

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Rumah Sakit**

##### **2.1.1 Definisi Rumah Sakit**

Rumah Sakit Umum pemerintah adalah rumah sakit umum milik pemerintah baik pusat, daerah, Departemen Pertahanan dan Keamanan maupun Badan Usaha Milik Negara. Rumah sakit umum daerah adalah rumah sakit umum milik pemerintah provinsi, kabupaten kota yang berlokasi di daerah provinsi, kabupaten, dan kota (Triwibowo, 2013).

Sedangkan menurut Kepmenkes Republik Indonesia No. 192/Menkes/SK/11/2008 tentang standar pelayanan minimal rumah sakit, menyatakan bahwa sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitative yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU NO. 44, 2009)

Jadi rumah sakit adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan baik perorangan yang lebih memprioritaskan pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif kesehatan yang bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat.

Rumah sakit sebagai salah satu pelayanan kesehatan yang melakukan pelayanan rawat jalan maupun rawat inap wajib membuat rekam medis. Pengisian rekam medis dilakukan untuk mendokumentasikan semua data pasien mulai dari pasien masuk rumah sakit sampai dengan keluar rumah sakit karena fungsi dari rekam medis adalah sebagai manajemen pengelolaan data pasien selama masa perawatan baik itu data demografi maupun data klinis sehingga rumah sakit harus menyelenggarakan rekam medis (Saputro et al., 2016)

### **2.1.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit**

Berdasarkan (Undang Undang RI No 44, 2009) tentang rumah sakit pasal 4, tugas rumah sakit yaitu memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Untuk menjalankan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 4, maka terdapat pasal 5 yang menugaskan bahwa rumah sakit mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai standar pelayanan rumah sakit.
2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumberdaya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
4. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi dibidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

### **2.1.3 Jenis Jenis Rumah Sakit**

Berdasarkan (Undang Undang RI No 44, 2009) Rumah sakit dapat dibagi berdasarkan jenis pelayanan dan pengelolaannya:

1. Berdasarkan jenis pelayanan
  - a. Rumah Sakit Umum  
Memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit.
  - b. Rumah Sakit Khusus  
Memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit atau kekhususan lainnya.
2. Berdasarkan pengelolaannya
  - a. Rumah Sakit Publik

Dikelola oleh pemerintahan daerah dan badan hukum yang bersifat nirlaba. Rumah sakit publik yang dikelola pemerintah dan pemerintah daerah diselenggarakan berdasarkan pengelolaan badan layanan umum atau badan layanan umum daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Rumah Sakit Privat

Dikelola oleh badan hukum dengan tujuan profit yang berbentuk perseroan terbatas atau persero.

## **2.2 Rekam Medis**

### **2.2.1 Definisi Rekam Medis**

Rekam medis adalah berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien (Peraturan Menteri Kesehatan No. 269 Tahun 2008 Tentang Rekam Medis, 2008). Tujuan dibentuknya unit rekam medis yaitu untuk membantu tercapainya tertib administrasi. Tanpa adanya unit rekam medis akan sulit rumah sakit untuk mencapai keberhasilan administrasi rumah sakit seperti yang diharapkan. Dalam rekam medis juga terbagi menjadi beberapa bagian unit.

Setiap sarana pelayanan kesehatan diwajibkan menyelenggarakan rekam medis, salah satu manfaatnya sebagai bukti pelayanan kesehatan yang dilakukan dirumah sakit. Dalam Undang-undang No.29 tahun 2004 tentang praktik kedokteran pasal 46 ayat (1) menegaskan bahwa dokter dan dokter gigi wajib membuat rekam medis dalam menjalankan praktik kedokteran (Dewi & Muthmainnah, 2020)

### **2.2.2 Tujuan dan Fungsi Rekam Medis**

Meningkatkan pengguna (pasien dan tenaga medis) melakukan pengisian, penyimpanan dan mengambil ulang data yang secara spesifik baik per individu pasien atau kelompok, termasuk data klinis, administratif dan demografi, sehingga memudahkan operasional sebuah rumah sakit sebagai aspek administrasi, legal, finansial, riset, edukasi, dan dokumentasi. (Pamboaji, 2020)

## **2.3 Filing**

### **2.3.1 Definisi Filing**

*Filing* adalah unit kerja rekam medis yang diakreditasi oleh Departemen Kesehatan yang berfungsi sebagai tempat pengaturan dan penyimpanan dokumen atas dasar sistem penataan tertentu melalui prosedur yang sistematis, sehingga sewaktu-waktu dibutuhkan dapat menyajikan secara cepat dan tepat (Farlinda et al., 2017)

### **2.3.2 Tugas Pokok Unit Filing**

1. Menyimpan dokumen rekam medis dengan metode sesuai dengan standar operasional rumah sakit yang berlaku.
2. Mengambil kembali (retrieval) dokumen rekam medis untuk berbagai keperluan.
3. Memindahkan (meretensi) dokumen rekam medis yang sudah tidak aktif sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan dalam rumah sakit.
4. Memisahkan dokumen rekam medis inaktif dari dokumen medis yang masih aktif.
5. Memilah dan membantu dalam penilaian rekam medis yang memiliki nilai daya guna tinggi.
6. Menyimpan dokumen rekam medis yang dilestarikan.
7. Membantu dalam pemusnahan formulir rekam medis yang tidak memiliki nilai guna (Saputro et al., 2016)

## **2.4 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin)**

### **2.4.1 Definisi 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin)**

5R merupakan kepanjangan dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. 5R adalah salah satu metode yang dapat meningkatkan kebiasaan positif para pekerja dengan cara membangun dan memelihara sebuah lingkungan yang bermutu di dalam sebuah organisasi agar dapat memajukan organisasi tempat kerja, menjamin kesesuaiannya dengan standar yang ada, dan berujung pada peningkatan efisiensi, produktivitas, dan keselamatan kerja.

Metode 5R adalah suatu konsep turunan yang berasal dari negeri matahari terbit yang bernama 5S yaitu *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*. Konsep

ini sering diaplikasikan oleh suatu perusahaan dalam mengelola lingkungan dan fasilitas kerja perusahaannya agar menjadi lebih teratur. Metode 5R mengkhhususkan pada pengorganisasian stasiun kerja/area kerja menggunakan pertimbangan aspek ergonomi berupa efisiensi ekonomi gerakan dan pengaturan fasilitas kerja. Perancangan ini bertujuan untuk memberikan kenyamanan dan kemudahan pada pekerja sehingga meningkatkan performa kerja, seperti menambah kecepatan kerja, akurasi, keselamatan kerja, mengurangi pemborosan tempat dan waktu, dan mengurangi datangnya kelelahan yang teralalu cepat. (Jamaludin, 2014)

#### **2.4.2 Tujuan 5R**

Memelihara lingkungan yang baik pada saat bekerja merupakan hal yang perlu diperhatikan. Selain kenyamanan dalam bekerja, kenyamanan lingkungan juga merupakan pertimbangan komersil yang berguna dan memiliki banyak keuntungan bagi pekerja maupun bagi konsumen. Selain tujuan diatas, menurut (Jamaludin, 2014) penerapan metode 5R ini bertujuan untuk:

1. Memudahkan dalam pencarian suatu barang atau peralatan yang diperlukan dalam bekerja sehingga mengurangi kelelahan bekerja.
2. Barang-barang yang sudah tidak terpakai mudah dikenali.
3. Sistem standard mudah dipahami dan terlihat jelas.
4. Memperbaiki kondisi fisik kerja, sehingga tidak ada benda yang berlebihan dan tempat kerja menjadi lebih luas.
5. Menurunkan tingkat kerusakan produk dan alat produksi.
6. Mewujudkan perusahaan bercitra positif dimata pelanggan yang tercermin dari kondisi tempat kerja yang rapi dan bersih.
7. Lokasi menjadi lebih teratur (tidak berantakan).

#### **2.4.3 Manfaat 5R**

Dalam (Jamaludin, 2014) menjelaskan bahwa manfaat yang akan diperoleh bila menerapkan metode 5R ini antara lain:

##### **a. Memperkecil Resiko Kecelakaan Kerja Pengaturan**

Pengaturan area kerja dan fasilitas kerja akan menciptakan kondisi yang bersih, rapi, dan nyaman bagi karyawan. Dengan pengaturan area kerja

dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja seperti tersandung, terpeleset karena lantai yang licin, dan mengurangi resiko kelelahan yang diakibatkan oleh letak barang yang kurang jelas posisinya sehingga harus mencari-cari.

b. Membimbing Pada Kualitas Produk Yang Lebih Baik Dan Peningkatan Produktivitas

Bagi perusahaan yang telah menerapkan metode 5R ini dengan sungguh-sungguh, jumlah defect/cacat akan relatif lebih rendah dari pada perusahaan yang belum menerapkan.

#### **2.4.4 Faktor Faktor yang berhubungan dengan perilaku**

Menurut (Lawrence Green, 1980) perilaku manusia dipengaruhi oleh 3 faktor, diantaranya

1. Faktor Predisposisi

a. Usia

Usia adalah suatu variabel pada makhluk hidup yang penting untuk diteliti karena merupakan salah satu ciri dasar berbagai kelompok demografis, dimana yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seseorang. Ada sembilan kategori usia yaitu: masa balita (0-5 tahun), masa kanak-kanak (5-11 tahun), masa remaja awal (12-16 tahun), masa remaja akhir (17-25 tahun), masa dewasa awal (26-35 tahun), masa dewasa akhir (36-45 tahun), masa lansia awal (46- 55 tahun), masa lansia akhir (56-65 tahun), dan masa manula (65- sampai atas). Semakin bertambah usia, maka semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa, yaitu semakin bijaksana, semakin mampu berpikir rasional, semakin mampu mengendalikan emosi, semakin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda dari dirinya sendiri, dan sifat- sifat lain yang menunjukkan kematangan intelektual dan psikologis.

b. Masa Kerja

Masa kerja dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif bagi seorang pekerja. Pengaruh positif yang akan diterima tenaga kerja

antara lain bertambahnya pengalaman dan keterampilan yang lebih baik setelah bekerja lama di tempat pekerja itu bekerja. Sedangkan dampak negatif yang bisa diterima pekerja adalah terpapar oleh potensi bahaya setiap hari dari tempat atau lingkungan dia bekerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan tidak ada hubungan antara masa kerja dengan praktik 5R. Penelitian lain menunjukkan bahwa masa kerja pegawai memiliki hubungan dengan penerapan 5R, yaitu masa kerja pegawai yang semakin tinggi membuat pegawai tersebut lebih dapat memahami dan menerapkan budaya 5R

#### c. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan sarana mendasar upaya manusia untuk memperoleh kelangsungan hidupnya atau sebagai infrastruktur untuk pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin bertambah pula perkembangan diri manusia, termasuk dalam hal pengetahuan. Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap program peningkatan pengetahuan secara langsung dan tidak langsung terhadap perilaku. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan hasil uji statistik menunjukkan ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan praktik 5R. Mekanik yang memiliki pendidikan lebih tinggi (S1 dan D3), memiliki nilai 5R lebih tinggi dari mekanik yang berpendidikan SMA atau SMK.

#### d. Jenis Kelamin

Semua pekerja laki-laki atau perempuan yang bekerja di tempat sama dengan fasilitas sama dan peraturan yang sama, ketika laki-laki dan perempuan bekerja di tempat yang sama, maka mereka akan memberlakukan pola tertentu untuk berinteraksi dan perbedaan jenis kelamin turut berperan dalam interaksi tersebut. Adanya perbedaan jenis kelamin tersebut turut menentukan pula peran masing-masing dalam bekerja. Laki-laki memiliki perbedaan secara fisik dan psikis. Perbedaan antara laki-laki dan perempuan bisa dilihat dari fisik seperti

kemampuan otot, daya tahan tubuh, postur, dan sebagainya. Sehingga dapat berhubungan dengan kejadian kecelakaan kerja tertentu. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan untuk dimensi seiketsu, dengan nilai signifikansi 0,012.

#### e. Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil dari “tahu” yang terjadi melalui proses sensoris khususnya mata dan telinga terhadap objek tertentu. Pengetahuan merupakan sesuatu yang dapat dipelajari, baik itu melalui mata kuliah formal ataupun melalui upaya sendiri seperti membaca dan mengamati. Definisi yang berbeda menyatakan bahwa pengetahuan adalah informasi yang diinterpretasikan dan diintegrasikan. Namun, secara sederhana definisi pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui manusia tentang benda, sifat, keadaan, dan harapan-harapan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan praktik 5R.

#### f. Sikap

Sikap sebagai predisposisi yang dipelajari (*learned predisposition*) untuk merespon terhadap suatu objek dalam suasana menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten. Sikap sebagai pengaruh atau penolakan, penilaian, suka atau tidak suka, atau kepositifan atau kenegatifan terhadap suatu objek psikologis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap adalah reaksi dari dalam diri seseorang maupun dari luar seseorang tersebut, menjadi suatu predisposisi yang dipelajari untuk merespon, dan akan berpengaruh pada penerimaan atau penolakan atau penilaian terhadap suatu yang akan dilakukan dalam keadaan senang atau tidak senang, suka atau tidak suka, dan setuju atau tidak setuju. Diungkapkan bahwa pengaruh sikap yang kuat dalam kehidupan sehari-hari manusia mendorong banyak peneliti dan praktisi dalam pendidikan dan ilmu sosial meneliti tentang sikap, baik

pembentukan dan perubahannya maupun pengaruh sikap terhadap perilaku manusia

#### f. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh penting dalam perilaku seseorang. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau usaha yang lemah. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi penerapan budaya kerja 5R dipengaruhi oleh faktor komunikasi, pelatihan, *reward* and *recognition*, dan peran top management.

### 2. Faktor *Enabling*

#### a. Ketersediaan Fasilitas

Ketersediaan fasilitas adalah salah satu faktor yang dapat mendahului terjadinya perubahan terhadap perilaku yang memungkinkan suatu motivasi atau aspirasi terlaksana, yang terwujud dalam bentuk lingkungan fisik, tersedianya fasilitas atau sarana dan prasarana untuk berperilaku. Namun dalam pelaksanaan suatu tujuan fasilitas tidak menjadi sesuatu yang pasti akan mempengaruhi perubahan perilaku seseorang. Terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku

### 3. Faktor *Reinforcing*

#### a. *Reward* dan *Punishment*

*Reward* adalah faktor penguat (*reinforcement*) terhadap perilaku seseorang. *Reward* dapat menjadi suatu sebab untuk memperkuat perilaku seseorang. Artinya adalah suatu perilaku seseorang yang dianggap sesuai atau berperilaku baik atau benar kemudian diikuti dengan faktor penguat, akan dapat meningkatkan perilaku tersebut terulang kembali oleh seseorang. *Punishment* adalah suatu proses yang akan memperlemah atau menekan perilaku seseorang. Sehingga suatu

perilaku yang dianggap tidak sesuai, kemudian diikuti oleh *punishment* akan melemahkan dan tidak akan diulangi oleh seseorang tersebut.

#### b. Pengawasan

Seseorang akan patuh bila masih dalam tahap pengawasan dan bila pengawasan berkurang maka perilaku akan ditinggalkan. Pengawasan dalam menjalankan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan sangat penting untuk dilaksanakan. Jika suatu kegiatan tidak diikuti oleh pengawasan, kegiatan tersebut tidak dapat terpantau apakah secara baik dilaksanakan atau tidak. Apabila kegiatan tidak berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat maka tujuan tidak dapat dicapai

## 2.5 Ringkasan Jurnal

Ringkasan jurnal teks yang memuat ringkasan penelitian tentang topik tertentu. Dapat juga diartikan sebagai rangkuman sekaligus evaluasi dari tulisan orang lain. Kegiatan *review* jurnal bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai topik tertentu. Dengan adanya *review* dari sebuah artikel diharapkan pembaca dapat terbantu dalam memahami topik tanpa membaca seluruh isi buku.

Tabel 2.1 Ringkasan Jurnal

No.	Judul	Metode	Ringkasan
1.	Analisis Penerapan Konsep 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Dalam Pencegahan Penyakit Akibat Kerja di Unit <i>Filing</i>	Kuantitatif	Penerapan 5R dalam tugas pokok belum dilakukan secara baik, karena masih kurangnya pemahaman petugas. Penerapan yang perlu diperbaiki antara lain masih belum dilaksanakan, Dalam tata letak sarana masih belum dilakukannya pemilahan antara berkas dan sarana yang sudah tidak digunakan
2.	Evaluasi Penerapan 5R Dalam Penataan Berkas Rekam Medis Berdasarkan	Kuantitatif	Diantara 5R yang perlu mendapatkan perhatian besar untuk segera diperbaiki adalah Ringkas, Resik, Rapi, Rawat, sedangkan Rajin adalah diantara 5R dia adalah yang mendapatkan penilaian terbaik di antara 5R yang lain

No.	Judul	Metode	Ringkasan
	Persepsi Petugas di Ruang Penyimpanan Rumah Sakit Angkatan Udara Soemitro Surabaya		
3.	Pengaruh Motivasi dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu Kartini Kisaran	Kuantitatif	Berdasarkan uji diperoleh variabel motivasi kerja dan penerapan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada rumah sakit Ibu Kartini Kisaran. motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu terlihat dari nilai
4.	Hubungan Status Kepegawaian Dan Masa Kerja Staf Unit Kerja Rekam Medis Dengan Produktivitas Kerja Di Blud RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin	Kualitatif	Standar Prosedur Operasional (SPO) sensus harian rawat inap masih menggunakan prosedur yang lama dan belum ada revisi Standar Prosedur Operasional (SPO) pada tahun 2013. Pelaksanaan sensus harian rawat inap banyak terdapat ketidakakuratan pada kelas VIP, kelas I, kelas II, dan kelas III yang disebabkan pengisian jumlah sisa pasien yang berbeda dengan pasien awal yang dilakukan
5.	Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah	Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini dan tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng. Pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap

No.	Judul	Metode	Ringkasan
	(RSUD) Kabupaten Buleleng Unit Kerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)		produktivitas
6.	Pelatihan Manajemen Waktu Dalam Mewujudkan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kesehatan RSU Bhakti Asih	Kualitatif	Metode pelaksanaan yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah meliputi kegiatan penyampaian materi manajemen waktu kepada tenaga kesehatan dengan metode yang komunikatif
7.	Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit	Kualitatif	Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai secara konseptual dan empiris, motivasi sebagai peranan yang sangat penting bagi kelancaran tugas-tugas secara menyeluruh yang diperlukan para pegawai sebagai suatu dorongan yang kuat. Motivasi merupakan kekuatan potensial para pegawai yang ada dalam diri mereka sehingga para pegawai mampu mengembangkan pekerjaan mereka yang dapat memengaruhi hasil kerjanya
8.	Produktivitas Kerja Petugas Rekam Medis Unit Pendaftaran Rawat Jalan Di Rumah Sakit Universitas Sebelas Maret Tahun 2018	Kualitatif	Tingkat produktivitas kerja petugas pendaftaran pasien rawat jalan di Rumah Sakit UNS Sukoharjo adalah sebesar 90% masuk dalam kriteria tinggi karena angka 90% terletak diantara nilai 80-90%. Sebaiknya petugas rekam medis pada unit pendaftaran pasien rawat jalan di Rumah Sakit UNS Sukoharjo petugas k mempertahankan kinerja agar kedepannya produktivitas bisa bertahan dan bisa jadi lebih baik.

No.	Judul	Metode	Ringkasan
9.	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Petugas Pendaftaran Di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo	Kuantitatif	Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa produktivitas kerja petugas pendaftaran dikatakan sedang dengan persentase 55%, hal ini ditunjang dan dipengaruhi juga oleh data demografi yang meliputi data demografi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama petugas bekerja. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor umur, dimana sebagian besar responden pada umur 20-30 tahun yaitu sebanyak 15 responden dengan persentase 75% mempunyai tingkat <i>contingency coefficient</i> sebesar 0,690 sehingga dapat diartikan bahwa tingkat hubungan umur dengan produktivitas kerja masuk dalam kategori kuat
10.	Produktivitas Tenaga Kerja Rekam Medis Di Bagian Pendaftaran Rawat Inap Di Rsu Muhammadiyah Ponorogo	Kualitatif	Produktivitas Tenaga Kerja Rekam medis Dibagian Pendaftaran Rawat Inap Di Rumah Sakit Muhammadiyah Ponorogo masih terdapat petugas yang mengerjakan tugas tidak tepat waktu dan mengeluh ketika banyak pasien, sebagian petugas masih terdapat petugas yang sebenarnya memiliki keinginan untuk memperbaiki kemampuannya tetapi tidak dilakukan dengan benar dan menunda proses pendaftaran ketika banyak pasien
11.	Hubungan Pendidikan Pelatihan, Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Kelas C Tahun 2017	Kualitatif	Pendidikan pelatihan petugas Rekam Medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau dan RS Bina Kasih Kota Pekanbaru diketahui bahwa sebanyak 14 responden (58,3 %) menyatakan cukup baik terdapat hubungan antara pendidikan pelatihan dengan produktivitas. Keterampilan petugas Rekam Medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau dan RS Bina Kasih Kota Pekanbaru diketahui sebanyak 15 responden (62,5 %) menyatakan cukup baik, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara keterampilan dengan produktivitas.lingkungan kerja petugas Rekam Medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau dan RS Bina Kasih Kota Pekanbaru bahwa sebanyak 8 sebanyak

No.	Judul	Metode	Ringkasan
			responden (66,7 %) menyatakan cukup baik, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas
12.	Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja Berdasarkan Lingkungan Dan Motivasi Petugas Assembling RSUP Dr. Hasan Sadikin Tahun 2020	Kuantitatif	Petugas assembling di RSUP Dr. Hasan Sadikin sebagian besar berjenis kelamin wanita sebanyak 6 orang (66.7%), berusia 35-49 tahun sebanyak 4 orang (44.5%), masa kerja >10 tahun sebanyak 8 orang (88.9%), pendidikan terakhir diploma III sebanyak 8 orang (88.9%) dan bersatus kawin sebanyak 9 orang (100%). dan Variabel lingkungan kerja dalam kategori sangat baik (75.75%) dan variabel motivasi kerja dalam kategori sangat baik (77.78%).
13.	Produktivitas Kerja Staf Instalasi Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi	Kualitatif	Tanggapan responden terhadap pengetahuan tergolong dalam Kategori cukup baik. Namun disini terlihat ada kesenjangan antara skor aktual dengan harapan yaitu sebesar 40,56 % yang menunjukkan bahwa ada masalah yang menjadikan pengetahuan masih belum terlalu sesuai
14.	Hubungan Kepuasa Kerja Dengan Produktivitas Kerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Kabupaten Ponorogo	Kuantitatif	Berdasarkan dari nilai aspek produktivitas kerja nilai sedang pada perubahan dalam lingkungan kerja cepat bisa menyesuaikan dengan mudah, Berdasarkan nilai terendah pada item aspek dari mengikuti seminar atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja di unit rekam medis. Solusi dari pembahasan fakta diatas dapat dilihat pendidikan petugas rekam medis separunya berpendidikan SMA/SLTA sebanyak 13 petugas maka harus sering dilakukanya seminar atau pelatihan rekam medis untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan
15.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas	Kualitatif	Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja dan produktivitas secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai. hal ini

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Metode</b>	<b>Ringkasan</b>
	Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro Di Masa Pandemi Covid-19		disebabkan karena lingkungan kerja yang dianggap oleh pegawai hal yang biasa maka tidak mempengaruhi dalam produktivitas kerja para pegawai sehingga kinerja pegawai tetap optimal dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya