

Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Instalasi Rekam Medis di RSUD Cut Meutia Lhokseumawe

Manisha^{1*}, Cut Aila Azzura², Yuniati³
¹⁻³Institut Kesehatan Helvetia, Indonesia

Alamat: Jl. Kapten Sumarsono, Medan Helvetia Kota Medan

Korespondensi penulis: cutailaazzura321@gmail.com*

Abstract. ; Minister of Health Regulation No. 269 of 2008 explains that medical records are defined as a collection of documents containing complete information regarding patient identity, examination results, therapy, medical procedures, and health services received. In working, an employee should be able to balance their workload to achieve work harmony that contributes to increased productivity. Job satisfaction reflects the appreciation and comfort felt by an individual for the tasks they perform. Conversely, dissatisfaction at work can trigger negative reactions in the form of aggressive behavior or a tendency to withdraw from social interactions around them. Job satisfaction also greatly influences employee motivation and commitment to continue working with enthusiasm and achieve the desired goals. The purpose of this study was to determine the relationship between workload and job satisfaction with employee performance in the Medical Records Installation of Cut Meutia Hospital, Lhokseumawe in 2023. The research method was an analytical survey with a cross-sectional approach. The study was conducted at Cut Meutia Hospital, Lhokseumawe from September to December 2023. The study population was 40 Medical Records Installation employees. The sampling technique used total sampling, namely 40 respondents. Data analysis used univariate analysis and bivariate analysis. The results of the study based on the chi-square test showed a relationship between workload and employee performance at the Medical Records Installation of Cut Meutia Hospital, Lhokseumawe with a $p\text{-value} = 0.001 < 0.05$ and a relationship between job satisfaction and employee performance at the Medical Records Installation of Cut Meutia Hospital, Lhokseumawe with a $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$. Conclusion; The conclusion in the study is that there is a relationship between workload and job satisfaction with employee performance at the Medical Records Installation of Cut Meutia Hospital, Lhokseumawe in 2023.

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, Medical Records Installation, Productivity, Workload.

Abstrak. Permenkes No. 269 Tahun 2008 menjelaskan bahwa rekam medis diartikan sebagai kumpulan dokumen yang memuat informasi lengkap mengenai identitas pasien, hasil pemeriksaan, terapi, tindakan medis, serta layanan kesehatan yang diterimanya. Dalam bekerja, seorang karyawan seyogianya mampu menyeimbangkan beban tugasnya guna mencapai harmoni kerja yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Rasa puas terhadap pekerjaan mencerminkan penghargaan dan kenyamanan yang dirasakan individu atas tugas yang dijalankannya. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja dapat memicu reaksi negatif berupa perilaku agresif atau kecenderungan menarik diri dari interaksi sosial di sekitarnya. Kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi motivasi dan komitmen karyawan untuk tetap bekerja dengan semangat dan mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan beban kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di Instalasi Rekam Medis RSUD Cut Meutia Lhokseumawe Tahun 2023. Metode penelitian bersifat survey analitik dengan pendekatan cross sectional. Penelitian dilakukan di RSUD Cut Meutia Lhokseumawe dari bulan September s/d Desember Tahun 2023. Populasi penelitian adalah Karyawan Instalasi Rekam Medis sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling yaitu sebanyak 40 responden. Analisis data menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Hasil penelitian berdasarkan uji chi square menunjukkan hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan di Instalasi Rekam Medis RSUD Cut Meutia Lhokseumawe dengan nilai $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$ dan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di Instalasi Rekam Medis RSUD Cut Meutia Lhokseumawe dengan nilai $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Kesimpulan; Kesimpulan dalam penelitian ada hubungan beban kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di Instalasi Rekam Medis RSUD Cut Meutia Lhokseumawe Tahun 2023.

Kata kunci: Beban Kerja, Instalasi Rekam Medis, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Produktivitas.

1. LATAR BELAKANG

Menurut World Health Organization (2009), rumah sakit merupakan unsur tak terpisahkan dari tatanan sosial dan sistem medis, yang berperan menyelenggarakan layanan kesehatan baik yang bersifat penyembuhan maupun pencegahan bagi masyarakat, serta menjadi pusat pendidikan bagi tenaga kesehatan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 juga mengatur bahwa rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan bagi individu yang menyediakan perawatan inap, rawat jalan, serta pelayanan kegawatdaruratan (Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 2009).

Salah satu komponen vital dalam rumah sakit adalah unit rekam medis. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 749a/MENKES/PER/XII/1989 menjelaskan bahwa rekam medis merupakan kumpulan dokumen berisi catatan terkait identitas pasien, hasil pemeriksaan, terapi, tindakan medis, dan layanan lain yang diberikan (Menteri Kesehatan, 1989). Mengingat rekam medis menyimpan data pribadi, riwayat kesehatan, dan hasil diagnosis, maka keberadaannya harus dijaga kerahasiaannya, serta dikelola dengan baik melalui penyimpanan, penyusunan, pemeliharaan, dan perlindungan yang memadai (Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 2007).

Lebih lanjut, Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269 Tahun 2008 menegaskan bahwa rekam medis adalah berkas yang berisi catatan atau dokumen mengenai identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan, dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2008). Pengelolaan rekam medis yang baik memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Tarwaka et al. (2016), beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor eksternal mencakup tugas fisik, tempat kerja, sikap kerja, waktu kerja, istirahat, kerja bergilir, kerja malam, dan sistem pengupahan (Gultom & Haryani, 2020). Penelitian oleh Rosita et al. (2019) menunjukkan bahwa sebagian besar petugas rekam medis di RS Islam Siti Hajar dan RSIA Permata Hati Mataram mengalami beban kerja tinggi (86,67%), namun tetap memiliki kinerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja tinggi, kinerja tetap dapat dipertahankan pada level yang baik.

Sementara itu, penelitian oleh Suhenda et al. (2022) menemukan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja petugas rekam medis dengan nilai korelasi 0,509. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karena menyebabkan kelelahan fisik dan mental (Putra & Prihatsanti, 2016). Oleh karena itu, penting bagi tenaga kerja untuk memperhatikan beban kerja mereka guna menjaga produktivitas (Nugraha & Suhera, 2019). Selain itu, faktor

internal seperti motivasi, kepuasan, dan persepsi juga turut mempengaruhi beban kerja (Koesomowidjojo, 2017).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan mereka (Safitri & Astutik, 2019). Ketidakpuasan kerja dapat memicu stres, burnout, perilaku agresif, atau menarik diri dari lingkungan sosial (Barahama et al., 2019; Khusniyah & Yuwono, 2014; Sutrisno, 2019).

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih keras dan lebih baik, sementara ketidakpuasan dapat menyebabkan frustrasi dan penurunan kinerja (Judge & Robbins, 2008; Muhadi, 2007). Rumah Sakit Umum Daerah Cut Meutia, sebagai rumah sakit kelas B milik pemerintah daerah Aceh Utara, menghadapi tantangan berupa ketidakseimbangan antara jumlah pasien dan jumlah tenaga rekam medis, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan latar belakang tersebut, studi ini dimaksudkan untuk mengeksplorasi keterkaitan antara tingkat beban tugas serta tingkat kepuasan dalam bekerja terhadap performa para pegawai yang bertugas di Unit Rekam Medis RSUD Cut Meutia Lhokseumawe.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian bersifat survey analitik penelitian ini menggunakan metode cross-sectional, yakni suatu desain studi yang menilai atau mengamati variabel-variabel penelitian pada satu titik waktu secara simultan. Penelitian dilakukan di RSUD Cut Meutia Lhokseumawe dari bulan September s/d Desember Tahun 2023. Populasi penelitian adalah Karyawan Instalasi Rekam Medis sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling yaitu sebanyak 40 responden. Analisis data menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini diperoleh melalui analisis korelasi antara variabel-variabel yang diteliti. Ringkasan hasil analisis tersebut disajikan dalam tabel berikut,

Tabel 1. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Instalasi Rekam Medis RSUD. Cut Meutia Lhokseumawe Tahun 2023

No.	Beban Kerja	Kinerja Karyawan						<i>P-value</i>
		Tidak Baik		Baik		Total		
		f	%	f	%	f	%	
1.	Tinggi	22	55,0	5	12,5	27	67,5	0,001
2.	Rendah	3	7,5	10	25,0	13	32,5	

	Total	25	62,5	15	37,5	40	100,0	
--	--------------	-----------	-------------	-----------	-------------	-----------	--------------	--

Berdasarkan hasil analisis, mayoritas karyawan dengan beban kerja tinggi (55%) memiliki kinerja yang tidak baik, sedangkan sebagian besar karyawan dengan beban kerja rendah (25%) justru memiliki kinerja yang baik. Uji statistik menghasilkan p-value sebesar 0,001 ($< 0,05$), menandakan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh penurunan kualitas kinerja pegawai.

Tabel 2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Instalasi Rekam Medis RSUD. Cut Meutia Lhokseumawe Tahun 2023

No.	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan						P- value
		Tidak Baik		Baik		Total		
		f	%	f	%	f	%	
1.	Tidak Puas	21	52,5	1	2,5	22	55,0	0,000
2.	Puas	4	10,0	14	35,0	18	45,0	
	Total	25	62,5	15	37,5	40	100,0	

Berdasarkan hasil analisis, sebagian besar karyawan yang tidak puas kerja (52,5%) memiliki kinerja yang tidak baik, sedangkan sebagian besar karyawan yang puas kerja (35%) memiliki kinerja yang baik. Hasil uji statistik menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik kinerja karyawan.

Pembahasan

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan Instalasi Rekam Medis di RSUD. Cut Meutia Lhokseumawe Tahun 2023

Analisis menggunakan uji chi-square pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% menghasilkan p-value sebesar 0,001, yang berada di bawah batas 0,05. Hasil ini mengindikasikan adanya keterkaitan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan di Instalasi Rekam Medis RSUD Cut Meutia Lhokseumawe.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Widya Azhari dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis di RSUD Petala Bumi. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja. Hal ini didasarkan dari uji regresi linear sederhana dengan nilai t hitung $5,941 < 2,160$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,25$ dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (x) berpengaruh terhadap kinerja tenaga rekam medis (y) (Azzari, 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan Hariyono menyatakan bahwa beban kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat berdampak negatif terhadap performa, karena kondisi ini erat kaitannya dengan munculnya rasa lelah maupun kejenuhan pada individu. Hal ini akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan. Teori tersebut senada dengan hasil wawancara mendalam kepada salah satu informan dan hasil observasi penelitian bahwa ketika beban kerja tinggi maka terjadi penurunan kualitas pelayanan. Seorang karyawan ketika antrian panjang bersikap kurang ramah dan menyelesaikan tugasnya tidak sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) (Hariyono, 2019).

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai akumulasi waktu yang dihabiskan tenaga keperawatan, baik untuk pelayanan yang bersifat langsung maupun tidak langsung kepada pasien, serta jumlah tenaga perawat yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan layanan tersebut. Beban kerja mencakup aspek fisik maupun psikologis, di mana beban yang berlebihan atau ketahanan fisik yang rendah berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan atau penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan. (Kurniadi, 2013).

Kinerja merefleksikan pencapaian atau prestasi yang diraih oleh karyawan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas dalam lingkup organisasi (Wibowo, 2014). Di lingkungan rumah sakit, kualitas kinerja dapat diukur melalui berbagai dimensi pelayanan yang diberikan. Sementara itu, beban kerja merujuk pada himpunan aktivitas atau tugas yang wajib diselesaikan oleh sebuah unit organisasi atau individu pemangku jabatan dalam periode waktu tertentu (Satria et al., 2013).

Ada banyak hal yang bisa memengaruhi bagaimana seseorang bekerja, yang umumnya dibagi menjadi dua: faktor dari dalam diri dan faktor dari luar. Dari dalam diri, biasanya terkait dengan pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan tugasnya, motivasi untuk bekerja, dan juga perasaan puas terhadap pekerjaannya. Sementara dari luar, pengaruhnya bisa datang dari banyak hal seperti banyaknya beban kerja, cara supervisi, kondisi lingkungan, budaya kerja, hingga gaya kepemimpinan di tempat kerja. Salah satu faktor yang cukup sering memicu penurunan kinerja adalah beratnya beban kerja. Saat kinerja menurun, biasanya berdampak pada menurunnya kepuasan pasien dan keluarganya, yang ujung-ujungnya bisa memengaruhi kualitas layanan di rumah sakit (Nursalam, 2012).

Menilai kinerja pada dasarnya adalah cara untuk mengawasi dan mengevaluasi kerja karyawan dengan acuan standar yang sudah ditetapkan. Proses penilaian yang dilakukan dengan baik akan membantu mengarahkan perilaku karyawan supaya bisa memberikan layanan yang lebih berkualitas, yang pada akhirnya ikut mendorong peningkatan mutu

pelayanan secara keseluruhan (Swansburg, 2000).

Menurut asumsi peneliti pekerjaan yang banyak apabila tidak disiapkan akan menumpuk dan menjadikan beban berikutnya dalam menyelesaikannya, berkas-berkas rekam medis ada yang tidak lengkap dan terkadang harus mencari berkas rekam medis tidak diletakkan pada tempatnya akan membuat karyawan memandang pekerjaannya menjadi sebuah beban kerja yang berat dan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja para karyawan Instalasi Rekam Medis RSU. Cut Meutia Lhokseumawe.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Instalasi Rekam Medis di RSU. Cut Meutia Lhokseumawe Tahun 2023

Berdasarkan hasil *chi-square* pada tingkat kepercayaan 95% dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai *p-value* = 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan dengan demikian disimpulkan ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di Instalasi Rekam Medis RSU. Cut Meutia Lhokseumawe Tahun 2023.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Suhenda, dkk yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di RS X Tahun 2022”. Hasil dari uji spearman rank didapatkan bahwasanya terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RS X. Hal tersebut didapat bahwasanya nilai *p value* yaitu 0,002 dimana lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima serta H_a ditolak. Kekuatan korelasi termasuk ke dalam kekuatan hubungan cukup dikarenakan nilai yang diperoleh yaitu 0,509. Arah korelasi yang bersifat positif, bisa diartikan bahwasanya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan (Suhenda et al., 2022).

Kepuasan menggambarkan sejauh mana seseorang merasa puas setelah membandingkan hasil yang ia terima dengan ekspektasinya. Dengan kata lain, rasa puas atau kecewa muncul sebagai hasil dari pertemuan antara harapan dan pengalaman nyata setelah menggunakan suatu layanan. Mencapai kepuasan pelanggan secara penuh merupakan tantangan yang tidak sederhana. Berdasarkan pandangan para ahli yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dirangkum bahwa kepuasan adalah kondisi emosional positif yang muncul ketika pengalaman menggunakan layanan sesuai atau bahkan melampaui harapan yang dimiliki individu (Kotler, 2012).

Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif individu terhadap pekerjaannya, bergantung pada nilai personal masing-masing. Rasa puas muncul saat hasil kerja memenuhi harapan dan tujuan pribadi. Harapan memicu motivasi, dan ketika harapan itu tercapai, individu merasakan kepuasan yang memperkuat keterlibatan dalam pekerjaan (Judge & Robbins, 2008).

Menurut asumsi peneliti gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang tinggi, pemberian intensif atau tambahan gaji pada saat lembur yang tidak jelas serta jumlah tenaga rekam medis yang tidak sebanding dengan jumlah pasien yang berkunjung mempengaruhi kinerja karyawan. Karena apabila karyawan diberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan *jobdesk*, maka kinerja karyawan akan maksimal. Karyawan juga harus menjalin komunikasi yang baik, kondisi ruang kerja yang nyaman agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan selanjutnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan di Instalasi Rekam Medis RSUD Cut Meutia Lhokseumawe.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Ada hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan Instalasi Rekam Medis di RSUD Cut Meutia Lhokseumawe Tahun 2023 dengan nilai $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$; Ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan Instalasi Rekam Medis di RSUD Cut Meutia Lhokseumawe Tahun 2023 dengan nilai $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$; Beban kerja berlebihan atau kondisi fisik lemah bisa memicu kelelahan, penyakit kerja, dan penurunan kinerja. Kepuasan kerja mendorong semangat dan kualitas kerja, sebaliknya ketidakpuasan menyebabkan cepat lelah, bosan, dan kinerja turun.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji variabel lain tentang hubungan beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit atau instansi tenaga kesehatan lainnya terutama di bagian rekam medis diluar dari variabel yang diteliti, agar dapat lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Azhari, W. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga rekam medis di RSUD Petala Bumi (Skripsi). Universitas Awal Baros. <https://doi.org/10.54973/jham.v2i2.204>
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22876>
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. (2007). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 377/Menkes/SK/III/2007 tentang Standar Profesi Perekam Medis dan Informatika Kesehatan*. Jakarta: Depkes RI.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit*. Jakarta: Depkes RI.
- Gultom, Y. S. A., & Haryani, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1), 29-42. <https://doi.org/10.35917/tb.v19i1.161>

- Hariyono, W. (2019). Hubungan antara beban kerja, stres kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di RS Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Kesmas*, 3(3), 186-197.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi* (D. Angelica, Penerj.). Jakarta: Salemba Empat.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2008). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269 Tahun 2008 tentang Rekam Medis*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Khusniyah, N. A., & Yuwono, S. (2014). Hubungan antara stres kerja dengan burnout pada karyawan CV. Ina Karya Jaya Klaten (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kotler, P. (2009). *Bab I: Pengertian kepuasan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen keperawatan dan prospektifnya: Teori, konsep, dan aplikasi*. Jakarta: Salemba Medika.
- Menteri Kesehatan. (1989). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 749a/MENKES/PER/XII/1989 tentang Rekam Medis/Medical Records*. Jakarta: Kemenkes.
- Muhadi. (2007). *Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan* (Tesis). Universitas Indonesia.
- Nugraha, F., & Suherna. (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.
- Nursalam. (2012). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Putra, M. T. P., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan di PT. "X". *Jurnal Empati*, 5(2), 303-307.
- Rosita, U. E., Chairunnisah, R., & Istiqomah, R. R. (2019). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja petugas rekam medis di RSIA "Siti Hajar" dan RISA "Permata Hati" Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah SMART*, 4(2), 140-147. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24999>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stres kerja. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dewantara*, 2(1), 13-26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Satria, W., Sidin, A. I., & Noor, N. B. (2013). Mengimplementasikan patient safety di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin tahun 2013. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 2(2), 1-11.
- Suhenda, A., Fadly, F., Junaedi, F. A., & Nabilah, F. N. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RS 'X' tahun 2022. *Media Informasi*, 18(1), 37-44. <https://doi.org/10.37160/bmi.v18i1.7>
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Swansburg, R. C. (2000). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan untuk perawat klinis* (S. Samba, Penerj.). Jakarta: EGC.

- Tarwaka, B., Bakri, S. H. A., & Sudiajeng, L. (2016). *Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas*. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja* (Cet. ke-5). Jakarta: Rajagrafindo Persada.