

TINJAUAN STRES KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS REKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT ISLAM YARSIS SURAKARTA TAHUN 2024

¹Nopita Cahyaningrum*, ²Saryadi, ³Zahra Zakya Tilottama

¹Universitas Duta Bangsa Surakarta, nopita_cahya@udb.ac.id

ABSTRAK

Pelayanan rekam medis yang efektif sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja petugas, termasuk tingkat stres dan motivasi. Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta telah mengadopsi sistem rekam medis elektronik, namun masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan ruang dan beban kerja tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja petugas rekam medis. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif dan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian adalah seluruh petugas rekam medis berjumlah 15 orang. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner, observasi, dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan seluruh responden mengalami stres kerja tingkat sedang, motivasi kerja tinggi, dan kinerja tinggi. Meskipun berada dalam tekanan kerja sedang, mayoritas petugas mampu menunjukkan kinerja baik, yang ditunjang oleh motivasi kerja yang cukup tinggi. Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen stres kerja dan penguatan motivasi merupakan langkah penting untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja petugas rekam medis di rumah sakit. Disarankan kepada manajemen agar melakukan evaluasi beban kerja dan menyediakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja, Rekam Medis

ABSTRACT

Effective medical record services are strongly influenced by staff working conditions, including stress levels and motivation. yarsis surakarta islamic hospital has adopted an electronic medical record system, but still faces challenges such as limited space and high workload. this study aims to determine the description of work stress, work motivation, and performance of medical record officers. this study used a descriptive quantitative approach with a cross sectional design. the research sample was all medical record officers totaling 15 people. data collection instruments were questionnaires, observations, and interviews. the results showed that all respondents experienced moderate levels of work stress, high work motivation, and high performance. despite being under moderate work stress, the majority of officers were able to show good performance, which was supported by fairly high work motivation. the conclusion of this study shows that work stress management and strengthening motivation are important steps to maintain and improve the performance of medical record officers in hospitals. it is recommended to the management to evaluate the workload and provide a more supportive work environment.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Performance, Medical Records

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat bergantung pada efektivitas kerja tenaga kesehatan termasuk petugas rekam medis. Di era digital, transisi dari rekam medis manual menuju rekam medis elektronik menjadi suatu keadaan untuk meningkatkan efisiensi pencatatan dan pengelolaan data pasien. Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta sebagai fasilitas kesehatan tipe C telah menerapkan sistem tersebut, namun masih menghadapi tantangan dalam hal keterbatasan ruang kerja, beban kerja tinggi, serta jumlah petugas yang belum ideal. Hal ini memunculkan potensi stres kerja yang berdampak pada motivasi dan kinerja petugas rekam medis.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elfi & Lestari (2022) menunjukkan bahwa stres kerja akibat tuntutan berlebih dapat menurunkan kinerja petugas rekam medis. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Rofika et al. (2022) menemukan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan peningkatan kinerja petugas rekam medis. Namun, masih sedikit kajian yang menunjukkan ketiga variabel stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja petugas rekam medis dalam satu studi utuh di konteks rumah sakit tipe C. Oleh karena itu, kajian ini memiliki nilai

tambah dalam memberikan gambaran menyeluruh terhadap kondisi kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta.

Ruang lingkup penelitian ini berada dalam bidang Ilmu Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, dengan jenis penelitian deskriptif, metode kuantitatif melalui survei dan analisis *univariat*. Penelitian berfokus pada tiga variabel utama yaitu stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja petugas rekam medis. Permasalahan utama yang diangkat adalah sejauh mana stres dan motivasi memengaruhi kinerja tenaga rekam medis dalam konteks kerja yang penuh tantangan.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk memberikan tinjauan empiris mengenai tingkat stres kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja petugas rekam medis. Hasilnya diharapkan menjadi dasar evaluatif bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun kebijakan pengelolaan SDM yang mendukung efektivitas kerja dan kesejahteraan petugas rekam medis.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh petugas rekam medis di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta yang berjumlah 15 orang. Variabel yang diteliti meliputi stres kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen, serta kinerja petugas rekam medis sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, observasi, dan wawancara. Jenis analisis data yang digunakan yaitu analisis *univariat* untuk mendeskripsikan masing-masing variabel.

Karakteristik Responden

Usia

Tabel 1 Karakteristik Petugas Rekam Medis Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1.	20-30 Tahun	11	73%
2.	31-40 Tahun	3	20%
3.	41-50 Tahun	0	0%
4.	51-60 Tahun	1	7%
Total		15	100%

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan Tabel 1 dari 15 responden dapat diketahui sebanyak 11 responden (73%) berusia 20-30 tahun, 3 responden (20%) berusia 31-40, 0 responden (0%) berusia 41-50 tahun, dan 1 responden (7%) berusia 51-60 tahun.

Pendidikan Terakhir

Tabel 2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	0	0%
2.	D1	1	7%
3.	D2	0	0%
4.	D3	14	93%
5.	D4	0	0%
6.	S1	0	0%
7.	S2	0	0%
Total		15	100%

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan Tabel 2 pendidikan terakhir diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir yaitu, SMA/SMK sebesar 0% (0 orang), D1 sebesar 7% (1 orang), D2 sebesar 0% (0 orang), D3 sebesar 93% (14 orang), D4 sebesar 0% (0 orang), S1 sebesar 0% (0 orang), dan S2 sebesar 0% (0 orang).

Lama Bekerja

Tabel 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1-5 Tahun	14	93%
2.	6-10 Tahun	0	0%
3.	11-30 Tahun	0	0%
4.	31-40 Tahun	1	7%
Total		15	100%

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan Lama Bekerja diketahui bahwa lama bekerja yaitu 1-5 tahun sebesar 93% (14 orang), sedangkan yang bekerja selama 6-10 tahun sebesar 0% (0 orang), lama bekerja 11-30 tahun sebesar 0% (0 orang) dan lama bekerja selama 31-40 tahun sebesar 7% (1 orang).

Tingkat Stres Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta

Tabel 4 Responden Berdasarkan Tingkat Stres Kerja

No	Tingkat Stres Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Rendah $x \leq 60$	0	0%
2.	Rendah $60 < x \leq 80$	0	0%
3.	Sedang $80 < x \leq 100$	15	100%
4.	Tinggi $100 < x \leq 120$	0	0%
5.	Sangat Tinggi $x > 120$	0	0%
Total		15	100%

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan Tabel 4 stres kerja terbagi menjadi 5 tingkatan sebagai berikut, tingkat stres kerja sangat rendah sebesar 0% (0 orang), tingkat stres kerja rendah sebesar 0% (0 orang), tingkat stres kerja sedang sebesar 100% (15 orang), tingkat stres kerja tinggi sebesar 0% (0 orang) dan tingkat sangat tinggi sebesar 0% (0 orang). Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa persentase paling besar berdasarkan tingkat stres kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta adalah tingkat stres kerja sedang sebesar 100% (15 orang).

Tingkat Motivasi Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta

Tabel 5 Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi Kerja

No	Tingkat Motivasi Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Rendah $x \leq 20,1$	0	0%
2.	Rendah $20,1 < x \leq 26,7$	0	0%
3.	Sedang $26,7 < x \leq 33,3$	6	40%
4.	Tinggi $33,3 < x \leq 39,9$	8	53%
5.	Sangat Tinggi $x > 39,9$	1	7%
Total		15	100%

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tingkat motivasi kerja terbagi menjadi 5 tingkat motivasi kerja sangat rendah sebesar 0% (0 orang), tingkat motivasi kerja rendah sebesar 0% (0 orang), tingkat motivasi kerja sedang sebesar 40% (6 orang), tingkat motivasi kerja tinggi sebesar 53% (8 orang) dan tingkat motivasi kerja sangat tinggi sebesar 7% (1 orang). Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa persentase paling besar berdasarkan tingkat motivasi kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta adalah tingkat motivasi kerja tinggi sebesar 53% (8 orang).

Tingkat Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta

Tabel 6 Responden Berdasarkan Tingkat Kinerja

No	Tingkat Kinerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Rendah $x \leq 12$	0	0%
2.	Rendah $12 < x \leq 16$	0	0%
3.	Sedang $16 < x \leq 20$	7	47%
4.	Tinggi $20 < x \leq 24$	8	53%
5.	Sangat Tinggi $x > 24$	0	0%
Total		15	100%

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tingkat kinerja terbagi menjadi 5 tingkatan sebagai berikut, tingkat kinerja sangat rendah sebesar 0% (0 orang), tingkat kinerja rendah sebesar 0% (0 orang), tingkat kinerja sedang sebesar 47% (7 orang), tingkat kinerja tinggi sebesar 53% (8 orang), dan tingkat kinerja sangat tinggi sebesar 0% (0 orang). Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa persentase paling besar berdasarkan tingkat kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta adalah tingkat kinerja tinggi sebesar 53% (8 orang).

Gambaran Tingkat Stres Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta.

Berdasarkan hasil penelitian, seluruh responden (100%) mengalami stres kerja pada tingkat sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa para petugas berada dalam tekanan kerja yang cukup signifikan, namun belum mencapai tingkat yang berat. Hal ini erat kaitannya dengan kondisi lingkungan kerja di unit rekam medis, di mana keterbatasan ruang dan sumber daya manusia menjadi faktor utama penyebab stres.

Sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner & Kinicki (dalam Rahmawati, 2018), stres kerja dapat timbul akibat tuntutan tugas yang tinggi, volume pekerjaan yang meningkat, dan jenis pekerjaan yang monoton. Hal ini tercermin dalam kondisi petugas rekam medis di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta, terutama pada bagian *filig* yang sering kali harus melaksanakan pekerjaan ganda (*double job*), serta pada bagian pendaftaran yang harus menangani alur pasien dalam ruang terbatas. Selain itu, ruang kerja yang sempit dan hanya memiliki satu pintu keluar-masuk turut menurunkan kenyamanan kerja, apalagi saat jumlah pasien meningkat dan dua petugas harus berjaga sekaligus.

Robbins dan Judge (2015) membedakan stres menjadi dua bentuk, yaitu *eustress* (stres positif) yang dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerja, dan *distress* (stres negatif) yang berdampak buruk terhadap kesehatan mental maupun fisik individu. Meskipun dalam penelitian ini belum ditemukan indikasi *distress* berat, namun tekanan kerja yang terjadi terus-menerus berpotensi berkembang menjadi stres berat bila tidak ditangani dengan baik. Persepsi terhadap stres juga sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu masing-masing. Ivancevich dan Matteson (dalam Hadiansyah dkk., 2019) menyebutkan bahwa persepsi merupakan variabel yang membedakan bagaimana seseorang menghadapi stres. Ada individu yang menjadikan stres sebagai pemacu kerja, namun tidak sedikit pula yang justru merasa tertekan sehingga kinerjanya menurun.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk mengambil langkah preventif dan korektif dalam mengelola stres kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pemerataan beban kerja, penyediaan ruang kerja yang ergonomis, hingga pelatihan manajemen stres. Bila dikelola dengan baik, stres kerja yang terjadi dapat menjadi pendorong produktivitas yang sehat dan berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan rekam medis.

Gambaran Tingkat Motivasi Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar petugas rekam medis memiliki tingkat motivasi kerja tinggi sebesar 53%. Hal ini mencerminkan adanya dorongan internal yang baik dalam menjalankan tugas, meskipun sebagian lainnya masih berada pada tingkat sedang dan rendah.

Menurut Mahardika et al. (2020), motivasi kerja dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan seperti fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta, motivasi tinggi kemungkinan terbentuk karena adanya dukungan kerja sama tim dan hubungan sosial yang baik. Namun, motivasi yang belum optimal pada sebagian petugas menunjukkan bahwa aspek seperti penghargaan dan pengembangan karier masih perlu ditingkatkan.

Motivasi kerja yang baik menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memperkuat sistem penghargaan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar seluruh petugas termotivasi secara optimal.

Gambaran Tingkat Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar petugas rekam medis di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta memiliki tingkat kinerja tinggi sebesar 53%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas petugas mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan sesuai standar yang ditetapkan.

Kinerja yang tinggi ini tidak lepas dari dukungan kemampuan individu dan kerja sama antar petugas. Seperti dijelaskan oleh Mahardika et al. (2020), kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan, di mana petugas yang memiliki kejelasan peran dan tanggung jawab cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal.

Meskipun demikian, masih terdapat sebagian petugas dengan kinerja sedang dan rendah, yang menunjukkan perlunya evaluasi terhadap beban kerja, pelatihan, serta sistem supervisi. Lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi yang efektif antar rekan kerja juga menjadi faktor pendukung kinerja yang baik.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa petugas rekam medis di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta telah bekerja secara profesional, namun peningkatan kapasitas dan pemerataan beban kerja tetap diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 15 petugas rekam medis di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta, dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengalami tingkat stres kerja sedang (100%), lebih dari separuh petugas memiliki tingkat motivasi kerja tinggi (53%), dan tingkat kinerja petugas sebagian besar berada pada kategori tinggi (53%). Hasil ini memberikan gambaran bahwa meskipun tekanan kerja yang dihadapi cukup tinggi, motivasi kerja yang relatif tinggi turut mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Penelitian ini menunjukkan pentingnya manajemen stres kerja dan penguatan motivasi sebagai faktor strategis dalam peningkatan kinerja petugas rekam medis. Simpulan ini menjawab permasalahan yang dikemukakan dalam pendahuluan, bahwa stres dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam membentuk kualitas kinerja tenaga rekam medis di fasilitas pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Deasty. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Desiana, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian

- Non Medis di Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan. 4.
- Elfi, E., & Lestari, A. D. (2022). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon Tahun 2022. *Media Informasi*, 18(1), 26–32. <https://doi.org/10.37160/bmi.v18i1.5>
- Fadlurahman, F. G., Fitria, I. J., Digital, U. T., Sumber, K., & Manusia, D. (n.d.). *Analisis keterbatasan sumber daya manusia terhadap kinerja pada rumah bumh bandung*. 208–216.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter
- Rahmawati. (2023). Karakteristik Petugas.
- Sadakah, S., Chairunnisah, R., Andriani, H., Permana, Y. R., Hasanah, U., Qudsi, J., Alamsyah, N., Supinganto, A., Nik Arifin, N. A. B., Saleh, M. N. Bin, & Firmansyah, M. (2021). Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Petugas Rekam Medis pada Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 5(4), 208. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.60226>
- Shaffira, A. I., & Suratman, A. M. (2024). Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efisiensi Tempat Kerja untuk Mengoptimalkan Alur Kerja Karyawan. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 16. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2580>
- Sidebang, K. N. (2019). Pengaruh Gaji, Masa Kerja, dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan. *Universitas Komputer Indonesia*, 21–47.
- Siswati. (2018). Manajemen Unit Kerja II Perencanaan SDM Unit Kerja RMIK. 6.