
GAMBARAN TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA BERDASARKAN LINGKUNGAN DAN MOTIVASI PETUGAS ASSEMBLING RSUP Dr. HASAN SADIKIN TAHUN 2020

Try Ganjar Wati^{1*}, Sustin Farlinda², Efri Tri Ardianto³
Jurusan Kesehatan, Politeknik Negeri Jember, Indonesia^{1,2,3}
*e-mail: tryganjarwatisoemba@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Hasan Sadikin diketahui bahwa pada bulan Februari sampai Maret 2020 pencapaian target pengerjaan assembling 20 berkas perhari belum sepenuhnya tercapai. 7 dari 9 petugas mengerjakan 7 sampai 15 berkas perhari serta ada ketidakkonsistenan letak formulir tambahan yang di-assembling oleh setiap petugas. Hal ini mengakibatkan ruang menjadi sempit dan berkas yang ditumpuk terlalu lama menyebabkan berkas rekam medis mengalami kerusakan serta letak formulir tambahan berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat produktivitas kerja berdasarkan lingkungan dan motivasi kerja petugas assembling Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Hasan Sadikin Tahun 2020. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan melakukan observasi serta penyebaran kuesioner kepada responden. Hasil yang didapatkan bahwa petugas assembling di RSUP Dr. Hasan Sadikin yang memiliki tingkat produktivitas lebih tinggi adalah petugas dengan jenis kelamin laki-laki, kategori umur 35-49 tahun, lama kerja lebih dari 10 tahun, pendidikan terakhir adalah diploma IV/ S1 dan dengan status kawin.

Kata kunci: assembling, produktivitas, rumah sakit

Abstract

Based on the results of a preliminary study conducted at Hasan Sadikin Hospital, it is known that from February to March 2020 the achievement of the 20 files per day assembling task target has not been fully achieved. 7 out of 9 assembling officers work 7 to 15 files and there was an inconsistency of the additional form's location that assessed by each officer. This resulted in narrow space and files that were stacked too long causing the medical record file to be damaged and the location of the additional forms to be different. This study aims to describe the level of work productivity based on the environment and the work motivation of assembling officers Dr. Hasan Sadikin 2020. This type of research uses quantitative by observing and distributing questionnaires to respondents. The results obtained are that the assembling officer at RSUP Dr. Hasan Sadikin who has a higher level of productivity are officers with male sex, age categories 35-49 years, length of work for more than 10 years, last education diploma IV / S1, and with marital status.

Keywords: assembling, hospitals, productivity

1. Pendahuluan

Ukuran keberhasilan pelayanan rekam medis salah satunya adalah seberapa besar tingkat produktivitas kerja petugas yang dapat dipengaruhi oleh pekerjaan yang berlebihan dan waktu kerja yang tidak produktif. Semakin banyak tugas yang dijalankan oleh seorang petugas rekam medis dapat mempengaruhi jumlah dan hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh setiap petugas. Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja petugas adalah hubungan antar individu di dalam organisasi baik hubungan antar karyawan maupun hubungan antara karyawan dengan atasan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja baik fisik maupun sosial yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas pelayanan di Pemerintah Kota Manado khususnya dalam pelayanan perijinan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syafrika dan Suyasa (2004) dalam Rosita, (2015)) yang menyatakan bahwa setiap lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan psikologis. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja petugas adalah motivasi kerja (Destriatania, dkk. 2014). Hal ini didukung oleh hasil penelitian Purnama (2008) motivasi kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan merupakan dua variabel yang secara teoritis dan terbukti memiliki hubungan yang positif, yang pada akhirnya motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sehingga motivasi kerja karyawan akan berdampak searah pada tingkat produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pelaksanaan motivasi kerja

yang semakin baik maka produktivitas kerja yang diperoleh akan semakin tinggi, sebaliknya produktivitas kerja akan menurun apabila motivasi kerja tidak terlaksana dengan baik serta sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan daya serta potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui gambaran tingkat produktivitas kerja berdasarkan lingkungan dan motivasi kerja petugas *assembling* RSUP Dr. Hasan Sadikin tahun 2020. Penelitian ini dilakukan pada petugas *assembling* dengan cara observasi dan wawancara. Proses *assembling* dilakukan setelah berkas rekam medis di klaim dan di indexing. Kegiatan *assembling* merakit formulir berkas rekam medis yang terdiri dari 35 formulir ditambah dengan formulir tambahan lainnya Berkas rekam medis yang akan di *assembling* dipisahkan per SMF dan setiap petugas mengerjakan 20 berkas perhari berdasarkan perhitungan beban kerja petugas *assembling*. Pencapaian target pengerjaan *assembling* belum sepenuhnya tercapai, hal ini dibuktikan dengan banyaknya berkas rekam medis yang menumpuk diruangan *assembling* berkas rekam medis yang mengakibatkan ruang sempit serta ruang kerja terbatas dan berkas yang ditumpuk terlalu lama menyebabkan berkas rekam medis mengalami kerusakan. Hal lain yaitu ketidakkonsistenan letak formulir tambahan yang di *assembling* oleh setiap petugas sehingga letak formulir tambahan berbeda. Dari aspek ruang lingkup kerja, ruang *assembling* terletak diantara ruang sensus harian dan ruang update data berkas rekam medis, dimana banyaknya berkas rekam medis yang menumpuk pada ruangan tersebut dapat mengganggu kenyamanan kerja dari petugas *assembling*.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis/desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bersifat menggambarkan tingkat produktivitas kerja berdasarkan lingkungan dan motivasi kerja petugas *assembling* Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Hasan Sadikin.

2.2 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin yang berjumlah 9 orang.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan cara melakukan observasi dan menyebarkan kuesioner pada responden. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur tingkat produktivitas kerja berdasarkan lingkungan dan motivasi kerja petugas diambil dari penelitian oleh Asih (2018) dimana peneliti mencantumkan 28 pertanyaan yang terdiri dari 6 pertanyaan tentang produktivitas kerja, 11 pertanyaan tentang lingkungan kerja dan 11 pertanyaan tentang motivasi kerja. Pengambilan data dilakukan pada bulan Februari- Maret 2020.

2.3 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan memaparkan hasil dari kuesioner, yang telah dilakukan oleh peneliti dengan tujuan menggambarkan tingkat produktivitas kerja berdasarkan lingkungan dan motivasi kerja petugas *assembling* rumah sakit umum pusat dr.hasan sadikin tahun 2020

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Individu Petugas *Assembling* petugas *assembling* Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Hasan Sadikin tahun 2020

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Individu Petugas *Assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin

Karakteristik Individu	Frekuensi	
	N	%
Jenis Kelamin		
a. Pria	3	33.3 %
b. Wanita	6	66.7 %

Karakteristik Individu	Frekuensi	
	N	%
Jumlah	9	100 %
Umur		
a. 17-24 Tahun	0	0
b. 25-34 Tahun	2	22.2 %
c. 35-49 Tahun	4	44.5 %
d. >50 Tahun	3	33.3 %
Jumlah	9	100 %
Lama Kerja		
a. 1-3 Tahun	0	0
b. 4-6 Tahun	0	0
c. 7-9 Tahun	1	11.1 %
d. >10 Tahun	8	88.9 %
Jumlah	9	100 %
Pendidikan		
a. SMA/Sederajat	0	0
b. Diploma 3	8	88.9 %
c. Diploma 4/S1	1	11.1 %
d. S2	0	0
Jumlah	9	100 %
Status Perkawinan		
a. Belum Kawin	0	0
b. Kawin	9	100 %
Jumlah	9	100 %

Sumber: Data Primer Petugas *Assembling* 2020

Tabel 1. menunjukkan bahwa sebagian besar petugas *assembling* dengan jenis kelamin pria sebanyak 3 orang (33.3%), sedangkan untuk petugas *assembling* berjenis kelamin wanita sebanyak 6 orang (66.7%). Petugas *assembling* sebagian besar berusia 25-34 tahun sebanyak 2 orang (22.2%), petugas *assembling* yang berusia 35-49 tahun sebanyak 4 orang (44.5%) dan petugas *assembling* dengan usia >50 tahun sebanyak 3 orang (33.3%). Petugas *assembling* sebagian besar memiliki masa kerja 7-9 tahun sebanyak 1 orang (11.1%), petugas *assembling* dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 8 orang (88.9%). Petugas *assembling* sebagian besar dengan pendidikan terakhir Diploma III sebanyak 8 petugas (88.9%) dan 1 orang (11.1%) petugas dengan Pendidikan terakhir Diploma IV atau Sarjana. Petugas *assembling* sebagian besar berstatus kawin yaitu sebanyak 9 orang (100%). Kuesioner disebarkan kepada para petugas di RSUP Dr. Hasan Sadikin Responden dalam penelitian ini adalah semua petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin dengan melihat karakteristik individu petugas yaitu jenis kelamin, usia, lama kerja, pendidikan dan status perkawinan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asih (2018) yang melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan rumah sakit umum kaliwungu kendal dengan melihat karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, lama kerja, pendidikan dan status perkawinan.

3.2 Identifikasi Variabel Lingkungan Dan Motivasi Kerja Petugas *Assembling* Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Hasan Sadikin Tahun 2020

Tabel 2. Hasil kuesioner variabel lingkungan kerja yang diperoleh oleh peneliti dari 9 petugas *assembling*

Kriteria	Pertanyaan											Jumlah	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
Sangat Setuju	3	1	2	2	1	2	1	2	3	2	3	22	22,22
Setuju	2	3	6	7	6	7	5	7	6	7	3	59	59,60
Tidak Setuju	4	4	1	0	2	0	3	0	0	0	3	17	17,17

Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,10
TOTAL												99	100%

Sumber: Data Primer Petugas *Assembling* 2020

Tabel 2. menunjukkan bahwa dari semua pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, hasil jawaban yang memperoleh jumlah paling tinggi adalah kriteria setuju dengan presentasi 59.60% dan jumlah paling rendah adalah kriteria sangat tidak setuju dengan presentase 1,10%. Hasil jawaban yang memperoleh jumlah paling tinggi adalah kriteria setuju dengan presentasi 59.60% dan jumlah paling rendah adalah kriteria sangat tidak setuju dengan presentase 1,10%. Kondisi lingkungan kerja petugas *assembling* baik fisik maupun non fisik di RSUP Dr. Hasan sadikin berada pada kategori sangat baik yaitu sebesar 75.75%, dengan keadaan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suatu rasa aman, sehat dan nyaman kepada petugas *assembling* saat bekerja dan juga petugas menjadi lebih optimal serta produktif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018) yang menyatakan bahwa seorang karyawan yang bekerja pada lingkungan kerja yang mendukung karyawan tersebut untuk bekerja secara optimal akan mampu menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut menjadi rendah.

Tabel 3. Hasil kuesioner variabel motivasi kerja yang diperoleh oleh peneliti dari 9 petugas *assembling*

Kriteria	Pertanyaan											Jumlah	%
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
Sangat Setuju	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	21	21,21
Setuju	7	7	4	7	7	4	7	7	7	5	6	68	68,69
Tidak Setuju	0	1	2	0	0	3	0	1	1	2	0	10	10,10
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL												99	100%

Tabel 3. menunjukkan bahwa dari semua pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner jawaban yang memperoleh jumlah paling tinggi yaitu pada kriteria setuju sebanyak 68.69% dan jumlah paling rendah terdapat pada kriteria sangat tidak setuju yaitu sebesar 0%. Petugas *assembling* RSUP Dr. Hasan Sadikin memiliki motivasi kerja yang sangat baik yaitu sebesar 77.78%. Petugas yang memiliki suatu motivasi kerja yang baik maka akan memunculkan suatu keinginan dan kehendak dalam diri petugas untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik serta dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muntaha (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja petugas dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang menurun secara signifikan akan berimplikasi terhadap menurunnya kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja karyawan yang meningkat berimplikasi terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

3.3 Identifikasi Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja Berdasarkan Lingkungan, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individu Petugas *Assembling* Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Hasan Sadikin Tahun 2020

Tabel 4. Hasil kuesioner variabel produktivitas kerja yang diperoleh oleh peneliti dari 9 petugas

Kriteria	Pertanyaan						Jumlah	%
	23	24	25	26	27	28		
Sangat Setuju	3	3	3	3	3	3	18	33,33
Setuju	6	6	6	6	6	5	35	64,82

Tidak Setuju	0	0	0	0	0	1	1	1,85
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL							54	100%

Sumber Data: Data Primer (2020)

Tabel 4. menunjukkan bahwa dari semua pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner jawaban yang memperoleh jumlah paling tinggi yaitu pada kriteria setuju sebanyak 64.82% dan jumlah paling rendah terdapat pada kriteria sangat tidak setuju yaitu sebesar 0%. Produktivitas kerja petugas assmbling RSUP Dr. Hasan Sadikin termasuk dalam kategori sangat baik hal tersebut akan menciptakan dan memudahkan suatu organisasi dalam hal ini RSUP Dr. Hasan Sadikin dalam mencapai tujuan suatu organisasi serta dapat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang optimal di RSUP Dr. Hasan Sadikin.

Tabel 5. Tingkat Produktivitas Kerja Petugas *Assembling* berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Variabel	
	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Wanita		
- Sangat Setuju (4)	5 (20)	8 (31)
- Setuju (3)	47 (141)	50 (150)
- Tidak Setuju (2)	9 (18)	9 (18)
- Sangat Tidak Setuju (1)	1 (1)	0 (0)
Jumlah Total Skor	180	199
Interpretasi Skor (%)	68.18%	75.37%
Pria		
- Sangat Setuju (4)	17 (68)	13 (52)
- Setuju (3)	15 (45)	19 (57)
- Tidak Setuju (2)	2 (4)	1 (2)
- Sangat Tidak Setuju (1)	0 (0)	0 (0)
Jumlah Total Skor	117	111
Interpretasi Skor (%)	88.64%	84.09%

Sumber Data: Data Primer (2020)

Tabel 5. menunjukkan bahwa petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin dengan jenis kelamin pria diperoleh presentase hasil variabel lingkungan kerja sebesar 88.64% dan variabel motivasi kerja sebesar 84.09%. Produktivitas kerja petugas *assembling* dengan jenis kelamin pria diperoleh rata-rata sebesar 86.36% dan presentase tersebut termasuk dalam kategori produktivitas sangat baik. Petugas *assembling* dengan jenis kelamin wanita diperoleh presentase hasil variabel lingkungan kerja sebesar 68.18% dan untuk variabel motivasi kerja sebesar 75.37%. Produktivitas kerja petugas *assembling* dengan jenis kelamin pria diperoleh rata-rata sebesar 71.78% dan termasuk dalam kategori produktivitas baik. Hasil kuesioner diketahui bahwa petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin yang memiliki tingkat produktivitas kerja lebih tinggi adalah petugas dengan jenis kelamin pria. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) yang menyatakan bahwa jenis kelamin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih produktif dibandingkan pekerja perempuan.

Tabel .: Tingkat Produktivitas Kerja Petugas *Assembling* berdasarkan Umur

Umur	Variabel	
	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
25- 34 Tahun		
- Sangat Setuju (4)	3 (12)	7 (28)
- Setuju (3)	17 (51)	11 (33)
- Tidak Setuju (2)	2 (4)	4 (8)
- Sangat Tidak Setuju (1)	0 (0)	0 (0)
Jumlah Total Skor	67	69

Umur	Variabel	
	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Interpretasi Skor (%)	76.14%	78.40%
35-49 Tahun		
- Sangat Setuju (4)	19 (76)	12 (48)
- Setuju (3)	21 (63)	31 (93)
- Tidak Setuju (2)	3 (6)	1 (2)
- Sangat Tidak Setuju (1)	0 (0)	0 (0)
Jumlah Total Skor	145	143
Interpretasi Skor (%)	82.39%	81.25%
<50 Tahun		
- Sangat Setuju (4)	0 (0)	1 (4)
- Setuju (3)	21 (63)	26 (78)
- Tidak Setuju (2)	10 (20)	5 (10)
- Sangat Tidak Setuju (1)	1 (1)	0 (0)
Jumlah Total Skor	84	92
Interpretasi Skor (%)	63.63%	69.69%

Sumber Data: Data Primer (2020)

Tabel 6. menunjukkan bahwa petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin dengan berdasarkan kategori umur 25-34 tahun diperoleh presentase hasil variabel lingkungan kerja sebesar 76.14% dan variabel motivasi kerja sebesar 78.40%. Produktivitas kerja petugas *assembling* dengan kategori umur 25-34 tahun diperoleh rata-rata sebesar 77.27% dan termasuk dalam kategori produktivitas sangat baik. Petugas koding dengan kategori umur 35-49 tahun diperoleh presentase hasil untuk variabel lingkungan kerja sebesar 82.39% dan untuk variabel motivasi kerja sebesar 81.25%. Produktivitas kerja petugas *assembling* dengan kategori umur 35-49 tahun diperoleh rata-rata sebesar 81.54% dan termasuk dalam kategori produktivitas sangat baik. Petugas *assembling* dengan kategori umur >50 tahun diperoleh presentase hasil untuk variabel lingkungan kerja sebesar 63.63% dan untuk variabel motivasi kerja sebesar 69.69%. Produktivitas kerja petugas koding dengan kategori umur >50 tahun diperoleh rata-rata sebesar 66.67% dan termasuk dalam kategori produktivitas baik. Hasil kuesioner diketahui bahwa petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin yang memiliki tingkat produktivitas kerja lebih tinggi berdasarkan ketegori umur petugas adalah petugas dengan umur 35-49. Hal ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wildani (2012) yang menyatakan bahwa pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan dan komitmen yang makin tinggi pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi.

Tabel 7. Tingkat Produktivitas Kerja Petugas *Assembling* berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Variabel	
	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
7-9 Tahun		
- Sangat Setuju (4)	19 (76)	13 (52)
- Setuju (3)	52 (156)	65 (195)
- Tidak Setuju (2)	16 (32)	9 (18)
- Sangat Tidak Setuju (1)	1 (1)	0 (0)
Jumlah Total Skor	265	265
Interpretasi Skor (%)	75.28%	75.28%
> 10 Tahun		
- Sangat Setuju (4)	3 (12)	7 (28)
- Setuju (3)	7 (21)	3 (9)
- Tidak Setuju (2)	1 (2)	1 (2)
- Sangat Tidak Setuju (1)	0 (0)	0 (0)
Jumlah Total Skor	35	39

Interpretasi Skor (%)	79.54%	88.64%
-----------------------	--------	--------

Sumber Data: Data Primer (2020)

Tabel 7. menunjukkan bahwa petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin dengan lama kerja selama 7-9 tahun diperoleh presentase hasil untuk variabel lingkungan kerja sebesar 75.28% dan variabel motivasi kerja sebesar 75.28%. Produktivitas kerja petugas *assembling* dengan lama kerja selama 7-9 tahun diperoleh rata-rata sebesar 75.28% dan termasuk dalam kategori produktivitas baik. Petugas *assembling* dengan lama kerja selama >10 tahun diperoleh presentase hasil variabel lingkungan kerja sebesar 79.54% dan variabel motivasi kerja sebesar 88.64%. Produktivitas kerja petugas *assembling* dengan lama kerja selama >10 tahun diperoleh rata-rata sebesar 84.1% dan termasuk dalam kategori produktivitas baik. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin yang memiliki produktivitas lebih baik adalah petugas *assembling* dengan lama kerja >10 tahun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Semakin lama dan banyak pengalaman kerja yang dimiliki akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 8. Tingkat Produktivitas Kerja Petugas *Assembling* berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Variabel	
	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Diploma 3		
- Sangat Setuju (4)	19 (76)	13 (52)
- Setuju (3)	52 (156)	65 (195)
- Tidak Setuju (2)	16 (32)	9 (18)
- Sangat Tidak Setuju (1)	1 (1)	0 (0)
Jumlah Total Skor	265	265
Interpretasi Skor (%)	75.28%	75.28%
Diploma 4/S1		
- Sangat Setuju (4)	3 (12)	7 (28)
- Setuju (3)	7 (21)	3 (9)
- Tidak Setuju (2)	1 (2)	1 (2)
- Sangat Tidak Setuju (1)	0 (0)	0 (0)
Jumlah Total Skor	35	39
Interpretasi Skor (%)	79.54%	88.64%

Sumber Data: Data Primer (2020)

Tabel 8. menunjukkan bahwa petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin dengan pendidikan terakhir diploma III diperoleh presentase hasil variabel lingkungan kerja sebesar 75.28% dan variabel motivasi kerja sebesar 75.28%. Produktivitas kerja petugas *assembling* dengan pendidikan terakhir diploma III diperoleh rata-rata sebesar 75.28% dan termasuk dalam kategori produktivitas baik. Petugas *assembling* dengan pendidikan terakhir diploma IV/ S1 diperoleh presentase hasil untuk variabel lingkungan kerja sebesar 79.54% dan untuk variabel motivasi kerja sebesar 88.64%. Produktivitas kerja petugas *assembling* dengan pendidikan terakhir diploma IV/ S1 diperoleh rata-rata sebesar 84.1% dan termasuk dalam kategori produktivitas sangat baik. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin yang memiliki produktivitas lebih baik adalah petugas dengan pendidikan diploma IV/ S1 dibandingkan petugas dengan pendidikan diploma III. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 9. Tingkat Produktivitas Kerja Petugas *Assembling* berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Variabel	
	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Kawin		
- Sangat Setuju (4)	22 (88)	20 (80)
- Setuju (3)	59 (177)	77 (231)

- Tidak Setuju (2)	17 (34)	12 (24)
- Sangat Tidak Setuju (1)	1 (1)	0 (0)
Jumlah Total Skor	300	335
Interpretasi Skor (%)	75.75%	84.60%

Sumber Data: Data Primer (2020)

Tabel 9. menunjukkan bahwa petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin dengan status kawin diperoleh presentase hasil untuk variabel lingkungan kerja sebesar 75.75% dan untuk variabel motivasi kerja sebesar 84.60%. Produktivitas kerja petugas *assembling* dengan status kawin diperoleh rata-rata sebesar 80.18% dan termasuk dalam kategori produktivitas sangat baik. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wildani (2012) yang menyatakan bahwa pekerja yang berstatus menikah, keadaan keluarga bisa menjadi penghambat, mempercepat atau menjadi penangkal proses terjadinya stres. Stress kerja yang dialami oleh pekerja akan mengganggu kinerja dari petugas sehingga pekerjaan menjadi kurang optimal dan produktif.

4. Simpulan dan Saran

4.1 Simpulan

- 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%).
- Variabel lingkungan kerja dalam kategori sangat baik (75.75%) dan variabel motivasi kerja dalam kategori sangat baik (77.78%).
- Gambaran produktivitas kerja petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin dengan presentase 82.87% hal ini termasuk dalam kategori sangat baik. Gambaran produktivitas kerja berdasarkan lingkungan, motivasi kerja dan karakteristik individu sebagai berikut:
 - Petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin yang memiliki tingkat produktivitas lebih tinggi adalah petugas dengan jenis kelamin laki-laki.
 - Petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin yang memiliki tingkat produktivitas lebih tinggi adalah petugas dengan kategori umur 35-49 tahun.
 - Petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin yang memiliki tingkat produktivitas lebih tinggi adalah petugas dengan lama kerja selama >10 tahun.
 - Petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin yang memiliki tingkat produktivitas lebih tinggi adalah petugas dengan pendidikan terakhir diploma IV/ S1.
 - Petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin yang memiliki tingkat produktivitas lebih tinggi adalah petugas dengan status kawin.

4.2 Saran

- Pihak rumah sakit sebaiknya melakukan rapat rutin yang terjadwal dengan tujuan untuk mengevaluasi atau menilai kinerja petugas dalam kegiatan *assembling* berkas rekam medis.
- Pihak rumah sakit sebaiknya perlu menerapkan punishment bagi petugas yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan dan perlu diberikannya reward bagi petugas yang mencapai target kerjanya.
- Pihak rumah sakit sebaiknya perlu melakukan pemantauan secara rutin terkait beban kerja petugas dan target kerja petugas yang tercapai maupun tidak tercapai.
- Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian terkait analisis beban kerja petugas *assembling* di RSUP Dr. Hasan Sadikin.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Hasan Sadikin yang telah memberikan ijin praktek kerja lapang.

Daftar Pustaka

Budi, SC. 2011. Manajemen Unit Kerja Rekam Medis. Yogyakarta: Quantum Sinergis Media.

-
- Asih, Siti Kunarti. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal. Skripsi. Universitas Islam Negeri Walisongo. <http://eprints.walisongo.ac.id/7953/1/112411065.pdf>.
- Destriana, S., Mutahar, Rini dan Ditha Meirany Putri. 2014. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat di RS Bhayangkara Palembang Tahun 2014. Universitas Sriwijaya. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Vol. 5 No. 3. <https://media.neliti.com/media/publications/57964-ID-analysis-of-factorsthat-correlate-with.pdf>
- Elisanti, A. D. & Ardianto, E. T. 2020 Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Bidang Kesehatan. Polije Press.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2010. Permenkes RI No.340/Permenkes/Per/III/2010 tentang pengertian rumah sakit. Jakarta
- _____. 2008. Peraturan Menteri Kesehatan No.269/MenKes/Per/III/2008, Tentang Rekam Medis. Jakarta
- Muntaha dan Mufriah, Mazayatul. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarsono Pontianak. STIE Budi Utomo Pontianak. Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis Vol. 8 No. 1
- Purnama, Ridwan. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. Jurnal Strategis Vol. 7 No. 14 <http://ejournal.upi.edu/index.php/strategic/article/viewFile/1028/679>
- Putri, Hanna Rianita. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. <http://eprints.uny.ac.id/41147/1/SKRIPSI%20HANNA%20RIANITA%20PUTRI.pdf>
- Rosita, Riska. 2015. Pengaruh Shift Kerja dan Persepsi Lingkungan Psikologis Tempat Kerja terhadap Stress Kerja pada Perekam Medik. APIKES Citra Medika Surakarta: Indonesian Journal on Medical Science Vol. 2 No. 2
- Setiawan, SEF Afif. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan otivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Semangat Kera sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Salatiga. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/3200/1/Skripsi.pdf>
- Wildani, A. A. 2012. Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Skripsi. Universitas Indonesia. <http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/20334577S44105Gambaran%20tingkat.pdf>