

Hubungan Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di RSUD Ratu Zalecha Martapura

The Relationship Between Work Discipline And Workload With The Performance Of Medical Record Staff At Ratu Zalecha Regional Hospital, Martapura

Thina Maria Kaleluny¹, Ni Wayan Kurnia Widya Wati^{1*}, Isti Qomah¹, Nina Rahmadiliyani¹

¹Prodi D3 Perekam dan Informasi Kesehatan,
STIKes Husada Borneo, Banjarbaru, Indonesia

*Korespondensi: niwayan.husadaborneo@gmail.com

Abstract

Unit plays a crucial role in supporting the quality of healthcare services. The performance of medical record staff is influenced by work discipline and workload. High discipline enhances efficiency and adherence to procedures, whereas excessive workload can reduce work quality. A preliminary study at Ratu Zalecha Regional Hospital, Martapura, revealed low punctuality and compliance with standard operating procedures (SOPs). Among 43 staff members, only 13.95% arrived on time, and 65.11% had not completed their attendance records properly. This study aims to analyze the relationship between work discipline and workload with the performance of medical record staff at Ratu Zalecha Regional Hospital, Martapura. A quantitative method with a cross-sectional approach was used. The results showed that most staff had good work discipline (58.1%), light workload (58.1%), and good performance (60.5%). The Spearman Rho test showed a significant relationship between work discipline and performance ($p = 0.013$), and between workload and performance ($p = 0.001$). In conclusion, work discipline and workload significantly influence the performance of medical record staff.

Keywords: Performance, Workload, Work Discipline

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan yang melayani kebutuhan kesehatan masyarakat secara komprehensif, terutama untuk kondisi akut dan kompleks. Rumah sakit *melengkapi dan memperkuat sistem kesehatan lain*, berperan dalam koordinasi layanan, pendidikan tenaga kesehatan, dan penelitian klinis, serta menjadi komponen kunci dalam pencapaian Universal Health Coverage (UHC) dan *Sustainable Development Goals* (SDG) (1)

Dalam konteks pelayanan kesehatan, unit rekam medis memiliki peran penting dalam mencatat, mengelola, dan menyediakan informasi pasien secara akurat. Rekam medis sebagaimana diatur dalam Permenkes No. 24 Tahun 2022 tentang rekam medis yang mencakup data identitas, pemeriksaan, pengobatan, dan tindakan medis (2).

Pelayanan rekam medis yang berkualitas sangat bergantung pada kinerja petugas rekam medis dalam melaksanakan kegiatan pendaftaran, pengkodean, dan

pengarsipan dokumen pasien. Kinerja petugas tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan beban kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan konsentrasi dan meningkatkan risiko kesalahan. Oleh karena itu, disiplin kerja dan beban kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja petugas rekam medis (3).

Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, sedangkan beban kerja menunjukkan jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kedua faktor ini terbukti berpengaruh terhadap kinerja petugas. Selain disiplin kerja, beban kerja juga memiliki peran besar dalam menentukan kinerja. Beban kerja yang dimaksud dapat bersifat fisik maupun mental, dan menggambarkan sejauh mana volume pekerjaan yang harus diselesaikan

oleh seorang petugas dalam rentang waktu tertentu (4).

Penelitian (5) mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kualitas kinerja petugas rekam medis karena ketidaksesuaian antara tugas yang dibebankan dan kemampuan yang dimiliki. Berdasarkan penelitian (6) di RSI Ibnu Sina Bukittinggi melaporkan bahwa mayoritas petugas rekam medis mengalami beban kerja berat (56,7%) dan menunjukkan kinerja yang kurang (60%), serta ditemukan hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja.

Studi pendahuluan yang dilakukan di RSUD Ratu Zalecha Martapura pada tanggal 14 November 2024 dengan melakukan wawancara didapatkan bahwa dari 3 petugas rekam medis untuk absensi kedatangan dan kepulangan masih tidak tepat waktu, kurangnya kejelasan terkait pemberian sanksi bagi petugas rekam medis yang melakukan kesalahan, dan pelaksanaan tugas yang masih tidak sesuai dengan SOP sanksi dan disiplin petugas. Berdasarkan hasil laporan kehadiran petugas unit rekam medis pada bulan September - November 2024 dari jumlah 43 petugas, yang hadir diatas jam 07.30 yaitu di pukul 07.40 - 08.30 sebanyak 31 orang (72,1%) sedangkan yang hadir tepat waktu sebanyak 12 orang (27,9%).

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif analitik dengan desain *cross sectional*. Penelitian dilakukan di RSUD Ratu Zalecha Martapura pada November 2024 dengan total responden sebanyak 43 orang petugas rekam medis di unit rekam medis yang diambil melalui teknik total sampling.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan uji *Spearman Rho* dengan tingkat signifikansi 0,05. Pengolahan data pada penelitian ini dengan editing, coding, scoring, entry, dan tabulasi.

Hasil

A. Analisis Univariat

1. Disiplin Kerja

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Disiplin Kerja Petugas Rekam

No	Disiplin Kerja	Jumlah (f)	Persentase(%)
1	Tidak baik	18	41,9
2	Baik	25	58,1
Total		43	100

Dari hasil penelitian pada tabel 1 diketahui bahwa dari total 43 petugas rekam medis, sebagian besar memiliki disiplin kerja yang baik yaitu 25 orang (58,1%). Sedangkan petugas rekam medis 18 orang (41,9%) memiliki disiplin kerja yang tidak baik.

2. Beban Kerja

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Beban Kerja Petugas Rekam Medis Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha Martapura

No	Beban Kerja	Jumlah (f)	Persentase(%)
1	Berat	18	41,9
2	Ringan	25	58,1
Total		43	100

Dari hasil penelitian pada tabel 2 sebagian besar responden 25 orang (58,1%) menunjukkan bahwa beban kerja petugas tergolong ringan. Sedangkan 18 orang (41,9%) memiliki beban kerja yang lebih berat.

3. Kinerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Petugas Rekam Medis

No	Kinerja	Jumlah (f)	Persentase (%)
1	Tidak baik	17	39,5
2	Baik	26	60,5
Total		43	100

Dari hasil penelitian pada tabel 3 menunjukkan sebagian besar 26 orang (60,5%) memiliki kinerja yang baik, sedangkan 17 orang (39,5%) memiliki kinerja tidak baik.

B. Analisis Bivariat

1. Hubungan dan Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Rho Disiplin Kerja dengan Kinerja Petugas

Tabel 4. Distribusi frekuensi responden berdasarkan hubungan disiplin kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha Martapura

No	Disiplin Kerja	Kinerja				Total	
		Tidak Baik		Baik		F	%
		F	%	f	%		
1	Tidak baik	11	61,1	7	38,9	18	100
2	Baik	6	24	19	76	25	100
Total		17	39,5	26	60,5	43	100

Hasil uji Spearman's rho menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja, dengan nilai $p = 0,013$ yang lebih kecil dari nilai signifikansi $0,05$. Nilai koefisien korelasi sebesar $0,374$ mengindikasikan hubungan positif dengan kekuatan lemah. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh petugas, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Disiplin kerja yang tinggi umumnya ditunjukkan oleh kepatuhan terhadap peraturan rumah sakit, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta kedisiplinan waktu.

2. Hubungan dan Hasil Uji Korelasi Rank Spearman antara beban kerja dengan kinerja petugas

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha Martapura

No	Beban Kerja	Kinerja				Total	
		Tidak Baik		Baik		F	%
		F	%	f	%		
1	Berat	12	66,7	6	33,3	18	100
2	Ringan	5	20	20	80	25	100
Total		17	39,5	26	60,5	43	100

Hasil uji statistik pada tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja, dengan nilai $p = 0,001$ dan koefisien korelasi sebesar $0,471$. Hasil ini

menunjukkan adanya hubungan positif dengan kekuatan sedang hingga kuat. Artinya, beban kerja yang dirasakan oleh petugas berpengaruh terhadap tingkat kinerja mereka. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu cenderung meningkatkan kinerja, karena mendorong petugas untuk bekerja secara lebih efisien dan fokus.

Pembahasan

A. Pembahasan Analisis Univariat

1. Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar petugas rekam medis di RSUD Ratu Zalecha Martapura memiliki disiplin kerja yang baik, yaitu sebanyak 25 orang (58,1%). Hal ini menunjukkan bahwa responden menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, kehadiran tepat waktu, serta kesadaran dalam melaksanakan tugas secara profesional.

Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila pegawai melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi (7).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (8) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh lama kerja dan tingkat pendidikan. Semakin lama seseorang bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang diperoleh, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan juga merupakan faktor utama dalam membentuk profesionalisme kerja, karena memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang memudahkan penempatan pekerja sesuai kemampuan.

Secara teoritis, disiplin merupakan wujud kepatuhan terhadap norma dan aturan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin menjadi pilar penting dalam menjaga kualitas pelayanan di rumah sakit, khususnya dalam unit rekam medis yang memerlukan ketelitian dan ketepatan prosedur dalam setiap langkah pencatatan data.

2. Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas petugas rekam medis memiliki

beban kerja yang ringan (58,1%). Temuan ini menunjukkan bahwa sistem kerja di RSUD Ratu Zalecha Martapura cenderung telah tertata cukup baik, sehingga sebagian besar staf mampu mengelola pekerjaannya tanpa mengalami tekanan kerja berlebih.

Petugas rekam medis yang memiliki pendidikan tinggi berperan penting dalam meningkatkan kemampuan analisis, pemecahan masalah, serta penguasaan teknologi informasi. Dengan kompetensi tersebut, petugas rekam medis dapat melaksanakan tugas secara lebih cepat, tepat, dan efisien, khususnya dalam pengelolaan data pasien dan sistem rekam medis elektronik. Selain itu, masa kerja yang lebih lama memberikan pengalaman yang lebih mendalam, sehingga petugas rekam medis semakin memahami alur kerja, sistem pelayanan, serta ritme organisasi di fasilitas pelayanan kesehatan.

Namun masih terdapat responden dengan beban kerja sedang hingga berat, beban kerja yang berat sering kali disebabkan oleh sistem informasi yang belum optimal, kurangnya tenaga kerja, atau distribusi tugas yang tidak merata. Salah satu penyebab beban kerja meningkat adalah Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) yang belum terintegrasi secara maksimal, sehingga beberapa pekerjaan masih dilakukan secara manual (9).

Penelitian ini sejalan dengan (10) yang menyebutkan bahwa mayoritas petugas kesehatan di lingkungan pelayanan primer maupun rumah sakit mengalami beban kerja ringan, tetapi tetap ada segmen yang mengalami tekanan akibat faktor struktural atau teknis.

Oleh karena itu, evaluasi beban kerja secara periodik penting dilakukan oleh manajemen rumah sakit guna menghindari ketimpangan kerja, penurunan produktivitas, dan risiko gangguan kesehatan akibat kerja berlebih.

3. Kinerja

Sebanyak 60,5% responden menunjukkan kinerja yang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar petugas mampu melaksanakan tugasnya secara optimal, baik dari aspek ketepatan, kecepatan, maupun kualitas pelayanan. Kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh

berbagai faktor, termasuk beban kerja yang sesuai, motivasi kerja, pendidikan, dan dukungan organisasi.

Kinerja merupakan hasil akhir dari integrasi kemampuan teknis, kedisiplinan, pengalaman, serta sikap terhadap pekerjaan. Pendidikan formal membentuk kerangka berpikir sistematis, sedangkan pengalaman kerja mengembangkan efisiensi dan keterampilan spesifik yang dibutuhkan dalam sistem rekam medis.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (11) yang menyatakan bahwa faktor dominan yang memengaruhi kinerja adalah motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja. Kinerja juga berkaitan erat dengan kepemimpinan dan sistem reward, di mana organisasi yang mampu memberikan arahan jelas dan penghargaan atas kinerja pegawai akan memacu semangat dan loyalitas kerja.

Menurut teori (12), kinerja adalah pencapaian kerja individu yang dinilai dari segi kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan sesuai standar organisasi. Dalam konteks rekam medis, kesalahan input data, keterlambatan pengarsipan, dan ketidaksesuaian prosedur dapat memengaruhi keseluruhan sistem informasi rumah sakit.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja yang baik pada petugas rekam medis di RSUD Ratu Zalecha Martapura ditunjang oleh kondisi kerja yang kondusif, beban kerja yang seimbang, serta kompetensi personal yang memadai.

B. Pembahasan Analisis Bivariat

1. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis

Hasil analisis statistik menggunakan uji Spearman's rho menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja petugas rekam medis, dengan nilai signifikansi $p = 0,013 (< 0,05)$ dan koefisien korelasi sebesar 0,374. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh petugas.

Petugas dengan tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja optimal. Hal ini tercermin dari kepatuhan terhadap SOP, kehadiran tepat waktu, serta konsistensi dalam melakukan timbang

terima antar shift dengan akurasi dan kehati-hatian. Disiplin yang baik juga menunjukkan tingginya kesadaran individu terhadap tanggung jawab profesionalnya, yang merupakan landasan utama dalam menjaga mutu pelayanan rumah sakit.

Menariknya, hasil penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat beberapa responden yang memiliki tingkat disiplin rendah namun tetap menunjukkan kinerja yang baik. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui dukungan sistem kerja yang mapan, serta budaya kerja tim yang kuat. Artinya, dalam kondisi tertentu, kinerja petugas tetap dapat terjaga apabila terdapat sistem dan lingkungan kerja yang mendukung, walaupun tingkat kedisiplinan individu belum maksimal.

Temuan ini diperkuat oleh (13) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor esensial dalam membentuk kinerja pegawai di lingkungan pelayanan publik, khususnya dalam bidang rekam medis. Disiplin tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan komitmen moral dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya, (14) menjelaskan bahwa disiplin dapat dilihat dari kehadiran tepat waktu, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi. Hal ini menjadi aspek penting dalam manajemen SDM dan menjadi tolok ukur profesionalisme karyawan. Penelitian Hanifah (2019) juga mendukung temuan ini, di mana kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan tugas, termasuk dalam timbangan terima (15).

2. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis

Berdasarkan hasil uji Spearman's rho, diperoleh nilai $p = 0,001 (< 0,05)$ dan nilai koefisien korelasi 0,471, yang menunjukkan adanya hubungan positif dengan kekuatan sedang hingga kuat antara beban kerja dan kinerja. Dengan demikian, terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja yang dirasakan petugas dengan kualitas kinerja yang mereka tunjukkan.

Responden dengan persepsi beban kerja tinggi masih dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini disebabkan oleh adanya tekanan positif yang membuat

petugas lebih fokus, tanggap, dan bertanggung jawab terhadap tugas mereka.

Namun demikian, jika beban kerja tidak proporsional dengan kapasitas individu atau tidak diimbangi dengan sistem pendukung, maka dapat menimbulkan kelelahan fisik dan stres mental, yang dalam jangka panjang menurunkan kualitas pelayanan dan akurasi kerja. Beban kerja yang tidak seimbang bisa disebabkan oleh distribusi tugas yang tidak merata atau oleh kualifikasi pegawai yang tidak sesuai dengan posisinya, seperti yang ditemukan dalam penelitian ini, yaitu petugas yang bukan berlatar belakang rekam medis ditempatkan pada tugas pengolahan data.

Menurut Permenkes RI No. 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, analisis beban kerja harus menjadi dasar dalam menentukan jumlah dan kualifikasi SDM rumah sakit. Ketidaksiharian antara volume kerja dengan jumlah tenaga kerja akan menyebabkan *overload* pada sebagian petugas, serta *underload* pada yang lain (16).

Teori (17) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga aspek utama, yaitu motivasi, kemampuan, dan dukungan organisasi. Ketika ketiga aspek ini terpenuhi, maka beban kerja yang tinggi sekalipun dapat dikelola secara produktif dan tidak berdampak negatif terhadap kinerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian (6) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, jika tidak diimbangi dengan kapasitas dan dukungan yang tepat, dapat menurunkan kinerja. Namun beban kerja dalam kategori sedang justru bisa menjadi pemacu bagi peningkatan performa. Temuan ini juga selaras dengan (18) yang menekankan pentingnya keseimbangan beban kerja agar tidak terjadi penurunan mutu dan motivasi.

Faktor-faktor yang membuat beban kerja tidak merata juga diidentifikasi dalam penelitian ini, antara lain perbedaan posisi kerja, sistem informasi yang belum efisien, dan pembagian tugas yang belum berbasis analisis jabatan dan volume kerja. Hal ini mengakibatkan beberapa petugas mengalami *overload* pekerjaan, sementara yang lain justru *underutilized*.

Secara keseluruhan, baik disiplin kerja maupun beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas rekam medis. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu menaruh perhatian pada peningkatan kedisiplinan melalui pembinaan berkelanjutan serta pengelolaan beban kerja berdasarkan analisis jabatan dan kompetensi aktual agar tercapai kinerja optimal dan pelayanan yang bermutu tinggi.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ratu Zalecha Martapura memiliki tingkat disiplin kerja yang baik. Dari total 43 responden, sebanyak 25 orang (58,1%) menunjukkan disiplin kerja yang baik, yang tercermin dari kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, 18 orang (41,9%) tercatat memiliki disiplin kerja yang belum optimal.

Pada aspek beban kerja, mayoritas responden, yaitu 25 orang (58,1%), merasakan beban kerja dalam kategori ringan. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum distribusi tugas telah sesuai dengan kapasitas kerja petugas, yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugas secara efisien. Sedangkan sisanya 18 orang (41,9%) merasakan beban kerja yang sedang hingga berat, meskipun masih dalam rentang wajar.

Terkait kinerja, sebanyak 26 orang (60,5%) menunjukkan kinerja yang baik, yang ditandai dengan kemampuan menyelesaikan tugas secara tepat waktu, akurat, dan sesuai standar prosedur operasional. Sementara 17 orang (39,5%) menunjukkan kinerja cukup dan perlu peningkatan.

Secara statistik, hasil uji bivariat menggunakan Spearman's rho menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja, dengan nilai $p = 0,013$ dan koefisien korelasi sebesar 0,374. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin baik pula kinerja petugas, meskipun kekuatan hubungannya tergolong lemah. Selain itu, terdapat pula hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja, dengan nilai

$p = 0,001$ dan koefisien korelasi sebesar 0,471, yang menunjukkan kekuatan hubungan sedang hingga kuat.

Daftar Pustaka

1. World Health Organization. (n.d.). *Hospitals overview*. WHO. From <https://www.who.int/hospitals/en/> diakses 13 Januari 2026,
2. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis.
3. Wahyuni, S., & Sari, D. P. (2020). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja petugas rekam medis di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 8(2), 85–92.
4. Laelani, S. N. E. A. (2024). *The influence of burden and discipline of medical record personnel on performance and work motivation in hospitals* — menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja keduanya berpengaruh terhadap kinerja petugas rekam medis
5. Marzia, E. (2019). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instalasi Rekam Medis Di Rsud Aceh Singkil Tahun 2019," *Doctoral dissertation, Institut Kesehatan Helvetia*.
6. Fajri, Y. A., & Herman, P. W. (2024). "Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis RSI Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2024," *Journal of Public Administration and Management Studies*, , vol. 2(2), pp. 66-72.
7. Chaerudin, C., & Umah, A. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 203-208.
8. Kurniawati, E. (2021). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tulungagung All Stars," *SEIKO: Journal of Management & Business*, vol. 3(3), pp. 377-386.
9. Sari, N., & Putri, L. (2022). Evaluasi integrasi SIMRS dan dampaknya terhadap efisiensi kerja perawat. *Jurnal Sistem Informasi Kesehatan Indonesia*, 6(1), 12–19.

10. Sari, D. P., & Handayani, L. (2021). Analisis beban kerja tenaga kesehatan di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 24(2), 85–92.
11. Fajri, Y. A., & Herman, P. W. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis RSI Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2024. *Journal of Public Administration and Management Studies*, 2(2), 66-72.
12. Supitra, Y. M., & Kusumawardhani, O. B. (2023). Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit: Literature Review. In *Prosiding Seminar Informasi Kesehatan Nasional* (pp. 148-153).
13. Wirajaya, M. K. M., & Dewi, N. M. U. K. (2019). Analisis Ketidaklengkapan Rekam Medis Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Dharma Kerti Tabanan. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 6(1).
14. Mailintina, Y., Harahap, S. G., Efkelin, R., Martini, M., Ludovikus, L., & Ellynia, E. (2024). "Hubungan Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis, Administrasi Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sawah Besar". *MAHESA: Malahayati Health Student Journal*, 4(1), 243-263.
15. Hanifah, M.M., Basuki, D. & Merbawani, R. (2019). "Hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan timbang terima di RSUD Prof Dr Soekandar Mojosari". *Jurnal Keperawatan STIKES Bina Sehat PPNI*, 2(3), pp.1–15.
16. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*, Jakarta: Kemenkes RI, 2020.
17. Silaen, et A. (2021). Kinerja Karyawan. In *Widina Bhakti Persada Bandung*. Widina Bhakti Persada Bandung.
18. Buanawati, F. T. (2019). "Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam Dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun". In *Rabit : Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab* (Vol. 1).