

Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Rekam Medis di Rumah Sakit

Audriana Maharani Rastyardjo¹, Rusnoto², Ahmad Farid³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Kudus

e-mail: 22021160002@std.umkudus.ac.id

Abstrak

Kinerja pegawai unit rekam medis sangat penting untuk memfasilitasi layanan kesehatan yang efektif dan efisien di rumah sakit. Beban kerja yang berlebihan, kemampuan kerja yang tidak memadai, dan lingkungan kerja yang merugikan dapat berdampak buruk pada kinerja pegawai. Penelitian ini berupaya untuk menguji dampak beban kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di unit rekam medis rumah sakit. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian terdiri dari semua pegawai di unit rekam medis rumah sakit, yang berjumlah 32 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Metodologi penelitian meliputi penyebaran kuesioner, pengumpulan data, dan analisis data dengan perangkat lunak SPSS. Analisis data meliputi beberapa uji regresi linier untuk memastikan dampak variabel independen (beban kerja, kompetensi kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara substansial mempengaruhi kinerja pegawai di unit rekam medis. Kemampuan kerja memiliki efek yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja individu dalam penelitian ini. Meskipun demikian, lingkungan kerja terus mempengaruhi terciptanya suasana yang mendukung produktivitas secara keseluruhan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja secara kolektif memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja staf unit rekam medis di rumah sakit. Manajemen beban kerja yang efektif, peningkatan kemampuan kerja melalui pelatihan dan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai*

Abstract

The performance of medical record unit employees is very important to facilitate effective and efficient health services in hospitals. Excessive workload, inadequate work ability, and adverse work environment can have a negative impact on employee performance. This study attempts to examine the impact of workload, work ability, and work environment on employee performance in a hospital medical record unit. This study used a quantitative design with multiple linear regression analysis. The research sample consisted of all employees in the hospital medical record unit, totaling 32 people. Data were collected using a questionnaire. The research methodology included distributing questionnaires, collecting data, and analyzing data using SPSS software. Data analysis included several linear regression tests to determine the impact of independent variables (workload, work competence, and work environment) on the dependent variable (employee performance). The study showed that workload substantially affected employee performance in the medical record unit. Work ability had a beneficial and significant effect on employee performance. The work environment did not directly affect individual performance in this study. However, the work environment continues to influence the creation of an atmosphere that supports overall productivity. This study concludes that workload, work ability, and work environment collectively have a significant influence on the performance of medical record unit staff in hospitals. Effective workload management, improving work ability through training and a supportive work environment are essential to improving employee performance.

Keywords: *Workload, Work Ability, Work Environment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Beban kerja yang tinggi merupakan isu krusial yang seringkali mempengaruhi efisiensi pelayanan di sektor kesehatan secara global. World Health Organization (WHO) menyebutkan bahwa beban kerja yang tinggi dalam sistem kesehatan sering kali mempengaruhi efisiensi pelayanan, beban kerja yang berlebihan meningkatkan risiko kelelahan fisik dan mental yang dapat berdampak negatif pada kinerja tenaga kesehatan termasuk pegawai rekam medis (Rosita et al., 2019).

National Health Service (NHS) di Inggris melaporkan bahwa pada tahun 2021 dan 2022, sekitar 40-41% tenaga kesehatan termasuk staf bagian rekam medis mengalami kelelahan karena beban kerja. Pekerjaan administratif terutama yang berkaitan dengan digitalisasi catatan kesehatan menjadi faktor utama penyebab kelelahan tersebut (Hert, 2020).

Indonesia menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah studi mengungkapkan bahwa 50,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh masalah beban kerja dan lingkungan kerja, dan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain (Muh. Gibran Syahrudin et al., 2023).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 77,1%. Beban kerja berhubungan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Jika beban kerja melebihi kapasitas karyawan, hal ini dapat menyebabkan gangguan pada kondisi psikologis dan fisiologis mereka. Temuan ini sejalan dengan pandangan yang dikemukakan oleh beberapa ahli dikatakan bahwa beban kerja tenaga kerja harus diperhatikan agar tercipta keselarasan dalam bekerja, sehingga dapat mendukung produktivitas yang tinggi. Dengan demikian, harmonisasi dan ritme kerja akan terbentuk, menghindari beban yang terlalu berat maupun terlalu ringan. Beban kerja yang terlalu sedikit justru dapat menimbulkan kebosanan bagi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengukur kemampuan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaannya (Nilawati, 2022).

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gottlieb dalam Munandar, yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan kondisi mental yang dapat memicu gangguan fisik maupun psikologis atau menyebabkan perilaku yang tidak biasa. Namun, beban kerja juga dapat memberikan dampak positif, di mana semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Dalam kadar tertentu, stres bahkan dapat mendorong munculnya ide-ide inovatif dan hasil kerja yang konstruktif (Farid, 2022).

Di samping beban kerja, kemampuan kerja merupakan faktor penentu penting yang memengaruhi kinerja pegawai rekam medis. Kemampuan ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan disposisi yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan secara efisien. Kinerja pegawai rekam medis yang optimal sangat penting untuk memastikan kualitas pelayanan kesehatan dan pengelolaan data pasien yang akurat (Mulyasih et al., 2019).

Kemampuan pegawai rekam medis sangat menentukan kualitas layanan yang diberikan. Di Rumah Sakit, beberapa pegawai rekam medis diketahui bukan berasal dari latar belakang pendidikan rekam medis. Upaya telah dilakukan untuk memberikan pengetahuan mengenai alur sistem rekam medis kepada pegawai (Nuryani & Hidayat, 2022).

Lingkungan kerja di unit rekam medis pada Rumah Sakit sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam memastikan kualitas data medis yang cepat dan akurat. Kondisi lingkungan kerja yang ideal meliputi faktor fisik seperti penerangan, ventilasi, dan kenyamanan ruangan, serta aspek psikologis seperti hubungan antar pegawai, supervisi, dan budaya organisasi (Prihadi, 2021).

Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan produktivitas petugas rekam medis hingga lebih dari 10% menunjukkan adanya korelasi langsung antara kondisi kerja dan performa. Penelitian lainnya mencatat bahwa kinerja petugas di unit rekam medis cenderung menurun jika lingkungan kerja tidak mendukung seperti ruangan yang tidak sesuai dengan standar atau kurangnya fasilitas pendukung. Hal ini dikonfirmasi oleh sebuah studi yang

menunjukkan adanya penurunan kinerja sebanyak 15% dalam kasus unit rekam medis dengan tata letak ruang yang tidak efisien (Linda & Afrianti, 2024).

Faktor lingkungan kerja, beban kerja, dan kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja pegawai rekam medis. Hasil observasi mengindikasikan bahwa beberapa pegawai masih kurang optimal dalam pelayanannya yang mengakibatkan penurunan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga mengurangi tingkat stres pegawai rekam medis hingga 20% yang berdampak langsung pada ketelitian dan kecepatan mereka dalam menangani dokumen medis pasien. Faktor lain seperti hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan juga terbukti berpengaruh signifikan pada kualitas pelayanan yang meningkatkan mutu kerja hingga 89% pada kondisi hubungan kerja yang harmonis (Susanti & Saputri, 2024).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja perawat, dengan koefisien sebesar 0,234 dan T-statistik sebesar 3,115, signifikan pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 5\%$), karena nilainya melebihi 1,96. Lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi komitmen kerja administrator sebesar 20,91% dan secara tidak langsung sebesar 0,83%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dampak langsung lingkungan kerja lebih terasa dibandingkan dampak tidak langsung, dan terdapat korelasi positif yang substansial antara kedua variabel tersebut (Farid, 2022).

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih untuk mengevaluasi hipotesis mengenai dampak variabel independen (beban kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pendekatan yang digunakan untuk pengumpulan data melibatkan pemberian kuesioner kepada responden.

Variabel independen adalah Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari semua staf di unit rekam medis rumah sakit. Metodologi pengambilan sampel secara keseluruhan adalah metode di mana ukuran sampel setara dengan seluruh populasi. Total sampling digunakan karena populasinya kurang dari 100, sehingga menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

Alat penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner bertujuan untuk menilai kesan responden terhadap beban kerja, kapasitas kerja, lingkungan kerja, dan kinerja staf. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data, menyebarkannya ke sampel penelitian untuk mendapatkan data tentang variabel penelitian.

Penelitian ini menggunakan analisis univariat, analisis multivariat, dan analisis regresi linier berganda sebagai pendekatan analisis datanya. Penelitian ini akan dilakukan di bagian rekam medis rumah sakit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa nilai Unstandardized Residual memiliki nilai test statistic 0,62 dan nilai Sig. sebesar 0,200 yang berarti $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Non Multikolinieritas

Nilai VIF dari semua variabel independent $< 10,00$ dengan nilai VIF untuk variabel beban kerja sebesar 1,732, untuk variabel kemampuan kerja sebesar 1,700, dan untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,278. Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan dalam model persamaan regresi tidak terdapat permasalahan multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian.

3. Uji Homoskedastisitas

Grafik scatterplot menunjukkan bahwa residual tidak membentuk pola penyebaran yang jelas, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Kecocokan model (Uji F)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 9,260 lebih besar dari F tabel sebesar 2,95, serta nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel beban kerja (X1), kemampuan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,302 > t$ tabel $2,04841$. Ini berarti bahwa beban kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,624 > t$ tabel $2,04841$. Ini berarti bahwa kemampuan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $0,179 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,380 < t$ tabel $2,04841$. Ini berarti bahwa lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 6,586 + 0,386X_1 + 0,393X_2$$

Konstanta sebesar 6,586 menunjukkan nilai kinerja pegawai (Y) ketika semua variabel independen (X1, X2, X3) bernilai nol.

Koefisien regresi untuk beban kerja (X1) sebesar 0,386 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,386 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Koefisien regresi untuk kemampuan kerja (X2) sebesar 0,393 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,393 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Variabel lingkungan kerja (X3) tidak dimasukkan dalam persamaan regresi karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Koefisien Determinan R²

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,444 atau sebesar 44,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja sebesar 44,4%.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Rekam Medis di Rumah Sakit

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai rekam medis. Berdasarkan uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,029 ($< 0,05$) dan nilai t-hitung 2,302 yang lebih besar dari t-tabel (2,04841), sehingga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Koefisien regresi sebesar 0,386 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,386 poin, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, sementara beban kerja yang berlebihan berisiko menurunkan efisiensi kerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Studi yang dilakukan oleh Azzari menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi sering menjadi faktor utama dalam menurunnya efisiensi tenaga kesehatan di unit rekam medis. Pegawai dengan beban kerja berlebih lebih rentan mengalami kelelahan fisik dan mental, yang berdampak pada kualitas pelayanan. Penelitian di RSI Ibnu Sina Bukittinggi juga mengungkapkan bahwa 56,7% petugas rekam medis merasa terbebani oleh tugas mereka, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas (Azzari, 2022).

Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian di RSUD Waled Cirebon, yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara beban kerja dan kinerja pegawai (p -value = 0,859 > 0,05). Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh faktor seperti dukungan organisasi yang lebih kuat atau tingkat motivasi individu yang lebih tinggi di lingkungan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk memastikan distribusi beban kerja yang seimbang serta memberikan dukungan tambahan, seperti teknologi atau pelatihan, guna mengurangi tekanan kerja pegawai (Oktaviana et al., 2023).

Studi di RSUD Aceh Singkil menemukan bahwa beban kerja yang tidak merata dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas berdampak negatif terhadap kinerja pegawai rekam medis. Distribusi kerja yang tidak seimbang menyebabkan sebagian pegawai mengalami kelebihan beban, sementara yang lain tidak memanfaatkan waktu kerja secara optimal (Marzia, 2019).

Tingginya beban kerja di unit rekam medis rumah sakit dapat berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian di RSUD Pameungpeuk mengungkapkan bahwa 80% pegawai melaporkan mengalami beban kerja berlebihan, yang menyebabkan penurunan kinerja. Analisis regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja berhubungan dengan penurunan kinerja sebesar 5,941 dengan p -value 0,001, mengonfirmasi adanya pengaruh yang signifikan (Mardiani et al., 2023).

Penelitian di RSUD Langsa juga menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja pegawai rekam medis dan mutu pelayanan rumah sakit (p -value = 0,001). Beban kerja yang tinggi mengakibatkan penurunan mutu pelayanan karena pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas secara optimal. Studi ini juga menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dan pembagian tugas yang jelas untuk mengurangi dampak negatif dari beban kerja (Linda et al., 2025).

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Rekam Medis di Rumah Sakit

Kemampuan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rekam medis. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,014 (< 0,05) dan nilai t -hitung 2,624 yang lebih besar dari t -tabel (2,04841), sehingga membuktikan bahwa kemampuan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja secara parsial. Koefisien regresi sebesar 0,393 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,393 poin, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Faktor utama yang mendukung produktivitas tenaga rekam medis meliputi kompetensi teknis serta keterampilan individu.

Hasil penelitian ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menekankan bahwa pelatihan rutin dan pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan keterampilan teknis pegawai rekam medis. Pegawai yang mahir dalam mengoperasikan perangkat lunak dan mengelola dokumen pasien cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas administratif. Selain itu, pelatihan berbasis teknologi terbukti meningkatkan efisiensi operasional di unit rekam medis (Safitri, 2022).

Namun, keterbatasan dalam kemampuan kerja dapat menjadi kendala dalam pencapaian target pelayanan. Studi di RSUD Aceh Singkil menemukan bahwa tingkat kelengkapan dokumen rekam medis yang sesuai standar $\geq 80\%$ hanya mencapai 34% pada Februari. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan investasi dalam pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar mampu memenuhi standar mutu pelayanan (Marzia, 2019).

Kemampuan kerja pegawai juga memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja mereka. Studi di RSUD Arifin Achmad mengungkapkan bahwa kompetensi individu dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rekam medis. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan serta pengembangan keterampilan pegawai harus menjadi prioritas bagi manajemen rumah sakit (Fajri & Herman, 2024).

Selain itu, penelitian lain menyoroti pentingnya kesesuaian antara tugas dan keterampilan pegawai. Ketidaksiharian ini dapat menyebabkan stres dan menurunkan motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, evaluasi berkala terhadap kemampuan pegawai serta pemberian pelatihan tambahan jika diperlukan menjadi langkah penting bagi rumah sakit (Oktaviana et al., 2023).

Studi di Rumah Sakit Lavalette Malang menemukan adanya hubungan yang kuat antara kemampuan kerja dan kinerja pegawai rekam medis. Berdasarkan analisis Rank Spearman, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,813, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, semakin baik pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas administratif dan teknis di bidang rekam medis (Yolanda et al., 2017)

Pendidikan formal juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kemampuan kerja pegawai rekam medis. Studi di RSJ Dr. Radjiman Lawang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai, yang sebagian besar dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja ($p = 0,000$). Pegawai dengan pendidikan yang relevan lebih memahami standar operasional prosedur dan mampu menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari (Kusuma et al., 2021).

Pelatihan menjadi salah satu strategi efektif untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai rekam medis. Studi di Rumah Sakit Angkatan Udara Dr. Esnawan Antariksa mengungkapkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dapat meningkatkan efisiensi serta akurasi dalam pengelolaan data pasien. Program ini mencakup penggunaan teknologi informasi kesehatan, manajemen dokumen elektronik, dan pengelolaan arsip fisik (Triadi et al., 2024).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Rekam Medis di Rumah Sakit

Berdasarkan hasil uji t, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai rekam medis. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,179 ($> 0,05$) dan nilai t-hitung -1,380 yang lebih kecil dari t-tabel (2,04841), dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja individu dalam penelitian ini. Meskipun demikian, lingkungan kerja tetap berperan dalam menciptakan suasana yang mendukung produktivitas secara keseluruhan.

Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, termasuk fasilitas fisik, kondisi kerja, hubungan antar pegawai, dan dukungan dari manajemen. Secara teoritis, lingkungan kerja yang baik seharusnya meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai. Namun, penelitian di RSUD Haji Surabaya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rekam medis rawat jalan, baik secara parsial maupun simultan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,709 ($> 0,05$) (Map, 2022).

Salah satu faktor yang dapat menjelaskan mengapa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan adalah kondisi fisik tempat kerja yang telah memenuhi standar. Di RSUD Haji Surabaya, fasilitas seperti komputer untuk proses coding, ruang penyimpanan berkas rekam medis, serta pencahayaan yang memadai sudah tersedia. Dengan demikian, lingkungan fisik tidak menjadi kendala bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka (Map, 2022).

Meskipun tidak berdampak langsung, lingkungan fisik yang mendukung tetap berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja. Studi di RSUD Haji Surabaya menunjukkan bahwa ruang kerja yang nyaman, peralatan yang lengkap, dan pencahayaan yang baik dapat membantu pegawai rekam medis bekerja lebih fokus dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien (Map, 2022).

Selain faktor fisik, aspek non-fisik dalam lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam kinerja pegawai. Penelitian di RSJ Dr. Radjiman Lawang mengungkapkan bahwa suasana kerja yang positif, termasuk hubungan harmonis antara rekan kerja dan atasan, dapat meningkatkan kepuasan serta motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman dalam berinteraksi di tempat kerja, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik (Kusuma et al., 2021).

Penelitian lain di RSUD Cibabat Kota Cimahi juga menunjukkan temuan serupa. Meskipun lingkungan kerja dinilai baik oleh pegawai instalasi rekam medis, pengaruhnya terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan dengan budaya kerja. Faktor budaya kerja dianggap lebih dominan dalam meningkatkan profesionalisme dan produktivitas pegawai (Septianawati et al., 2023).

Meskipun penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, evaluasi kondisi lingkungan tetap perlu dilakukan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa aspek-aspek penting seperti fasilitas dan suasana kerja tetap terjaga agar tidak menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas (Septianawati et al., 2023).

SIMPULAN

Studi ini menunjukkan bahwa beban kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja secara kolektif memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai rekam medis, yang mencakup 44,4% varians. Beban kerja dan kemampuan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja, dengan peningkatan pada kedua kriteria tersebut berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai. Namun, beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif, seperti meningkatkan stres dan menurunkan efisiensi. Sementara itu, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun tetap berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Azzari, W. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga rekam medis. *JPAMS Journal*.
- Budd, J. (2023). Burnout related to electronic health record use in primary care. *Journal of Primary Care and Community Health*, 14. <https://doi.org/10.1177/21501319231166921>
- Chairunnisah, R., et al. (2021). Kinerja karyawan: Pengaruh lingkungan kerja. *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- De Hert, S. (2020). Burnout in healthcare workers: Prevalence, impact, and preventative strategies. *Local and Regional Anesthesia*, 171–183.
- Dindatia, (2017). Gambaran kinerja petugas rekam medik. *Kinerja Petugas Rekam Medik*, 2(6), 1–9.
- Farid, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap komitmen kerja pada administrator kesehatan di rumah sakit Qwerty. *Jurnal Teras Kesehatan*, 5(2), 11–16.
- Farid, A., & Suwanto, T. (2022). Analysis of the relationship between workload and working conditions on work stress administrator at General Hospital Sunan Kalijaga Demak. *Malaysian Journal of Business, Economics and Management*, 1(1), 28–31. <https://doi.org/10.56532/mjbem.v1i1.5>
- Linda, H., & Afrianti, N. (2024). Hubungan beban kerja pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. *Jurnal Ilmu Kesehatan Dan Kebidanan Nusantara (JIKKN)*, 1(2). <https://teewanjournal.com/index.php/jikkn/index>
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Muh. Gibran Syahrudin, A. Mustika Amin, A. Akbar Idris, C. Imran Musa, & M. Ikhwan Maulana Haeruddin. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 138–149. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.294>
- Mulyasih, I., Sulistiadi, W., & Sjaaf, S. A. (2019). Analisis hubungan beban kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja keperawatan di Instalasi Rawat Inap Ruang Internis RSUD Banten. *Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan*, 9(1), 7–23.
- Nilawati, W. (2022). Kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis pada RSUD Blambangan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 62–65. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i1.2237>
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106.
- Nuryani, N., & Hidayat, W. (2022). Evaluasi kinerja pegawai rekam medis dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan Rumah Sakit Medika Stania. *Jurnal Studia Administrasi*, 4(1), 41–52. <https://doi.org/10.47995/jian.v4i1.67>
- 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>
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>

- 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/F.R.Tjiabrat>
- Safitri, N. (2022). Hubungan kemampuan kerja dengan produktivitas pegawai rekam medis. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*.
- Susanti, E., & Saputri, W. A. (2024). Gambaran insentif dan kinerja karyawan di bagian rekam medis RSUD Sungai Dareh Dharmasraya tahun 2023. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 5(02), 129–138. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v5i02.231>