

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Puskesmas

2.1.1 Pengertian

Dalam mencapai tingkat kesehatan pada masyarakat optimal di daerah layanannya, Puskesmas merupakan lembaga pelayanannya kesehatan primer yang menyediakan layanan kesehatan individu dan kesehatan masyarakat dengan penekanan pada kegiatan pencegahan dan promosi kesehatan. Sebagai unit teknis pelaksana dari kesehatan kabupaten/kota, PKM bertugas melaksanakan pembangunannya kesehatan di kawasan kerja tertentu (Permenkes, 2019).

2.1.2 Fungsi dan tujuan Puskesmas

Puskesmas adalah sebuah Fasilitas Pelayanan Kesehatan Primer (FKTP) yang bertugas menjaga kesehatan serta kesejahteraan masyarakat yang tinggal di wilayah layanannya yang dapat mencakup seluruh atau sebagian dari sebuah kecamatan. Tugas utama Puskesmas yaitu melaksanakan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) dan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM). Sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) di bawah Dinkes kota, Puskesmas mengikuti kebijakan pengembangan kesehatan yang ditetapkan oleh pemerintah kota dalam melaksanakan tugasnya (Kemenkes, 2016).

Puskesmas mempunyai peranan sangat membantu pada usaha peningkatan kualitasnya kesehatan masyarakat dan lembaga yang menyediakan layanan kesehatan masyarakat dikenal sebagai pusat kesehatan masyarakat. Meskipun telah dibangun beberapa rumah sakit baru pusat kesehatan masyarakat di daerah terpencil dan komunitas pedesaan tetap berperan sebagai pusat operasional dan pencegahan dalam upaya kesehatan masyarakat (Ramadani & Heltiani, 2019).

Menurut Permenkes (2019) terkait Puskesmas, prinsip-prinsip pengelolaan Puskesmas terdiri dari paradigma kesehatan, akuntabilitas wilayah, kemandiriannya masyarakat, ketersediaannya layanan kesehatan, teknologi yang sesuai, integrasi, serta berkesinambungan. Berlandaskan keperluan serta keadaan masyarakat, Puskesmas bisa dikelompokkan berlandaskan kemampuan layanan dan karakteristiknya wilayah kerjanya. Puskesmas dibagi menjadi empat kategori berdasarkan karakteristik unik wilayah layanan yang ditetapkan oleh bupati atau walikota: perkotaan, pedesaan, terpencil, dan sangat terpencil.

2.2 Rekam Medis

2.2.1 Pengertian Rekam Medis

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (PERMENKES) yang dikeluarkan pada tahun 2008 tentang rekam medis, rekam medis didefinisikan sebagai kumpulan dokumen yang memuat informasi tentang identitas pasien, hasil pemeriksaan medis, pengobatan,

tindakan, dan pelayanan kesehatan lainnya yang diberikan. Peran rekam medis tidak hanya terbatas pada pendokumentasi, tetapi juga mencakup pengorganisasian dan pengelolaan data secara sistematis. Rekam medis merupakan suatu sistem kegiatan yang terorganisasi, pendokumentasi merupakan salah satu komponen dalam lingkup tanggung jawab yang lebih luas di unit rekam medis (Kementerian Kesehatan RI, 2006)

2.2.2 Tujuan Rekam Medis

Tujuan rekam medis adalah mendukung terciptanya administrasi yang tertib sehingga pelayanan kesehatan dapat berjalan dengan memuaskan. Tanpa dukungan sistem pengelolaan rekam medis yang baik dan benar, keberhasilan dalam mewujudkan administrasi yang tertib tidak akan tercapai (Kemenkes,2011).

2.2.3 Kegunaan Rekam Medis

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269/MENKES/PER/III/2008 tentang Rekam Medis, dijelaskan bahwa rekam medis memiliki beberapa kegunaan, antara lain:

1. Membantu tenaga medis dan staf kesehatan lainnya yang mempunya keterlibatan dalam merawat, mengobati, serta melayani pasien untuk berkomunikasi satu sama lain.
2. Sebagai data yang bermanfaat untuk penelitian serta pendidikan.
3. Sebagai landasan untuk mengorganisir perawatan atau pengobatan yang diberikan kepada pasien.

4. Dalam bentuk tertulis, menjelaskan semua layanan yang diberikan, perjalanan penyakit, dan pengobatan yang diberikan selama pasiennya menjalani perawatan di rumah sakit.
5. Titik awal untuk pemeriksaan, penyelidikan, serta penilaian standar perawatan pasien.
6. Untuk melindungi hak hukum RS, pasien, serta tenaga medis lainnya.
7. Untuk menentukan jumlah pembayaran yang harus dibayarkan pasien untuk layanan medis.
8. Untuk tujuan penyediaan laporan, bahan pertanggungjawaban, dan dokumentasi.

2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

2.3.1 Pengertian Rekam Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) suatu organisasi adalah untuk menarik, membina, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan produktif (Faida, 2019). MSDM merupakan komponen penting dalam organisasi dengan skala apa pun, karena sumber daya manusia dianggap sebagai pendorong utama dalam pengembangan dan keberlanjutan suatu organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota organisasi pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada

organisasi. Meskipun tantangan sumber daya manusia sering dianggap sebagai masalah internal, tantangan tersebut pada dasarnya terkait dengan hasil sosial yang lebih luas, terutama dalam konteks layanan publik, di mana kinerja merupakan indikator utama keberhasilan (Iriawan, 2018). Tujuannya utama manajemen SDM yakni untuk memaksimalkan kepuasan kerja bagi manajemen, karena hal ini bisa mempunyai dampaknya jangka panjang serta pendek pada nilai organisasi (Faida, 2019).

2.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut adalah Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (Fadjar, 2018) yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan kebutuhan tenaga kerjanya optimal yang selaras dengan tuntutan bisnis dan membantu mencapai tujuannya organisasi. Penyusunan program tenaga kerja adalah cara implementasi perencanaan tersebut.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian melibatkan pengelolaan seluruh karyawan melalui penugasan pekerjaan, hubungannya kerja, pelimpahan wewenang, integrasi, dan koordinasi yang dituangkan dalam struktur organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan bertujuan untuk membantu anggota staf bekerja sama dengan optimal supaya tercapai tujuannya bisnis, tim, serta masyarakat umum secara keseluruhan.

d. Pengendalian

Hal ini melibatkan pemantauan terhadap staf untuk memastikan bahwa aturan diikuti dan tugas-tugas diselesaikan sesuai rencana. Jika terdapat penyimpangan, perencanaan akan diperbaiki melalui tindakan korektif.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Perekrutan, seleksi, penunjukan, penempatan, dan orientasi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan bisnis dikenal sebagai pengadaan.

b. Pengembangan

Perkembangan adalah peningkatan keterampilan teoritis, teknis, etikan, serta konseptual pekerja melalui pelatihan serta pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan saat ini serta masa mendatang di tempat kerja.

c. Kompensasi

Memberikan imbalan kepada pekerja dalam bentuk uang tunai atau manfaat tidak langsung seperti fasilitas dikenal sebagai kompensasi. Tiga prinsip dasar dalam penetapan gaji

adalah keadilan, berdasarkan kinerja, dan kesesuaian dengan kebutuhan tenaga kerja

d. Pengintegrasian

Dalam mendorong upaya kerja sama yang menguntungkan kedua belah pihak, integrasi bertujuan untuk menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan pekerja. Sementara pekerja dapat memenuhi tuntutan pegawai perusahaan pun diuntungkan.

e. Pemeliharaan

Hal ini menyangkut terkait kesehatan fisik, mental, dan loyalitas karyawan dijaga atau ditingkatkan melalui program kesejahteraan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan.

f. Kedisiplinan

Komponen penting dalam MSDM yang mendasar untuk meraih tujuannya organisasi adalah disiplin. Sulit untuk mencapai potensi penuh tanpa disiplin.

g. Pemberhentian

Ketika seorang karyawan dan perusahaan mengakhiri hubungan kerja, hal itu dapat disebabkan oleh permintaan karyawan, keputusan emiten, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, ataupun situasi lain.

2.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia (Fadjar, 2018) yaitu:

1. Tujuan organisasional mengakui peranannya manajemen sumberdaya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. dalam mencapai kesuksesan organisasi merupakan tujuan utamanya. Meskipun telah dibentuk secara resmi departemen sumber daya manusia untuk mendukung para manajer, para manajer tetap bertanggung jawab sepenuhnya atas kinerja karyawan.
2. Tujuan fungsional Ditujukan untuk menjaga tingkat kontribusi departemen sesuai dengan persyaratan organisasi. Jika standarisasi MSDM tidak selaras dengan persyaratan organisasi, SDM akan menjadi tidak berguna.
3. Tujuan sosial memiliki kesadaran moral dan sosial untuk menangani masalah dan tuntutan masyarakat dengan mengambil langkah-langkah yang melindungi organisasi dari kerugian. Ketika sebuah perusahaan tidak memanfaatkan sumber dayanya secara efektif, hal itu dapat menimbulkan masalah bagi masyarakat.
4. Tujuan personal Tujuan karyawan akan tercapai, atau setidaknya, tujuan yang memungkinkan petugas untuk berkontribusi lebih banyak kepada organisasi secara individu. Retensi, pensiun, transfer, atau mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik semua bergantung pada tujuan pribadi. Kesejahteraan dan kinerja karyawan dapat terganggu, dan petugas mungkin meninggalkan perusahaan, jika tujuan pribadi tidak diperhatikan.

2.4 Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Pada menentukan jumlah kebutuhannya kerja tenaga kerja ada dua cara bisa dipakai yakni:

1. Beban kerja

Analisis beban kerja adalah proses untuk menentukan jumlah waktu kerja (*man hours*) yang diperlukannya untuk penyelesaian suatu aktivitas pada jangka waktu tertentu. Hasil dari analisis ini, yang mencakup jumlah jam kerja yang dilakukan oleh setiap orang, akan digunakan untuk menentukan jumlah staf yang diperlukan.

2. Analisis Tenaga Kerja

Prosesnya menentukan jumlah karyawan yang diperlukan untuk menjaga kelancaran operasional perusahaan secara rutin dikenal sebagai analisis tenaga kerja. Prosedur ini mempertimbangkan ketersediaan karyawan, tingkatan absensi, serta tingkatan pergantian pegawai, selain analisa beban kerja.

2.5 Analisis Beban Kerja

2.5.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada kumpulan tugas yang harus dilakukan oleh individu atau unit kerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan arahan atasan. Analisis beban kerja adalah proses untuk menentukan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dan jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk melakukannya dalam jangka waktu tertentu. Analisis ini tidak hanya

melihat jumlah dan kualitas hasil kerja pegawai, tapi juga memperhatikan seberapa besar tanggung jawab yang diemban.

Menurut Peraturan Menteri dalam Negeri RI No. 12 Tahun 2008, Tergantung pada volume pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan untuk melakukannya (standar waktu), beban kerja suatu posisi atau unit kerja adalah jumlah total pekerjaan yang terlibat. Salah satu cara untuk menentukan apakah pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien dalam suatu organisasi adalah melalui analisis beban kerja. Istilah “efektivitas kerja” dan “efisiensi” merujuk pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan fungsinya dengan membandingkan jumlah pekerjaan yang diperlukan dengan jumlah jam kerja yang tersedia. Jumlahnya pekerjaan yang harus dilaksanakan dalam setahun dikenal sebagai *volume* pekerjaan.

Melihat pemaparannya, maka bisa dibuat simpulan yakni beban kerja merupakan jumlahnya pekerjaan dilaksanakan oleh pekerja secara sistematis dengan memanfaatkan kemampuan yang harus diselesaikannya pada jangka waktu yang sudah ditentukan.

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terdapat dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal (Achyana, 2016):

1. Faktor Eksternal, ini mempunyai dampaknya pada beban kerja pegawai karena berasal dari luar tubuh. Berikut ini adalah contoh-

contoh pengaruh eksternal yang asalnya dari sumber di luar tubuh karyawan:

a. Lingkungan Kerja

Hal ini mencakup aspek fisik, biologis, psikologis, dan kimia dari tempat kerja.

b. Tugas-tugas fisik

Masalah yang berkaitan dengan tugas pekerjaan, tingkat kesulitan, dan alat serta peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas.

c. Organisasi kerja

Karyawan memerlukan jadwal kerjanya mencakup shift kerja, shift malam, waktu istirahat, dan jam kerja.

2. Faktor Internal. Beban kerja dipengaruhinya oleh faktor internal yang asalnya dari dalam tubuhnya jadi respons terhadap rangsangan eksternal. Tingkatan stres dapat diukur menggunakan kualitas objektif dan subjektif, seperti aspek psikologis seperti kepuasan, motivasi, persepsi ataupun keinginan serta faktornya somatik yakni usia, jenis kelamin, kondisi Kesehatan serta postur tubuh.

2.5.3 Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja dengan Metode *Work Load*

Indicator Staff Need (WISN)

Ketidaksesuaian jumlahnya pegawai dengan tugas yang diberikan merupakan permasalahan dalam menciptakan profesionalisme SDM dalam organisasi keterampilan pegawai, atau karena bagian kerja belum

berdasarkan pada beban kerja yang ada di lapangan, atau karena distribusi keahlian dan keterampilan staf belum merata (Hakiim et al., 2018). Oleh karena itu perhitungan kebutuhan tenaga kerja dengan metode *Work Load Indicator Staff Need* (WISN) yakni cara yang lebih mudah untuk mengetahui besaran jumlah kebutuhannya kerja pada petugas kesehatan di rumah sakit maupun puskesmas (Sedana Yoga et al., 2022). WISN merupakan metode perhitungan beban kerja yang dikerjakan oleh SDM kesehatan pada tiap unit kerja bagian fasilitas pelayanan kesehatan (Nopiyani et al., 2017). Berikut adalah lima langkah perhitungan beban kerja dengan metode WISN (Faida, 2020):

1. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Rumus

$$\text{Waktu kerja tersedia} = (A - (B + C + D + E)) \times F$$

Gambar 2. 1 Rumus Waktu Kerja Tersedia

Keterangan :

A = Hari kerja (jumlah hari kerja/minggu)

B = Cuti tahunan

C = Pendidikan dan pelatihan

D = Libur nasional

E = Ketidakhadiran kerja (sesuai dengan rata-rata ketidakhadiran kerja selama kurun waktu satu tahun, karena alasan sakit, tidak masuk kerja dengan atau tanpa alasan)

F = Waktu kerja (waktu kerja dalam satu hari)

2. Menetapkan Unit Kerja dan Kategori SDM

Unit kerja serta kategorinya SDM dibentuk untuk mengidentifikasi serta menugaskan individu yang bertanggungjawabnya dalam memberikan layanan kesehatan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasien, keluarga, serta masyarakat, hal ini baik eksternal maupun internal institusi.

3. Menyusun Standar Beban Kerja

Jumlahnya beban kerja tahunan untuk tiap kategorinya SDM dikenal sebagai standarisasi beban kerja. Berlandaskan rata-ratanya waktu yang diperlukan dalam melaksanakan aktivitas inti dan jumlah waktu kerjanya tersedia bagi setiap unit kriteria beban kerja ditetapkan.

Rumus

$$\text{Standar Beban Kerja} = \frac{\text{waktu kerja tersedia}}{\text{rata-rata waktu kerja produktif}}$$

Gambar 2. 2 Rumus Standar Beban Kerja

Data yang diperlukan antara lain:

- a. Waktu kerja tersedia
- b. Bagan struktur organisasi
- c. Kegiatan pokok (kegiatan pokok dan uraian kegiatan, serta tanggung jawab masing-masing kategori SDM)
- d. Rata-rata waktu untuk menyelesaikan jenis kegiatan pokok.
- e. Standar profesi
- f. Menetapkan waktu berdasarkan kesepakatan

4. Menyusun Kelonggaran

Dalam menentukan faktor kelonggaran dalam tiap kategorinya SDM, yakni jenisnya aktivitas serta jumlahnya waktu diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas, di mana jumlah ataupun kualitasnya aktivitas layanan, seperti pertemuan, tidak memiliki pengaruh langsung. Pengamatan dan wawancara bisa dipakai dalam penentuan standar. Aktivitas tidak berkaitan secara langsung dengan pelayanannya pada pasien.

- a. Frekuensinya setiap faktor aktivitas satuan hari, minggu dan bulan.
- b. Waktu rata-rata diperlukan dalam menyelesaikannya aktivitas.

$$\text{Standar kelonggaran} = \frac{\text{Rata-rata waktu per faktor kelonggaran}}{\text{waktu kerja tersedia per tahun}}$$

Gambar 2. 3 Rumus standar Kelonggaran

5. Menghitung Kebutuhan Tenaga Per Unit Kerja

Selama satu tahun, tujuan utama yakni untuk penentuan jumlahnya, jenis, dan kategori SDM yang diperlukannya untuk melaksanakan kegiatan pengembangan dan kegiatan yang diperlukan.

Rumus perhitungan kebutuhan tenaga yaitu:

$$\text{Kebutuhan tenaga} = \frac{\text{kuantitas kegiatan pokok+standar kelonggaran}}{\text{standar beban kerja}}$$

Gambar 2. 4 Rumus Kebutuhan Tenaga Per Unit Kerja

Sumber data yang dibutuhkan dalam perhitungan kebutuhan tenaga per unit kerja adalah:

1. Data yang diperoleh dari langkah-langkah sebelumnya yaitu:
 - 1) Waktu kerja tersedia
 - 2) Standar beban kerja
 - 3) Standar beban kerja masing-masing kategori SDM yang diteliti
2. Kuantitas kegiatan pokok atau kegiatan produktif tiap unit kerja selama satu tahun

2.6 Kepuasan Kerja

Keadaan pekerjaan seseorang, lingkungan kerja, dan hubungannya dengan rekan kerja merupakan faktornya memengaruhi kepuasan kerja. Agar dapat terhubung dengan tempat kerja dan melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif sesuai dengan tujuan bisnis, pekerja harus merasa puas dengan pekerjaan petugas (Wardhani et al., 2015).

Motivator dan kebutuhan dasar adalah dua komponen dari Teori Dua Faktor Herzberg tahun 1966, yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat kepuasan karyawan. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah dua konsep yang berbeda, bukan dua kutub pada garis kontinu, menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg. Oleh karena itu, kebahagiaan tidak selalu mengikuti ketidakhadiran ketidakpuasan, dan sebaliknya. Seseorang yang tidak mengeluh tentang pekerjaannya tidak selalu merasa puas, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak selalu merasa tidak bahagia (Beliadwi & Moningka, 2012).

Tabel 2. 1 Literatur Review

No	Penulis dan tahun	Judul penelitian	Tujuan	Jenis penelitian	Hasil
1	(Syah et al., 2023)	Pengaruh Kemampuan Kerja Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja para Medis di Rumah Sakit Bhayangkara	Menganalisis pengaruh kemampuan kerja, pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja para medis di Rumah Sakit Bhayangkara.	Kuantitatif	Temuan secara bersamaan Kemampuan, Kepuasan, dan Beban Kerja ada pengaruhnya signifikan pada Kinerja Karyawan RS Bayangkara Kota Kendari
2	(Syafii & Burhan, 2024)	Kontribusi Insentif, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja pada Loyalitas Karyawan	Tujuannya studi ini untuk mendapat bukti empiris terkait pengaruhnya Insentif, beban kerja, dan kepuasan kerja pada loyalitas karyawan.	Kuantitatif	Insentif berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan, beban kerja ada pengaruhnya secara parsial pada loyalitas karyawan dan kepuasan

					kerja ada pengaruhnya secara parsial pada loyalitas karyawan. Sedangkan secara bersamaan Insentif, beban kerja dan kepuasan kerja ada pengaruhnya pada loyalitas karyawan di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
3	(Sonjaya & Nopianti, 2022)	Stres Kerja Dalam Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Bagian Rekam Medik RS Immanuel Bandung)	Tujuannya studi untuk melihat deskripsi terkait menenai stres kerja, kepuasan kerja karyawan	Kuantitatif	Karyawan ada pada tingkatan kepuasan kerja yang baik ataupun sudah cukup memenuhi harapannya karyawan,

			serta menguji pengaruhnya stres kerja pada kepuasan kerja karyawan pada bagian Rekam Medik di RS Immanuel Bandung.		Bisa dilihat dari korelasi antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja didapat nilainya koefisien - 0,293.
4	Analisis Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja Rekam Medis di Puskesmas	(Rosita et al., 2022)	Penentuan jumlah tenaga kerja rekam medis berdasarkan beban kerja tiap periodenya dengan metode perhitungan WISN.	metodenya menggunakan Kualitatif dengan desain deskriptif. Pengambilan data dengan melakukan wawancara dan observasi.	Hasil di Puskesmas Sawit membutuhkan 1 petugas tambahan untuk tenaga kerja rekam medis untuk melakukan tiga tugas utama seperti pendaftaran rawat jalan, assembling, dan filling. Adanya 1 petugas

5	Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja dengan Metode <i>Workload Indicator Staffing Need</i> (WISN) Unit Rekam Medis Rumah Sakit Tk.III Dr.R. Soeharsono	(Budiman et al., 2023)	Menganalisis jumlah kebutuhan tenaga kerja rekam medis berdasarkan metode WISN.	Kuantitatif dengan pengumpulan data observasi dan wawancara.	Hasil berdasarkan perhitungan WISN jumlah tenaga kerja rekam medis sudah memenuhi ketuhanan tenaga kerja sebanyak 12 orang tetapi hanya 1 orang yang berlatarkan belakang rekam medis.
---	---	------------------------	---	--	--

Berdasarkan hasil telaah literatur, beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor kemampuan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan insentif memiliki hubungan erat dengan kinerja maupun loyalitas karyawan. Syah et al. (2023) menemukan adanya pengaruh signifikan kemampuan, kepuasan, dan beban kerja terhadap kinerja tenaga medis di RS Bhayangkara Kendari, sedangkan Syafii dan Burhan (2024) membuktikan insentif, beban kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap loyalitas karyawan di RSUD Ibnu Sina Gresik.

Penelitian Sonjaya dan Nopianti (2022) mengungkapkan adanya korelasi negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan rekam medis RS Immanuel Bandung, meskipun tingkat kepuasan tergolong cukup baik. Sementara itu, studi Rosita et al. (2022) di Puskesmas Sawit dan Budiman et al. (2023) di RS Tk.III Dr. R. Soeharsono menekankan pentingnya analisis kebutuhan tenaga kerja berbasis metode WISN, yang menunjukkan perlunya penambahan petugas rekam medis di beberapa fasilitas serta perlunya peningkatan kualifikasi tenaga kerja sesuai latar belakang pendidikan.