

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN REKAM MEDIS DI RS ISLAM  
JEMURSARI SURABAYA**

**Ari Wicaksono Prasenda<sup>1\*</sup>, Fidelia Wandita Nareswari<sup>2</sup>, Nadhira Ardelia Rasendria<sup>3</sup>**

Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga<sup>1,2,3</sup>

\*Corresponding Author : ariwp.mybusiness@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan unit rekam medis di RS Islam Jemursari Surabaya, dengan fokus pada tiga variabel utama, yaitu motivasi, kompetensi, dan beban kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda guna menguji hubungan antar variabel tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi (X1), kompetensi (X2), dan beban kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y), yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji F sebesar 0,001, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan atau penurunan produktivitas kerja. Dari sisi karakteristik responden, mayoritas staf rekam medis memiliki tingkat motivasi yang tinggi (78,9%), diikuti oleh kompetensi tinggi (52,6%) dan beban kerja yang juga tergolong tinggi (52,6%). Meskipun demikian, tingkat produktivitas kerja sebagian besar karyawan masih berada pada kategori cukup (68,4%), dan hanya sebagian kecil yang mencapai produktivitas kerja tinggi (10,5%). Kondisi ini mencerminkan adanya gap antara potensi individu dan hasil kinerja aktual. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan efektivitas manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan kompetensi berkelanjutan, pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang, serta penguatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik guna mendorong produktivitas kerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

**Kata kunci** : beban kerja, kompetensi, motivasi, produktivitas kerja

**ABSTRACT**

*This study aims to analyse the factors that influence the work productivity of medical record unit employees at Jemursari Islamic Hospital in Surabaya, focusing on three main variables, namely motivation, competence, and workload. The analysis results indicate that the variables of motivation (X1), competence (X2), and workload (X3) simultaneously have a significant influence on the dependent variable, namely work productivity (Y), as indicated by the significance value of the F-test of 0.001, which is smaller than the threshold of 0.05. This finding indicates that these three variables collectively contribute to the increase or decrease in work productivity. In terms of respondent characteristics, the majority of medical record staff have high motivation levels (78.9%), followed by high competence (52.6%) and high workload (52.6%). However, the work productivity level of most employees remains in the moderate category (68.4%), with only a small proportion achieving high work productivity (10.5%). This situation reflects a gap between individual potential and actual performance outcomes. Therefore, efforts are needed to improve the effectiveness of human resource management, such as continuous competency development, more balanced workload management, and strengthening intrinsic and extrinsic motivation to encourage optimal and sustainable employee productivity.*

**Keywords** : work productivity, motivation, competence, workload

**PENDAHULUAN**

Suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Peran SDM tidak hanya sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama strategi organisasi menuju

pencapaian tujuan. Dalam perspektif manajemen modern, kualitas dan produktivitas tenaga kerja menjadi indikator penting dari efektivitas organisasi secara keseluruhan (Hamidun, 2007). Organisasi dengan manajemen SDM yang baik mampu meningkatkan kinerja individu dan kolektif, sehingga dapat bersaing secara berkelanjutan. Namun demikian, dalam praktiknya, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM, seperti munculnya ketidakpuasan kerja, kejemuhan, konflik internal, dan penurunan motivasi kerja. Fenomena tersebut berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang menurun, kelambahan dalam proses kerja, serta turunnya efisiensi dan produktivitas. Hal ini menjadi perhatian penting, terutama di sektor pelayanan publik yang sangat mengandalkan kinerja manusia dalam penyampaian jasa kepada masyarakat.

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan manajemen SDM. Tingkat produktivitas yang rendah dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, antara lain motivasi kerja, kompetensi, beban kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi kemauan dan semangat individu dalam menyelesaikan tugas (Pajar, 2008). Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Sedangkan beban kerja berhubungan dengan jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kapasitas individu dapat memicu stres kerja, kelelahan fisik dan mental, serta penurunan produktivitas (Minarsih, 2011). Sementara itu, Tarwaka (dalam Adly, 2013) menegaskan pentingnya pembagian beban kerja yang proporsional agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan terhindar dari kelebihan beban yang mengganggu kualitas kerja.

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki struktur organisasi kompleks dan dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan berkualitas kepada masyarakat (Rahmawati, 2013). Dalam konteks ini, produktivitas kerja karyawan rumah sakit memiliki dampak langsung terhadap mutu pelayanan kesehatan yang diberikan. Salah satu unit penting dalam struktur rumah sakit adalah bagian rekam medis. Unit ini berperan dalam menyusun, menyimpan, dan mengelola informasi pasien secara sistematis. Informasi ini digunakan sebagai dasar untuk pelayanan medis, administrasi, hingga keperluan hukum. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269 Tahun 2008, rekam medis adalah dokumen resmi yang memuat identitas pasien, hasil pemeriksaan, diagnosis, pengobatan, serta tindakan medis lainnya. Oleh karena itu, petugas rekam medis dituntut memiliki kompetensi tinggi dalam ketelitian administrasi, penguasaan sistem informasi rumah sakit, serta integritas dalam menjaga kerahasiaan data pasien (Adly, 2013).

Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya merupakan salah satu institusi kesehatan swasta di bawah naungan Yayasan Rumah Sakit Islam Surabaya (YARSIS), bersama dengan Rumah Sakit Islam Ahmad Yani dan STIKES YARSIS. Rumah sakit ini berlokasi di Jalan Jemursari No. 51–57 Surabaya dan berdiri di atas lahan seluas 4,6 hektare dengan konsep *Garden Hospital*, yang menekankan integrasi antara pelayanan kesehatan dan kenyamanan lingkungan. Dalam pelaksanaan tugasnya, Rumah Sakit Islam Jemursari memiliki sistem uraian jabatan (job description) yang mendukung pembagian beban kerja secara formal, termasuk di unit rekam medis. Namun demikian, studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 6 Juli 2017 terhadap delapan karyawan rekam medis menunjukkan adanya indikasi produktivitas kerja yang belum optimal. Berdasarkan hasil kuesioner, diketahui bahwa 62,5% responden memiliki produktivitas kerja yang rendah, sementara hanya 37,5% yang tergolong tinggi. Melalui wawancara lanjutan, ditemukan beberapa permasalahan seperti rendahnya semangat kolaboratif antarpegawai, ketidakteraturan kehadiran, dan keterlambatan pengumpulan laporan internal maupun eksternal. Salah satu petugas verifikasi rawat inap diketahui sering absen tanpa pemberitahuan dan menyusun jadwal kerja secara tidak

terkoordinasi, yang menyebabkan atasan harus memberikan teguran rutin setiap bulan. Selain itu, dua petugas *filling* mengeluhkan meningkatnya volume dokumen yang belum diproses, sehingga memicu kejemuhan dan kelelahan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun struktur organisasi dan sistem kerja telah tersedia, masih terdapat tantangan dalam implementasinya yang berdampak pada produktivitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penting untuk dilakukan penelitian yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan rekam medis di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya. Fokus penelitian ini mencakup variabel motivasi, kompetensi, dan beban kerja, yang diasumsikan memiliki hubungan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian analitik kuantitatif dengan desain *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja staf rekam medis di RS Islam Jemursari Surabaya. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2017 dengan populasi seluruh staf rekam medis berjumlah 19 orang, yang juga dijadikan sampel penelitian melalui teknik total sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert empat poin, yang telah dijelaskan sebelumnya kepada responden untuk memastikan pemahaman yang seragam. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson dan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha, di mana nilai alpha  $\geq 0,70$  dianggap reliabel. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan uji F untuk pengaruh simultan dan uji t untuk pengaruh parsial, serta penilaian koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Penelitian ini telah mendapat izin resmi dari rumah sakit dan seluruh responden berpartisipasi secara sukarela melalui pengisian *informed consent*.

## HASIL

### Uji Regresi Linear Berganda

Sehubungan dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Beban Kerja ( $X_3$ ). Dan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja yaitu variabel Y.

### Persamaan Regresi Linear Berganda

Uji regresi ini dilakukan untuk mengetahui Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Beban Kerja ( $X_3$ ). Dan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja yaitu variabel Y.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.447	0.883		0.50	0.620

Motivasi (X1)	0.557	0.185	0.505	3.01 6	0.009
Kompetensi (X2)	0.597	0.227	0.498	2.62 8	0.019
Beban Kerja (X3)	-0.384	0.170	-0.403	- 2.26 7	0.039

Berdasarkan hasil analisis dari data dapat disimpulkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.447 + 0.557 X_1 + 0.597 X_2 - 0.384 X_3 + e$$

Dari penjelasan regresi linier berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:  $\alpha = 0.447$ , Konstanta sebesar 0.447 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) sama dengan nol, maka variabel terikat ( $Y$ ) sebesar 4.505.  $\beta_1 = 0.557$ , Artinya apabila variabel Motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan skor, maka akan mengakibatkan peningkatan pada variabel tergantung sebesar 0.557 satuan skor, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dianggap konstan.  $\beta_2 = 0.597$ , Artinya apabila variabel kompetensi mengalami penurunan sebesar satu satuan skor, maka akan mengakibatkan peningkatan pada variabel tergantung sebesar 0.597 satuan skor, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dianggap konstan.  $\beta_3 = -0.38$ , Artinya apabila variabel beban kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan skor, maka akan mengakibatkan peningkatan pada variabel tergantung sebesar -0.384 satuan skor, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dianggap konstan.

### Uji T (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang terdapat pada model yang terbentuk untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tak bebas ( $y$ )

**Tabel 2. Uji T**

Variabel	t	Sig.
Motivasi (X1)	3.016	0.009
Kompetensi (X2)	2.628	0.019
Beban Kerja (X3)	-2.267	0.039

Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Motivasi ( $X_1$ ): Berdasarkan Tabel 2 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Motivasi pada uji t adalah  $0.009 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga Variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Staf rekam di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya. Berdasarkan Tabel 2 besarnya nilai signifikansi variabel bebas kompetensi pada uji t adalah  $0.019 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga Variabel bebas Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Staf rekam di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Beban Kerja ( $X_3$ ): Berdasarkan tabel 2 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Beban Kerja ( $X_3$ ) pada uji t adalah  $0.039 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterims. Sehingga Variabel bebas Beban Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Staf rekam di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji serentak (uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Beban Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja.

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,029	3	1,010	8,831	,001 <sup>a</sup>
	Residual	1,715	15	,114		
	Total	4,744	18			

Berdasarkan tabel 3, besarnya nilai signifikansi adalah  $0.001 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari Motivasi, Kompetensi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Staf rekam di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.

**Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi Berganda ( $R^2$ )****Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 <sup>a</sup>	,638	,566	,33814

a. Predictors : (Constant), Beban Kerja, Motivasi, Kompetensi

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Beban Kerja ( $X_3$ )) dengan variabel tak bebas Produktivitas Kerja (Y), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0.799. Nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat yaitu variabel Produktivitas Kerja. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai  $R^2 = 0.638$  yang berarti bahwa sebesar 63.8% Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Beban Kerja ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 36.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

**PEMBAHASAN****Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Staf Rekam di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya**

Hasil analisis menunjukkan variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan Beban Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0.001 yang artinya  $<$  dari 0.05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan Beban Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Staf rekam di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya. Adapun pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada Staf Rekam di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y). Pada penelitian ini, pengaruh variabel Motivasi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja diuji melalui uji t yang menunjukkan nilai sig pada

uji t sebesar 0.009 atau lebih kecil dari 0.05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian menunjukkan arah positif, sehingga semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh pimpinan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang diberikan oleh staf rekam medis. Soedirman (1986) dan Tarwaka (1991) dalam Sedarmayanti (2011) mengatakan motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Alimuddin (2015) menyatakan bahwa jika individu mendapat rangsangan yang cukup menarik, maka akan timbul adanya sesuatu upaya untuk memenuhi objek atau tujuan tersebut. Individu mau berkerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan fisik dan mental, baik itu kebutuhan yang disadari maupun tidak di sadari. Jadi individu akan tampil suatu dorongan untuk memenuhi kebutuhan, apabila kebutuhan tersebut memenuhi dan dianggap bermanfaat bagi kehidupannya, yang selanjutnya akan di ikuti dengan sikap dan aktifitas yang positif.

Peneliti berpendapat motivasi yang tinggi ditunjukkan oleh komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan tugas dan pekerjaan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diselesaikannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini ditunjukkan oleh responden nomor 1, 2, 4, 7 yang motivasinya kategori tinggi dan beban kerjanya kategori ringan. Hal inilah yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan karena beban kerja yang diberikan pimpinan sesuai dengan kapasitasnya sehingga karyawan tersebut bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya juga tinggi.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja pada Staf Rekam di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y). Pada penelitian ini, pengaruh variabel Kompetensi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja diuji melalui uji t yang menunjukkan nilai sig pada uji t sebesar 0.019 atau lebih kecil dari 0.05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja. Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya (Becker, Huselid ang Ulrich dalam Tjutju Yuniarsih & Suwatno 2008). Kompetensi memiliki pengaruh pada produktivitas kerja dalam suatu negara atau instansi. Sehingga semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai maka semakin besar produktivitas kerja yang diciptakan, daripada pegawai yang memiliki kompetensi yang rendah (Wasti, 2017). Lebih lanjut Bahri (2016) menyatakan bahwa kompetensi pegawai mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas. Tingkat produktivitas kerja akan memengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Karena dalam pembinaan kepegawaian diperlukan penempatan pegawai sesuai kompetensi, adanya jaminan karier dan ukuran produktivitas kerja yang terukur.

Peneliti berpendapat kompetensi yang dimiliki oleh individu ditunjukkan oleh karakteristik dasar setiap individu yang dapat memberikan kinerja unggul dalam hasil pekerjaannya. Karakteristik ini ditunjukkan oleh responden nomor 1,2,4,5,6,7 yang kompetensinya dalam kategori tinggi juga memiliki motivasi dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa motivasi merupakan salah satu aspek pendukung terciptanya kompetensi yang tinggi. Karakteristik berusaha mengerjakan pekerjaan miliknya harus lebih baik daripada rekan kerjanya yang lain serta beberapa responden juga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak suka menunda pekerjaan sehingga perusahaan dapat maju atas pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan seperti ini sehingga kompetensi merupakan salah satu aspek pendukung terciptanya produktivitas kerja yang optimal.

## Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Staf Rekam di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Beban Kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y). Pada penelitian ini, pengaruh variabel Beban Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja diuji melalui uji t yang menunjukkan nilai sig pada uji t sebesar 0.039 atau lebih kecil dari 0.05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Menurut Irwandy (2007) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001). Sedangkan menurut Saefullah dkk (2017) menyatakan bahwa beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit.

Mayoritas karyawan mengatakan bahwa mereka sering menyelesaikan banyak jenis pekerjaan di hari itu juga. Peneliti berpendapat aspek kompetensi juga mempengaruhi beban kerjanya yang berakibat pada produktivitas kerjanya seperti adanya kebiasaan suka menunda-nunda pekerjaan yang dapat menghambat terselesaiannya pekerjaan menjadi tidak tepat waktu. Hal ini dibuktikan oleh responden nomor 3, 10, 11, 12, 17, 18 memiliki beban kerja kategori sedang, produktivitas kerja cukup dan kompetensinya kategori juga cukup. Namun responden nomor 15 kategori beban kerja berat tetapi produktivitas kerjanya tinggi hal ini bisa disebabkan oleh faktor motivasi mempengaruhi semangat responden dalam bekerja dibuktikan responden tersebut memiliki motivasi dalam kategori tinggi sehingga menghasilkan produktivitas kerjanya juga dalam kategori tinggi.

## Motivasi Kerja Karyawan Rekam Medis di RSI Jemursari Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar staf rekam medis memiliki motivasi pada kategori tinggi sejumlah 15 orang dengan persentase 78,9%. Sedangkan sebagian kecil responden pada kategori cukup sebanyak 4 orang dengan persentase 21,1%. Soedirman (1986) dan Tarwaka (1991) dalam Sedarmayanti (2011) mengatakan motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Hamali, 2013). Penelitian sebelumnya yang menunjukkan ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dilakukan oleh Pajar (2008) menyatakan ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja 100 orang karyawan bagian keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

## Kompetensi Karyawan Rekam Medis di RSI Jemursari Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar staf rekam medis memiliki kompetensi yang tinggi dengan jumlah 10 orang dengan persentase 52,6%. Sedangkan sebagian kecil responden pada kategori cukup sebanyak 9 orang dengan persentase 47,4%.

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, dan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut.

Menurut Wasti (2017) Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah suatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan. Penelitian yang mendukung dengan dilakukan oleh Manik (2010) menyatakan ada pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) cabang Medan.

### **Beban Kerja Karyawan Rekam Medis di RSI Jemursari Surabaya**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar staf rekam medis memiliki Beban Kerja yang tinggi dengan jumlah 10 orang dengan persentase 52,6%. Sedangkan sebagian kecil responden pada kategori cukup sebanyak 9 orang dengan persentase 47,4%. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Irwandy, 2007). Menurut Lusama dalam Irawati dan Wahyuningtyas (2012) beban kerja merupakan permasalahan yang tidak bisa dipandang sebelah mata, mengingat efeknya akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan Minarsih (2011) mengatakan beban kerja berkaitan erat dengan produktifitas kerja tenaga kesehatan di IRNA non bedah (Penyakit Dalam) RSUP DR. M. Djamil Padang.

### **Produktivitas Kerja Karyawan Rekam Medis di RSI Jemursari Surabaya**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar staf rekam medis memiliki produktivitas kerja yang cukup dengan jumlah 13 orang dengan persentase 68,4%. Sedangkan staf rekam medis yang memiliki produktivitas kerja rendah ada 4 orang (21,1%), sisanya produktivitas kerja yang tinggi hanya dimiliki oleh 2 orang (10,5%). Produktivitas kerja merupakan perbandingan apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan masukan yang dipergunakan (*input*) (Sedarmayanti, 2011).

Satuan masukan dan satuan keluaran pada produktivitas tenaga kerja hanya tenaga kerja itu sendiri dan hasilnya. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang cekatan dan menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat atau bila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan produk atau output yang lebih besar dari tenaga kerja yang lain dalam waktu yang lama. Hamali (2013) menyatakan bahwa produktivitas kerja bukan semata mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan luaran yang tinggi. Produktivitas kerja individu perlu ditingkatkan secara terus-menerus, baik melalui pendidikan formal maupun latihan dan pengembangan, agar produktivitas organisasi dapat lebih meningkat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan guna menjawab rumusan masalah. Beberapa kesimpulan tersebut terdiri dari: Variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan Beban Kerja ( $X_3$ ) secara simultan

berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0.001 yang artinya < dari 0.05. Sebagian besar staf rekam medis memiliki motivasi pada kategori tinggi sejumlah 15 orang dengan persentase 78,9%. Sedangkan sebagian kecil responden pada kategori cukup sebanyak 4 orang dengan persentase 21,1%.

Sebagian besar staf rekam medis memiliki kompetensi yang tinggi dengan jumlah 10 orang dengan persentase 52,6%. Sedangkan sebagian kecil responden pada kategori cukup sebanyak 9 orang dengan persentase 47,4%. Sebagian besar staf rekam medis memiliki Beban Kerja yang tinggi dengan jumlah 10 orang dengan persentase 52,6%. Sedangkan sebagian kecil responden pada kategori cukup sebanyak 9 orang dengan persentase 47,4%. Sebagian besar staf rekam medis memiliki produktivitas kerja yang cukup dengan jumlah 13 orang dengan persentase 68,4%. Sedangkan staf rekam medis yang memiliki produktivitas kerja rendah ada 4 orang (21,1%), sisanya produktivitas kerja yang tinggi hanya dimiliki oleh 2 orang (10,5%).

## UCAPAN TERIMAKASIH

Kami ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Terimakasih kepada rekan-rekan sejawat yang telah memberikan saran, dukungan, dan inspirasi selama proses penelitian. Kami juga ingin mengucapkan terimakasih kepada semua yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Tak lupa, kami juga mengucapkan terimakasih kepada lembaga atau institusi yang telah memberikan dukungan dan fasilitas dalam menjalankan penelitian ini. Semua kontribusi dan bantuan yang diberikan sangat berarti bagi kelancaran dan kesuksesan penelitian ini. Terimakasih atas segala kerja keras dan kolaborasi yang telah terjalin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adly, Ahmad Amirul. (2013). Identifikasi Beban Kerja Berdasarkan Kinea Yang Dihasilkan Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya. Karya Tulis Ilmiah. Surabaya : STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo.
- Arikunto, S. (2008). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Austin, Charles J. (1983). *Information System for Hospital Administration*. Ann Arbor, Michigan: Health Administration Press
- Basuki, Sekarmaya. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Pengupas Biji Mete Tanpa Alat di Koperasi Mitra Bengawan Solo Wonogiri. Skripsi Universitas Sebelas Maret
- Black, A. James dan Dean J. Champion. (2007). *Metode dan Masalah, Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Departemen Kesehatan RI. (2006). Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia, Jakarta : Dirjen Pelayanan Medik.
- Edna K. Huffman. (1994). *Health Information Management*. Edisi 10. Berwyn Illionis : Physcains record company.
- Fanggidae, Horry. (1982). Catatan Medik di Rumah Sakit dalam Buku Sistem Informasi di rumah Sakit. Jakarta: FKM UI
- Gay, L.R. dan Diehl, P.L. (2008), *Research Methods for Business and Management*, MacMillan Publishing Company, New York
- Guwandi. (1992). Trilogi Rahasia Kedokteran. Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia,

Jakarta

- Hamidun, (2007). Produktifitas Kerja. [Terhubung Berkala], <http://hamidun.wordpress.com>.
- Hidayat, A. Aziz Alimul, (2008) Pengantar Konsep Dasar Keperawatan, Jakarta: Salemba Medika
- Hidayat, Alimul Aziz A. (2011). Riset Keperawatan Dan Penulisan Ilmiah. Jakarta: EGC.
- Hutapea, Thoha. (2008). Kompetensi Plus. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ilyas, Yaslis. (2011). Perencanaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit. UGM.
- Irwandy. (2007). Produktifitas Tenaga Kesehatan. Jakarta:EGC.
- Keputusan Menteri Kesehatan RI. (2007). Standar Profesi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan. Jakarta : Dewan Pimpinan Pusat PORMIKI.
- Keputusan Menteri Kesehatan RI. (2008). Peraturan Menteri Kesehatan No. 269/MENKES/Per/III/2008 tentang Rekam Medis.
- Kusnanto. H. (1994). Rekam Medis dan Informasi Kesehatan Kursus Mahir Perekam Medis Profesional. Program Magister Manajemen Rumah Sakit. UGM Yogyakarta
- Manik, Norma S. (2010). Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan. Skripsi. Medan : Univeritas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/16994?show=full>. pada 13 Juli 2017 pukul 02.04 WIB.
- Minarsih, Mike. (2011). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Irna Non Bedah (Penyakit Dalam) RSUP. DR. M. Djamil Padang Tahun 2011. Universitas Andalas. <http://repository.unand.ac.id>. Diakses tanggal 23 Juli 2017 pukul 08.12 WIB.
- Mulyadi, Hari. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Galamedia Bandung Perkasa. Jurnal Manajerial; Vol. 9, No. 17, Juli 2010 : 97 – 111. <http://id.portalgaruda.org/article.php?article=436472&val=8419>. . pada 13 Juli 2017 pukul 02.09 WIB.
- Notoatmodjo, Soekodjo. (2010). Metode Penelitian Kesehatan. Rineka Cipta: Jakarta
- Nursalam. (2003). Konsep & Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian Keperawatan. Jakarta. Salemba Medika
- Nursalam. (2006). Asuhan Keperawatan pada Pasien dengan Gangguan Sistem Perkemihan Ed 1. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. (2011). Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2013). Konsep Penerapan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika
- Pajar. (2008). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prihatini. (2007). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis Sekolah Pascasarjana. USU. Medan
- Ravianto, J, (1985). Produktivitas dan Manusia Indonesia. Jakarta: SIUPP.
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta
- Siagian Sondang P. 2006. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Cetakan Ketiga. Bandung : Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman. (1985) Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Malang: Fakultas

- Ekonomi Universitas Malang.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1992. Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Edisi kedua. Buni.
- Spencer, Peter M., & Signe M. Spencer. (1993). *Competence at Work “Models for Superior Performance”*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Sudiharto. (2001). Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Kuantitatif Dan Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Swarjana, Ketut. (2012). Metode Penelitian Kesehatan. Yogyakarta: ANDI
- Tanto, Dwi., Dewi, SM., Budio, SP. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja pada Pengrajan Atap Baja Ringan di Perumahan Green Hills Malang. JURNAL REKAYASA SIPIL UNIVERSITAS BRAWIJAYA Vol6, No 1 (2012). Diakses dari <http://rekayasasipil.ub.ac.id/index.php/rs/article/view/191/203> pada 12 Juli 2017 pukul 23.03 WIB.
- Tjutju Yuniarhsih & Suwatno. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta
- Undang-Undang No 29 tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran