatan, dan sebagainya (Ge *et al.*, 2021). Promosi memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja, pengembangan potensi di sistem promosi yang baik mampu memengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, sistem reward yang baik dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja petugas rekam medis dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Faktor intrinsik berikutnya yaitu faktor beban kerja yang diberikan pada petugas rekam medis. Beban kerja adalah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam batas waktu yang ditentukan (Vanchapo, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nilawati (2022), beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis di rumah sakit sebesar 77,1%. Tenaga kerja perlu memperhatikan beban kerjanya untuk mencapai keseimbangan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dengan menghindari beban tambahan yang berasal dari lingkungan kerja atau batasan kemampuan dalam bekerja (Nugraha & Suherna, 2019). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stress kerja pada pegawai dan stres kerja dengan kepuasan kerja petugas rekam medis (Sonjaya & Nopianti, 2022). Karyawan yang memiliki beban kerja yang seimbang akan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, beban kerja karyawan harus sesuai dengan kemampuan mereka, tidak berlebih maupun tidak terlalu sedikit sehingga dapat menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

Faktor intrinsik lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor pekerjaan itu sendiri yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman sehingga petugas rekam medis memiliki rasa bangga terhadap organisasinya dan rasa pencapaian terhadap pekerjaannya. Luthans (2002) mendefinisikan pekerjaan itu sendiri sebagai situasi di mana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, peluang untuk pembelajaran, dan peluang untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Salah satu faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja petugas rekam medis adalah kepuasan kepada pekerjaan yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perekam medis di rumah sakit (Laksmi *et al.*, 2019). Persepsi pekerja terkait dengan pekerjaan dan kepuasan kerja melibatkan berbagai faktor, termasuk rasa aman, keadilan, kepuasan dalam menjalankan tugas, motivasi, status, dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Pravitasari *et al.*, 2017). Rasa kebanggaan terhadap organisasi tempat mereka bekerja merupakan bentuk kepemilikan yang timbul dari dalam diri karyawan. Rasa aman terhadap pekerjaan tercermin dalam status kepegawaian, seperti jaminan kestabilan kerja dan program pensiun (Senol dalam Wahyuni *et al.*, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Dima (2022), rasa aman terhadap pekerjaan dan rasa bangga terhadap institusi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperhatikan motivasi kerja dan kepuasan dalam menjalankan tugas bagi petugas rekam medis sehingga dapat meningkatkan hasil kinerjanya.

Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar lingkup pekerjaan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor ekstrinsik mencakup hal-hal yang datang dari luar diri karyawan. Kepuasan kerja ekstrinsik berasal dari eksternalitas pekerjaan dan disebut juga sebagai *hygiene factors* (Graehn & Uhl-Bien dalam Al-Asadi *et al.*, 2019). Faktor ekstrinsik/*hygienic factors* adalah pengawasan, pendapatan dan keamanan kerja, lingkungan kerja dan pengaruh eksternal, hubungan rekan kerja dan kebijakan kelembagaan (Herzberg, 2003). Faktor pengawasan atau supervisi merupakan salah satu faktor ekstrinsik dari kepuasan kerja. Penelitian Nia *et al.* (2021) menyatakan kualitas supervisor yang baik secara signifikan dan positif berpengaruh dengan kepuasan kerja, kualitas supervisor sangat menentukan kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian lain juga sejalan akan hal tersebut yang

menunjukkan bahwa supervisi atau pengawasan yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja petugas rekam medis (Rachmawati *et al.*, 2021). Seorang pengawas atau supervisor yang berperan dalam fungsi pengawasan tersebut berperan dalam memberikan arahan dan teguran kepada karyawan jika salah, membantu menyelesaikan masalah, dan melakukan penilaian kerja secara objektif. Perilaku pengawas yang mendorong aktivitas *team building* dan menyediakan dukungan untuk karyawan berpengaruh penting dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Yasin M Yasin *et al.*, 2019). Dalam melakukan berbagai hal tersebut dibutuhkan komunikasi internal yang baik dari bawah ke atas ataupun sebaliknya. Sebagaimana yang dinyatakan dalam Dima (2022) bahwa terdapat hubungan signifikan antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis. Oleh karena itu, supervisi yang baik dapat meningkatkan kinerja petugas rekam medis dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Faktor ekstrinsik berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sistem gaji dan kompensasi. Faktor ini berkaitan dengan penghasilan yang diterima oleh petugas rekam medis berdasarkan kesepakatan dalam kontrak kerja, keakuratan jumlah gaji yang diterima, kesesuaian gaji dengan standar yang ditetapkan pemerintah, serta ketersediaan insentif selain gaji untuk pekerjaan tambahan. Gaji dan kompensasi harus diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, beban kerja, tanggung jawab, serta kompetensi yang dimiliki oleh petugas. Berdasarkan penelitian Dima (2022), kompensasi yang seimbang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis. Begitu juga menurut (Widyaningsih & Sundari, 2022), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di instalasi rekam medis adalah kompensasi yang diterima. Gaji dan kompensasi yang memadai dapat mempengaruhi kepuasan kerja petugas rekam medis (Suhenda *et al.*, 2022).

Gaji dan kompensasi yang tidak memadai dapat menjadi pemicu kinerja petugas rekam medis yang tidak efektif dan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Nengsi, 2018). Oleh karena itu, rumah sakit perlu memberikan gaji dan kompensasi yang adil dan memadai untuk petugas rekam medis dengan memperhatikan beban kerja, tanggung jawab, dan kompetensi yang dimiliki petugas. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah hubungan rekan kerja. Rekan kerja memiliki peran penting dalam menjalankan pekerjaan yang mana harus saling mendukung dan membantu mengatasi kesulitan sehingga hubungan yang baik dalam pekerjaan sangat diperlukan. Menurut Nugraha & Suhera (2019), hubungan rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Interaksi yang positif dan kerja tim yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang (Suhenda *et al.*, 2022). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja petugas kesehatan (Mahaputra *et al.*, 2023). Faktor-faktor seperti dukungan sosial, kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan atmosfer kerja yang menyenangkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja melalui interaksi dengan rekan kerja (Hanifah, 2018). Sebaliknya, konflik, kurangnya dukungan, atau ketidakharmonisan antara rekan kerja dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja (Luthfiana *et al.*, 2023). Oleh karena itu, hubungan yang baik dengan rekan kerja sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan kerja.

Faktor ekstrinsik yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik adalah yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, dan pertumbuhan serta mudah beradaptasi dengan segala situasi yang berkembang (Mansyur *et al.*, 2022). Pemimpin yang efektif mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan, memberikan dukungan dan pengakuan, serta mengembangkan lingkungan kerja yang positif, yang secara keseluruhan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang besar terhadap kepuasan karyawan (Indramanto *et al.*, 2023). Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan unit rekam medis (Fauzi, 2021). Penelitian lain juga mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan kerja petugas instalasi rekam medis dan informasi kesehatan di rumah sakit (Khafidah, 2019). Oleh karena itu, seorang pemimpin rumah sakit maupun kepala unit rekam medis perlu memahami kebutuhan dan preferensi individu dalam tim serta menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Faktor ekstrinsik terakhir adalah lingkungan kerja, kondisi kerja, dan sarana prasarana. Kondisi lingkungan kerja harus terasa nyaman dan aman, kondisi dan kebersihan ruangan yang baik serta terhindar dari kebisingan (Prihadi, 2021). Sarana dan prasarana memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas petugas rekam medis di rumah sakit (Putri, 2020). Fasilitas kerja tidak hanya berkaitan dengan kelengkapan peralatan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, melainkan juga tentang hak jaminan kesehatan dan hak cuti yang dimiliki pegawai. Fasilitas kerja dan hak jaminan pegawai memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja petugas rekam medis di rumah sakit (Temesvari & Subakti, 2020). memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja petugas rekam medis di rumah sakit (Deharja *et al.*, 2020; Rosadi *et al.*, 2022). Jika kondisi lingkungan kerja buruk, akan meningkatkan ketidakpuasan dari petugas yang mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga kinerja petugas rekam medis juga akan menurun. Oleh karena itu, pihak rumah sakit perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja petugas rekam medis guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mereka.

KESIMPULAN

Hasil kajian *literature review* menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja petugas rekam medis di rumah sakit dapat dikelompokkan menjadi 2 kategori faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik berkaitan dengan faktor motivasi dari dalam pegawai dan berkaitan dengan aspek pekerjaan itu sendiri. Faktor intrinsik berkaitan dengan pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi termasuk promosi, banyaknya beban kerja yang diberikan kepada petugas sehingga menyebabkan stres kerja, serta persepsi terhadap pekerjaan dan organisasi, seperti rasa bangga terhadap institusi dan rasa aman terhadap pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik berkaitan dengan pengawasan atau supervisi dan komunikasi internal yang terjadi secara vertikal maupun horizontal, sistem gaji dan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kerja sama tim yang baik, gaya kepemimpinan yang tepat, serta kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang diberikan kepada petugas. Oleh karena itu, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor yang paling berpengaruh dalam memengaruhi kepuasan kerja petugas rekam medis di rumah sakit. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja petugas dan secara keseluruhan meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada dosen pembimbing dan Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, yang membantu selama proses penyusunan artikel ini sehingga dapat berjalan dengan baik. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak editor jurnal yang telah membantu dalam proses revisi artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Asadi, R., Muhammed, S., Abidi, O., & Dzenopoljac, V. (2019). Impact of servant leadership on intrinsic and extrinsic job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(4), 472–484. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2018-0337>

- Al Aufa, B. (2018). Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Ketidaktepatan Waktu Pengembalian Berkas Rekam Medis Rawat Inap Di RS X Bogor. *Jurnal Vokasi Indonesia*, 6(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.7454/jvi.v6i2>
- Deharja, A., Rohman, N. A., & Wijayanti, R. A. (2020). Impact of Work Environment and Work Stressing on The Job Satisfaction of Medical Record Officers. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, 9(2), 127–134. <https://doi.org/10.18196/jmmr.92123>
- Dima, R. P. (2022). Analisis Faktor Quality Of Work Life (Qwl) yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 70–86. <https://doi.org/10.32511/bisman.v2i2.56>
- Direktur Jendral Yanmed. (2006). *Surat Edaran Direktur Jendral Pelayanan Medik. Nomor YM.00.03.2.2.1296 tahun 1996 tentang Pedoman Penyelenggaraan Dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit Revisi II*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.
- Fauzi, B. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada unit rekam medik RSUD Cibinong. *Edunomika*, 05(02), 1–14.
- Ge, J., He, J., Liu, Y., Zhang, J., Pan, J., Zhang, X., & Liu, D. (2021). Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and work engagement on self-rated health among healthcare workers. *BMC Public Health*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10233-w>
- Hanifah, V. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (Stip-AP). In *Universitas Medan Area*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>
- Hartono, S. T. (2023). *Relationship of Job Satisfaction with Performance Medical Record Unit of RSUD Cengkareng*. 2(1), 240–249. <https://doi.org/10.51773/sssh.v2i1.158>
- Herzberg, F. (2003) One more time: how do you motivate employees?, *Harvard Business Review*, 81, 56-96.
- Indramanto, D., Hasyim, Wahyuni Dian Purwati. (2023). Determination of Leadership Style System with Rewards, Penalties Influence Hospital Employees' Job Satisfaction Index. *Journal Health Sains*, 4(3), 141-153. <https://doi.org/10.46799/jhs.v4i3.854>.
- Khafidah, N. R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Instalasi Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan Di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta*. Universitas Esa Unggul.
- Laksmi, P. A., Darmayanti, N. L., Alfred, V., Mulana, S., Studi, P., & Informasi, M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Dalam Pengisian Rekam Medis Rawat Jalan di Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Bali Health Journal*, 3(1), 26–34. <https://doi.org/10.34063/bhj.v3i1.41>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthfiana, H., Rianto, M. R., Raya, J., & Artikel, R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review on Job Satisfaction: The Influence of Communication and the Work Environment). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 4(1), 27–37. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1729>
- Mahaputra, M. R., Maharani, A., & Mahaputra, M. R. (2023). Hubungan Pengakuan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Review). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.38035/jpmp.v1i1.78>
- Mansyur, A., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). Relationship Between Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 3(2), 108-120.
- Masfirda, H., Arif, Y., & Maisa, E. A. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Arosuka Tahun 2019. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*,

6(3).

- Menteri Kesehatan RI. 2022. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Kesehatan Nomor 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Nengsi, A. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kualitas Pelayanan Di Rsud Sultan Dg. Radja Kabupaten Bulukumba. In *Universitas Muhammadiyah Makassar*. <https://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001>.
- Nia, H. S., Arslan, G., Naghavi, N., Froelicher, E. S., Kaveh, O., Sharif, S. P., & Rahmatpour, P. (2021). A model of nurses' intention to care of patients with COVID-19: Mediating roles of job satisfaction and organisational commitment. *Journal of Clinical Nursing*, 30(11–12), 1684–1693. <https://doi.org/10.1111/jocn.15723>
- Nilawati, W. (2022). Kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis pada RSUD Blambangan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 62–65. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Nugraha, F., & Suherna, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja Dan Hubungan Rekan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 37–52. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Pratiwi, N. N., Golo, Z. A., & Subinarto, S. (2022). Tinjauan Kualitas Layanan Internal di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Indonesian of Health Information Management Journal (INOHIM)*, 10(2), 134–140. <https://doi.org/10.47007/inohim.v10i2.442>
- Pravitasari, A. P., Sugiyanto, & Kristijono, A. (2017). *Analisis Faktor Motivasi Kerja Perekam Medis dan Informasi Kesehatan di RSUD Ungaran*. 1–6.
- Prihadi, M. D. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Rekam Medis Di Rumah Sakit Ptpn Viii Subang. *Ekono Insentif*, 15(1), 10–19. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.424>
- Putri, R. W. I. (2020). Tinjauan Kepuasan Petugas Rekam Medis Terhadap Ruang Rekam Medis Di Rumah Sakit Griya Husada Madiun. *Jurnal Delima Harapan*, 7(1), 31–38. <https://doi.org/10.31935/delima.v7i1.93>
- Rachmawati, D., Farlinda, S., Alfiansyah, G., Kesehatan, J., Negeri Jember, P., & Sardjito Yogyakarta, R. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rsup Dr. Sardjito Yogyakarta. *J-REMI: Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 2(2), 194–202.
- Rosadi, B., Ramadhan, L., Renaldi, A., Nugrawati, A. R., Hidayat, R. A., & Azzahra, A. P. (2022). Impact of the Organizational environment and Leadership Style on Job Satisfaction of Medical Record Distribution Officers. *HIV Nursing*, 22(2), 2130–2135.
- RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. 2021. *Laporan Kinerja RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta Semester I Tahun 2021*. Yogyakarta: RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.
- Sesrianty, V., Resti, D., Nanda, D., & Ningsih, G. (2020). Sistem Reward terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Prosiding Seminar Kesehatan Perintis*, 3(2), 56–64.
- Silalahi, P., & Marbun, A. D. (2017). Analisis Kompetensi Petugas Rekam Medis dalam Pencapaian Kinerja Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda*, 2(2), 277–284.
- Sonjaya, Y., & Nopianti, D. (2022). Stres Kerja Dalam Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Bagian Rekam Medik RS Immanuel Bandung). *Jurnal Inovasi Masyarakat*, 02(02), 137–148.
- Stasicka, J., & Szymański, I. (2022). Employee Satisfaction – Empirical Study Among Medical Record Clerks In Poland. *Scientific Papers of Silesian University of Technology: Organization and Management Series*, 157, 524–536. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2022.157.33>
- Suhenda, A., Fadly, F., Ahmad Junaedi, F., Nailan Nabilah, F., Kemenkes Tasikmalaya, P., Kunci, K., Kerja, K., Rekam Medis, P., & Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

- Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Tasikmalaya, U. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di RS “X” Tahun 2022. *Media Informasi*, 18(1), 37–44.
- Susanti, I. R., Hamzah, A., Anggraeni, S. A., & Widyaningrum, K. (2018). “ABED TANGI” As a Solution for Time Inaccuracy in Returning Medical Record at X Hospital. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, 7(1), 13–21. <https://doi.org/10.18196/jmmr.7152>
- Susanto, M. A. E., Suryawati, C., & Arso, S. P. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan RS M di Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(1), 37–42.
- Temesvari, N. A., & Subakti, D. B. (2020). Hubungan Fasilitas Kerja dengan Kepuasan Kerja di Unit Rekam Medis Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan*, 11(2).
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja (Edisi 1)*. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wahyuni, S., Musnadi, S., & Nurdin, R. (2020). The Effect Of Job Security And Organizational Support On Job Satisfaction And Its Implication On Employee Performance In The Ministry Of Religion Office Of Banda Aceh City. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(4), 35–47.
- Widyaningsih, F., & Sundari, L. (2022). Kajian Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam. *Jurnal Kesehatan Masyarakat & Gizi*, 4(2), 149–155.
- Yasin M Yasin, Michael S Kerr, & Charles H Bélanger. (2019). Factors affecting nurses’ job satisfaction in rural and urban acute care settings: A PRISMA systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 76(4), 963–979.