



Hubungan Hygiene Factors Dan Motivation Factors Dengan Kepatuhan Pengisian Berkas Rekam Medis Di Instalasi Rawat Inap Rsud Dr. Hasri Ainun Habibie

Relationship Between Hygiene Factors and Motivation Factors with Compliance in Completing Medical Records at the Inpatient Installation of Regional Public Hospital (RSUD) of dr. Hasri Ainun Habibie

Indri Abas^{1*}, Herlina Jusuf², Sylva Flora Ninta Tarigan³

¹Jurusan Kesehatan Masyarakat UNG, e-mail: indriabas03@gmail.com

²Jurusan Kesehatan Masyarakat UNG, e-mail: herlinajusuf@ung.ac.id

³Jurusan Kesehatan Masyarakat UNG, e-mail: floraninta@gmail.com

Corresponding Author: E-mail: indriabas03@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 03 May, 2025

Revised: 04 Jun, 2025

Accepted: 17 Jun, 2025

Kata Kunci:

Kepatuhan, Rekam Medis, Hygiene Factors, Motivation Factors

Keywords:

Compliance, Medical Records, Hygiene Factors, Motivation Factors

ABSTRAK

Rekam medis merupakan berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan hygiene factors dan motivation factors dengan kepatuhan pengisian berkas rekam medis di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie. Jenis penelitian adalah survei analitik dengan rancangan cross sectional. Populasi dalam penelitian yaitu seluruh bidan dan perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang berjumlah 75 orang. Jumlah sampel sama dengan jumlah populasi diambil menggunakan teknik total sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan uji chi-square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara hygiene factors dengan kepatuhan pengisian rekam medis ($p\text{-value}=0,002 < 0,05$), ada hubungan motivation factors dengan kepatuhan pengisian rekam medis ($p\text{-value}=0,00 < 0,05$). Disimpulkan ada hubungan hygiene factors dan motivation factors dengan kepatuhan pengisian rekam medis di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie. Disarankan untuk instansi terkait agar dapat memberikan pelatihan dan melakukan pengevaluasian secara berkala.

ABSTRACT

Medical records are notes and documents of patients' identity, examinations, treatments, procedures, and other services provided. This study aims to examine the relationship between hygiene factors and motivation factors with compliance in completing medical records at the inpatient installation of Regional Public Hospital (RSUD) of dr. Hasri Ainun Habibie. This study employed an analytical survey with a cross-sectional design. The population consisted of all midwives and nurses in the inpatient installation of Regional Public Hospital (RSUD) of dr. Hasri Ainun Habibie, totaling 75 individuals. The sample size equaled the population, selected using a total sampling technique. The study instrument was a questionnaire, and data were analyzed using the chi-square test. The findings showed a significant relationship between hygiene factors and compliance in completing medical records ($p\text{-value} 0.002 < 0.05$) and between motivation factors and compliance in completing medical records ($p\text{-value} 0.00 < 0.05$). It is concluded that both hygiene and motivation factors are related to compliance in completing medical records in the inpatient installation of the Regional Public Hospital (RSUD) of dr. Hasri Ainun Habibie. Hence, it is recommended that training and regular evaluations be provided.

DOI: 10.56338/jks.v8i6.7487

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan di Indonesia merupakan bagian integral dari sistem kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Pelayanan kesehatan di Indonesia terbagi menjadi tiga, yaitu: puskesmas, klinik dan praktek dokter umum, serta rumah sakit. Rumah sakit merupakan salah satu pelayanan kesehatan yang dapat memberikan pelayanan yang menyeluruh dan paling kompleks dari fasilitas pelayanan kesehatan. Menurut (Hutama & Santosa, 2016), dalam ruang lingkup rumah sakit, penyelenggaraan sistem informasi kesehatan harus dilakukan secara menyeluruh di semua unit pelayanan yang ada untuk mendukung pencapaian mutu pelayanan yang berkualitas.

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 269/MenKes/Per/III/2008 tentang rekam medis yaitu berkas yang berisi catatan dan dokumen tentang pasien di dalamnya berisi identitas, pemeriksaan, pengobatan, tindakan medis lain pada sarana pelayanan kesehatan. Menurut (Ningsih & Adhi, 2020), salah satu parameter untuk menentukan mutu pelayanan kesehatan rumah sakit adalah data informasi dari rekam medis. Rekam medis itu sendiri dibedakan menjadi 2 jenis yaitu rekam medis rawat inap dan rekam medis rawat jalan.

Rekam medis rawat inap adalah catatan yang berisi semua informasi terkait perawatan pasien yang dirawat di rumah sakit atau fasilitas kesehatan lainnya untuk jangka waktu tertentu. Menurut (Abduh, 2023), rekam medis sendiri mencakup Riwayat medis, diagnosis, perawatan yang diberikan, serta perkembangan kondisi pasien selama masa rawat inap. Sedangkan rekam medis rawat jalan merupakan dokumen atau catatan berguna untuk mencatat semua informasi terkait pelayanan kesehatan yang diterima pasien dan tidak memerlukan rawat inap di rumah sakit atau fasilitas kesehatan lainnya.

Peranan rekam medis sangat penting dalam manajemen pelayanan rumah sakit. Indikator kualitas rekam medis termasuk dalam salah satu standar penilaian akreditasi rumah sakit (Susanto et al., (2023). Rekam medis merupakan salah satu unit vital dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tanggung jawab dari unit rekam medis berupa pengelolaan isi rekam medis yang termasuk di dalamnya yaitu kelengkapan isi, kebijakan penyimpanan, pemusnahan dan kerahasiaan, kepemilikan, pemanfaatan dan pengorganisasian.

Isi dari rekam medis merupakan sumber informasi pasien sehingga ketidaklengkapan rekam medis dapat memberikan dampak tidak baik bagi proses pelayanan kesehatan kepada pasien yang nantinya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan. Dalam sistem rekam medis, pelayanan yang sesuai sangat penting untuk memastikan kualitas, keselamatan, dan efektivitas perawatan kesehatan. Disamping itu, analisis terhadap riwayat penyakit serta tindakan medis yang tidak dapat dilakukan secara baik akan berdampak pada keselamatan pasien (Indar et al., 2013). Dengan demikian kelengkapan dokumen rekam medis merupakan suatu hal yang sangat penting karena berpengaruh terhadap proses pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh petugas medis dan mempengaruhi kualitas dari pelayanan rumah sakit.

Rekam medis yang lengkap dan akurat sangat penting untuk memastikan kualitas dan keamanan perawatan kesehatan. Ketidaklengkapan rekam medis dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pasien, tenaga kesehatan, fasilitas kesehatan, dan bahkan sistem kesehatan secara keseluruhan (Ridho et al., 2024). Maka penting untuk memastikan bahwa pengisian berkas rekam medis dikelola dengan baik, mematuhi standar dan regulasi yang berlaku, dan dilengkapi dengan teknologi yang mendukung efektivitas dan efisiensi pengelolaan informasi kesehatan.

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 129/Menkes/SK/II/2008 tentang standar pelayanan minimal pengembalian berkas rekam medis dari pasien selesai mendapatkan pelayanan medis sampai berkas rekam medis kembali ke ruangan rekam medis dalam waktu 2 x 24 jam, sedangkan untuk pengisian berkas maksimal 1 x 24 jam dalam keadaan lengkap. Kelengkapan pengisian rekam medis adalah lengkapnya pada pengisian rekam medis khususnya pada lembar resume medis dalam waktu 24 jam setelah selesai pelayanan dengan standar pengisian 100% (KEMENKES, 2008). Ringkasan pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan selama masa perawatan hingga pasien keluar setelah pelayanan dan dikembalikan ke unit kerja rekam medis.

Pengisian rekam medis yang lengkap diperlukan kesadaran dan motivasi oleh petugas, untuk

menumbuhkan motivasi diperlukan penghargaan bagi petugas yang mengisi rekam medis dengan lengkap dan memberikan sanksi terhadap petugas yang mengisi rekam medis tidak lengkap (Rini et al., 2019). Motivasi tenaga kesehatan dapat mempengaruhi kepatuhan dalam pencatatan dan pelaporan dalam pelayanan kesehatan. Motivasi bersifat esensial dalam operasional, tidak peduli terhadap kemampuan suatu teknologi dan fasilitas yang dimiliki tanpa di tangani oleh tenaga-tenaga terampil yang termotivasi.

Kepatuhan pengisian berkas rekam medis dapat dilihat dari segi *hygiene factors* dan *motivation factors* terhadap seluruh petugas kesehatan pada instalasi rawat inap yang ada di rumah sakit. *Hygiene factors* merupakan istilah yang pertama kali diperkenalkan oleh *Frederick Herzberg* dalam teori *dual-factor* atau dua faktor (*two-factor theory*) dalam bidang psikologi industri dan manajemen (Haqqi et al., 2020). Menurut teori ini, *hygiene factors* sendiri berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja atau konteks pekerjaan yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan jika tidak memenuhi harapan mereka, namun tidak akan secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja jika dipenuhi.

Hygiene factors disebut juga faktor pemeliharaan yang meliputi beberapa hal diantaranya, gaji (*salaries*), kondisi kerja (*work condition*), kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), kualitas supervise (*quality supervisor*), dan keamanan (*security*) (Muzakki & Hutabarat, 2022). Secara tidak langsung *hygiene factors* dapat meningkatkan motivasi intrinsik atau kepuasan kerja, namun kehadiran pemenuhan faktor ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan dapat meminimalkan ketidakpuasan.

Motivation factors adalah aspek dalam lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi intrinsik karyawan. Dalam teori dua faktor (*two-factor theory*) yang dikemukakan oleh *Frederick Herzberg*, faktor motivasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan ketika dipenuhi, namun kekurangan atau ketiadaannya tidak secara langsung menyebabkan ketidakpuasan (Haqqi et al., 2020). Hal ini, berbeda dengan *hygiene factors* yang lebih berkaitan dengan kondisi kerja dan lingkungan kerja, faktor motivasi lebih terkait dengan sifat pekerjaan itu sendiri dan pengalaman kerja yang memberikan rasa pencapaian, tanggung jawab, dan kepuasan pribadi. *Motivation factors* sendiri meliputi beberapa hal yakni prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), dan pengembangan potensi individu (*advancement*).

Hasil observasi awal yang dilakukan di RSUD Dr. Hasri Ainun Habibie tercatat bahwa jumlah setiap masing-masing petugas kesehatan yang ada di rumah sakit yaitu perawat sebanyak 227 orang, Ners sebanyak 118 orang, D3 keperawatan sebanyak 86 orang, S2 keperawatan sebanyak 23 orang dan bidan sebanyak 33 orang. Kemudian diketahui juga bahwa data jumlah pasien rawat inap di tahun 2023 mencapai 8.959 orang, sedangkan pasien rawat jalan mencapai 39.290 orang.

Wawancara awal yang dilakukan pada unit rekam medis diperoleh informasi bahwa unit rekam medis di RSUD Dr. Hasri Ainun Habibie belum memenuhi standar ketentuan pada pencapaian standar pelayanan minimal (SPM). Kemudian, informasi yang didapat dari 5 orang petugas rekam medis yang ada di RSUD Dr. Hasri Ainun Habibie bahwa kelengkapan pengisian rekam medis dalam waktu 24 jam setelah selesai pelayanan itu belum mencapai standar yakni 100%. Hal ini, berdasarkan ketentuan Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 129/Menkes/SK/II/2008 tentang standar pelayanan No. 129 Tahun 2008 tentang standar pelayanan minimal. Pada unit rekam medis komponen *informed consent* di RSUD Dr. Hasri Ainun Habibie belum memenuhi standar. dikarenakan masih ada yang mengisi berkas rekam medis sampai melebihi waktu yang sudah ditentukan. Sehingga, penting untuk meningkatkan pencapaian pelayanan pada unit rekam medis.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “hubungan *hygiene factors* dan *motivation factors* dengan kepatuhan pengisian berkas rekam medis di instalasi Rawat Inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie”.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini telah dilakukan di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie Kecamatan Limboto Kabupaten Gorontalo. Desain penelitian ini menggunakan metode survei analitik dengan rancangan *Cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh bidan, dan perawat di instalasi rawat inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie berjumlah 75 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* yaitu pengambilan sampelnya berdasarkan pertimbangan kriteria tertentu dari peneliti. Kriteria sampel pada penelitian ini yaitu perawat dan bidan yang berada di instalasi rawat inap dengan jumlah sebanyak perawat 45 orang dan bidan 33 orang.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan kepatuhan pengisian rekam medis di instalasi rawat inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie

Kepatuhan	Frekuensi	
	n	%
Sangat patuh	45	60,0
patuh	30	40,0
Total	75	100,0

Sumber: *Data Primer, 2024*

Berdasarkan Tabel 1 distribusi frekuensi responden untuk kepatuhan pengisian rekam medis menunjukkan bahwa dari 75 responden, terdapat 30 responden (40,0%) yang memiliki kategori patuh, sedangkan paling banyak responden yang memiliki kategori sangat patuh sebanyak 45 responden (60,0%).

Tabel 2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan *hygiene factors* di instalasi rawat inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie

<i>Hygiene Factors</i>	Frekuensi	
	n	%
Memenuhi	52	69,3
Sangat memenuhi	23	30,7
Total	75	100,0

Sumber: *Data Primer, 202*

Berdasarkan Tabel 2 distribusi frekuensi responden berdasarkan *hygiene factors* menunjukkan bahwa dari 75 responden, terdapat 23 responden (30,7%) yang memiliki kategori sangat memenuhi, sedangkan yang paling banyak yaitu responden yang memiliki kategori memenuhi sebanyak 52 responden (69,3%).

Tabel 3 Distribusi frekuensi responden berdasarkan *motivation factors* di instalasi rawat inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie

<i>Motivation Factors</i>	Frekuensi	
	n	%
Sangat termotivasi	28	37,3

Termotivasi	47	62,7
Total	75	100,0

Sumber: *Data Primer, 2024*

Berdasarkan Tabel 3 distribusi frekuensi responden berdasarkan *motivation factors* menunjukkan bahwa dari 75 responden, terdapat 47 responden (62,7%). Sedangkan presentase terendah adalah sangat termotivasi yaitu sebanyak 28 responden (37,3%).

Analisis Bivariat

Tabel 4 Hubungan *hygiene factors* dengan kepatuhan pengisian rekam medis

Hygiene Factors	Kepatuhan Pengisian Rekam Medis				Total		P Value
	Patuh		Sangat Patuh				
	n	%	n	%	n	%	
i Memenuh	27	36,0	25	33,3	52	69,3	0,002
Sangat memenuhi	3	4,0	20	26,7	23	30,7	
Jumlah	30	40,0	45	60,0	75	100,0	

Sumber: *Data Primer, 2024*

Tabel 4 hubungan *hygiene factors* dengan kepatuhan pengisian berkas rekam medis dari 75 responden sebanyak 52 responden (69,3%) pada kriteria *hygiene factors* memenuhi dengan kepatuhan pengisian berkas rekam medis tertinggi terdapat pada responden yang patuh yaitu 27 responden (36%) dan yang terendah terdapat pada responden sangat patuh yaitu sebanyak 25 responden (33,3%). Kemudian pada kriteria *hygiene factors* sangat memenuhi terdapat 23 responden (30,7%) dengan kepatuhan pengisian rekam medis tertinggi terdapat pada responden yang sangat patuh yaitu 20 responden (62,7%) dan yang terendah terdapat pada responden yang patuh yaitu sebanyak 3 responden (4,0%).

Hasil dari hubungan *hygiene factors* dengan kepatuhan pengisian rekam medis menggunakan uji statistic *Chi Square* diperoleh nilai *P Value* = 0,002 < α = 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *hygiene factors* dengan kepatuhan pengisian rekam medis di instalasi rawat inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie.

Tabel 5 Hubungan *motivation factors* dengan kepatuhan pengisian rekam medis

Motivati on Factors	Kepatuhan Pengisian Rekam Medis				Total		P V alue
	Patuh		Sangat Patuh				
	n	%	n	%	n	%	
Sangat termotivasi	3	4,0	2	3,3	2	3	0,000
Termotiv	2	3	2	2	4	6	

asi	7	6,0	0	6,7	7	2,7	
	3	4	4	6	7	1	
Jumlah	0	0,0	5	0,0	5	00,0	

Sumber: *Data Primer, 2024*

Pada tabel 5 hubungan *motivation factors* dengan kepatuhan pengisian berkas rekam medis dari 75 responden sebanyak 47 responden (62,7%) pada kriteria *hygiene factors* termotivasi dengan kepatuhan pengisian berkas rekam medis tertinggi terdapat pada responden yang patuh yaitu 27 responden (36,0%) dan yang terendah terdapat pada responden sangat patuh yaitu sebanyak 20 responden (26,7%). Kemudian pada kriteria *hygiene factors* sangat termotivasi terdapat 28 responden (37,3%) dengan kepatuhan pengisian rekam medis tertinggi terdapat pada responden yang sangat patuh yaitu 25 responden (33,3%) dan yang terendah terdapat pada responden yang patuh yaitu sebanyak 3 responden (4,0%).

Hasil dari hubungan *motivation factors* dengan kepatuhan pengisian berkas rekam medis menggunakan *Chi Square* diperoleh nilai $P\text{ Value} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *hygiene factors* dengan kepatuhan pengisian rekam medis di instalasi rawat inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie.

PEMBAHASAN

Hubungan *hygiene factors* dengan kepatuhan pengisian rekam medis di instalasi rawat inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie

Berdasarkan pada tabel 4 hubungan *hygiene factors* dengan kepatuhan pengisian berkas rekam medis dari 75 responden sebanyak 52 responden (69,3%) pada kriteria *hygiene factors* memenuhi dengan kepatuhan pengisian berkas rekam medis tertinggi terdapat pada responden yang patuh yaitu 27 responden (36%) dan yang terendah terdapat pada responden sangat patuh yaitu sebanyak 25 responden (33,3%). Kemudian pada kriteria *hygiene factors* sangat memenuhi terdapat 23 responden (30,7%) dengan kepatuhan pengisian rekam medis tertinggi terdapat pada responden yang sangat patuh yaitu 20 responden (26,7%) dan yang terendah terdapat pada responden yang patuh yaitu sebanyak 3 responden (4,0%). Nilai *hygiene factors* yang memenuhi terjadi karena berdasarkan hasil kuesioner, sebagian besar responden merasa kondisi lingkungan kerjanya berada dalam situasi yang baik dan nyaman sehingga memberikan motivasi dalam kepuasan bekerja. Hasil analisis data mengenai hubungan *hygiene factors* dan kepatuhan pengisian rekam medis menggunakan uji statistic *Chi Square* menunjukkan nilai $P\text{ value} = 0,002 < \alpha = 0,05$. Disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *hygiene factors* dan kepatuhan pengisian rekam medis di instalasi rawat inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie.

Tingginya nilai *hygiene factors* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kualitas gaji, hal ini dikarenakan apabila gaji yang diterima tidak sesuai dapat memberikan kualitas kinerja yang tidak optimal dalam kepatuhan pengisian berkas rekam medis. Dari hasil kuesioner, diperoleh kondisi gaji yang diberi atau didapat responden sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh responden serta gaji tersebut telah menunjukkan adanya kontribusi responden untuk rumah sakit sehingga besarnya pengaruh pekerjaan responden terhadap keberhasilan rumah sakit. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor *Frederick Herzberg* (1995), dalam teori ini *Herzberg* menegaskan bahwa jika *hygiene factors* seperti gaji tidak memadai atau tidak adil, maka dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada rendahnya kinerja, termasuk dalam kepatuhan pengisian rekam medis. Selain itu, asumsi ini sejalan dengan penelitian oleh (Fauzan, 2022) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja responden di rumah sakit tersebut.

Selain kualitas gaji, faktor lain seperti kondisi kerja juga memengaruhi tingginya *hygiene factors*. Kondisi kerja dimana situasi lingkungan yang mempengaruhi kenyamanan, dan keselamatan.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan memiliki fasilitas rumah sakit yang lengkap sangat penting dalam meningkatkan efisiensi serta kepuasan kerja. Dengan demikian, responden dapat melakukan pekerjaan dengan optimal dan memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada pasien manapun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andrian, 2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan tenaga medis bekerja lebih optimal, sehingga meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien.

Dalam *hygiene factors*, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan berperan penting dalam menjamin standar pelayanan yang optimal. Pelayanan Minimal atau biasa yang disebut dengan (SPM) digunakan sebagai pedoman pada arah kebijakan pada daerah tersebut. SPM sendiri merupakan syarat Administrasi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) digunakan untuk bukti akuntabilitas kinerja pelayanan serta sebagai salah satu indikator yang mendukung pencapaian standar akreditasi pada bab peningkatan mutu dan keselamatan pasien (PMKP). Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan setiap rumah sakit berfokus pada efisiensi serta keadilan. Ketika kebijakan jam kerja yang jelas dan efektif memastikan responden dapat bekerja secara optimal. Proses administrasi juga berjalan dengan lancar dan baik, ini didukung oleh sistem yang terstruktur dengan jelas. Selain itu juga, kebijakan rumah sakit diterapkan secara adil dan konsisten, untuk memastikan kepuasan serta keadilan bagi semua responden juga pasien. Sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pamungkas, 2022) bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang dipengaruhi oleh kebijakan jam kerja yang jelas dan efektif, memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Kebijakan yang mendukung keseimbangan ini memungkinkan responden bekerja secara optimal dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, hubungan yang baik antar rekan kerja sangatlah penting. Ketika seseorang merasa didukung dan dihargai oleh rekan-rekannya, lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan kondusif. Oleh karena itu, setiap individu berupaya membangun hubungan yang harmonis dengan saling menghormati, berbagi pengalaman serta pengetahuan, dan memberikan dukungan emosional. Dengan demikian, mereka dapat bekerja sama secara efektif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Haffas, 2022) bahwa hubungan antara dukungan sosial, termasuk dari rekan kerja, dengan kepuasan kerja pegawai sangatlah penting. Dukungan positif dari rekan kerja dapat meningkatkan semangat serta kepuasan dalam bekerja.

Kinerja pegawai tidak hanya berasal dari dukungan antar rekan kerja, bimbingan serta dukungan dari atasan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja serta kepuasan responden. Dukungan kualitas supervise dimana responden merasa sangat puas dengan kualitas supervise di rumah sakit, supervisor di rumah sakit telah memberikan bimbingan yang baik, mendukung dan memotivasi responden untuk meningkatkan kinerja. Supervisor juga menilai kinerja responden secara adil, objektif, dan konstruktif, memberikan umpan balik yang berguna untuk perbaikan. Untuk itu responden bisa mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, serta merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jariah et al., 2022) bahwa supervisi keparawatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh supervisor dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Kepuasan kinerja pegawai tidak hanya berasal dari dukungan antar rekan kerja ataupun atasan, tetapi juga berasal dari lingkungan kerja yang aman dan bebas dari kecelakaan kerja. Rumah sakit berupaya untuk menjamin keamanan dan keselamatan kerja secara optimal bagi pekerja. Perlindungan yang memadai terhadap kesehatan dan keselamatan responden, serta menjalankan protokol keselamatan kerja yang ketat sehingga responden merasa aman ketika bekerja di rumah sakit. Tindakan pencegahan

kecelakaan kerja, seperti pelatihan keselamatan, pemantauan kesehatan rutin, dan penggunaan peralatan pelindung, dilaksanakan secara konsisten. Agar responden merasa aman dan nyaman bekerja, serta bisa fokus memberikan pelayanan kesehatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati, 2020) bahwa, petugas rekam medis harus menjaga kerahasiaan data pasien dan juga integritas data harus dipastikan data dari pasien akurat dan lengkap serta akses kontrolnya diakses oleh petugas yang berwenang dan yang dapat mengakses data serta pengamanan fisik dari rekam medis berupa penyimpanannya ditempat yang aman.

Hubungan *motivation factors* dengan kepatuhan pengisian rekam medis di instalasi rawat inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie

Berdasarkan pada tabel 5 hubungan *motivation factors* dengan kepatuhan pengisian berkas rekam medis dari 75 responden sebanyak 47 responden (62,7%) pada kriteria *hygiene factors* termotivasi dengan kepatuhan pengisian berkas rekam medis tertinggi terdapat pada responden yang patuh yaitu 27 responden (36,0%) dan yang terendah terdapat pada responden sangat patuh yaitu sebanyak 20 responden (26,7%). Kemudian pada kriteria *hygiene factors* sangat termotivasi terdapat 28 responden (37,3%) dengan kepatuhan pengisian rekam medis tertinggi terdapat pada responden yang sangat patuh yaitu 25 responden (33,3%) dan yang terendah terdapat pada responden yang patuh yaitu sebanyak 3 responden (4,0%). Tingginya nilai *motivation factors* disebabkan oleh hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaannya memberikan tantangan, penghargaan, serta kesempatan untuk berkembang, sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja. Hasil analisis data mengenai hubungan *motivation factors* dengan kepatuhan pengisian rekam medis menggunakan uji statistik *Chi-Square* menunjukkan nilai $p\text{ Value} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *motivation factors* dengan kepatuhan pengisian rekam medis di instalasi rawat inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie.

Salah satu faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang yaitu *Motivation factors*, karena motivasi menjadi faktor pendorong bagi seorang tenaga kesehatan sehingga bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Kondisi ini didukung oleh prestasi, setiap responden memiliki rasa bangga tersendiri dengan apa yang telah mereka capai, karena telah berhasil mencapai target pekerjaan secara konsisten. Dengan usaha dan kerja keras, responden berhasil menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan tepat. Prestasi tersebut tidak hanya memuaskan responden tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri serta motivasi untuk terus berinovasi sehingga memberikan kontribusi yang maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2022) bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mendorong kreativitas dan inovasi karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi baru dan berinovasi, yang berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

Pengakuan atas prestasi kerja dan dukungan dari rekan kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja responden untuk itu setiap responden berhak mendapatkan pengakuan yang layak dari atasan atas prestasi kerjanya serta dukungan dari rekan kerja yang mengakui kontribusi dari responden sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Pengakuan juga tidak hanya membangun kepercayaan diri, tetapi dapat memotivasi responden untuk terus berinovasi dan berkarya dalam meningkatkan kinerja dengan memberikan kinerja yang baik dan bagus. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harras, 2024) bahwa dukungan dari pimpinan dan rekan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi karyawan. Dukungan tersebut berkontribusi pada peningkatan semangat dan produktivitas kerja.

Setiap pekerjaan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda untuk itu harus memilih pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang kita punya sehingga memberikan kepuasan tersendiri bagi rumah sakit. Kepuasan tidak hanya dari pekerjaan itu sendiri, melainkan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan dalam pekerjaan. Lingkungan kerja yang mendukung serta profesional dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan tentang dunia kerja kepada responden. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad ilham, 2024) bahwa lingkungan kerja yang baik

memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit.

Lingkungan kerja yang mendukung dan profesional dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan yang berharga bagi tenaga kesehatan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif, didukung oleh kesejahteraan karyawan, hubungan yang harmonis, serta sistem manajemen yang baik, berperan penting dalam meningkatkan kepatuhan terhadap pengisian berkas rekam medis. Faktor-faktor seperti gaji yang layak, kondisi kerja yang nyaman, kebijakan perusahaan yang jelas, supervisi yang berkualitas, serta jaminan keamanan, menciptakan rasa nyaman dan tanggung jawab, sehingga responden patuh dalam mengisi berkas rekam medis.

Dalam dunia kerja, kejelasan tanggung jawab menjadi faktor penting yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas seseorang. Tanggung jawab yang jelas dan sesuai dengan pekerjaan responden memberikan rasa nyaman. Untuk itu tanggung jawab harus disesuaikan dengan posisi kerja serta keahlian yang dimiliki responden. Kemudian setiap responden diberikan kebebasan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kopter et al., 2022), bahwa tanggung jawab kerja yang jelas memiliki efek positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dalam lingkungan kerja rumah sakit, pengembangan potensi individu menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterampilan dan profesionalisme responden. Untuk itu pengembangan potensi individu ini memberikan responden pelatihan yang diperlukan untuk pengembangan keterampilan responden tersebut. Rumah sakit harus memfasilitasi responden dengan memberikan peluang untuk mengembangkan karir mereka dengan baik dan memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan yang mereka tekuni. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haq, M. I. A., 2024), bahwa pelatihan memberikan kesempatan kepada perawat untuk meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, dan kompetensi, sehingga mampu melaksanakan tugas dengan efisien dan efektif. Selain itu, pengembangan karir berkontribusi pada peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan profesionalisme melalui perencanaan karir, promosi, dan pendidikan berkelanjutan. Dengan memaksimalkan *motivation factors*, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, serta pengembangan dan potensi individu, dapat meningkatkan kepatuhan dalam pengisian berkas rekam medis. Ketika faktor-faktor ini terpenuhi, responden akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mengikuti prosedur pengisian berkas rekam medis dengan disiplin.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan *hygiene factors* dan *motivation factors* dengan kepatuhan pengisian rekam medis di instalasi rawat inap di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie disimpulkan sebagai berikut: Ada hubungan antara *hygiene factors* dengan kepatuhan pengisian rekam medis menggunakan uji statistic *Chi-Square* diperoleh nilai $p \text{ Value} = 0,002 < \alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *hygiene factors* dengan kepatuhan pengisian rekam medis di instalasi rawat inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie. Ada hubungan antara *motivation factors* dengan kepatuhan pengisian rekam medis menggunakan uji statistic *Chi-Square* diperoleh nilai $p \text{ Value} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *motivation factors* dengan kepatuhan pengisian rekam medis di instalasi rawat inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie.

SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu sebagai berikut: Bagi peneliti selanjutnya, disarankan sebelumnya bisa mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kepatuhan pengisian rekam medis. Bagi instansi penelitian, memberikan pelatihan, pengembangan, perbaikan infrastruktur, fasilitas, dan mengevaluasi secara berkala. Bagi institusi Pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan penguatan

kebijakan dan bisa mendorong kepemimpinan yang mendukung serta dijadikan riset dan sebagai referensi untuk dijadikan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M., Alawiyah, T., Apriansyah, G., Abdullah, R., & Afgani, M. W. (2023). Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer Survey Design : Cross Sectional dalam Penelitian Kualitatif Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer. 3(1), 31–39.
- Andrian. (2022). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis pada rumah sakit type-D perawang. Skripsi, 1–23.
- Fauzan, A. (2022). The Influence of Compensation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Motivation in a Manufacturing Company. Jurnal Ilmiah MEA, 6(2), 1860–1880.
- Haffas, M. (2022). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. 1–23.
- Haq, M. I. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perawat: Scoping Review (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Haqqi, A., Aini, N. N., & Wicaksono, A. P. (2020). Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Pengembalian Berkas Rekam Medis Rawat Inap di RS Universitas Airlangga. J-REMI : Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan, 1(4), 492–501.
- Harras, H. (2024). Dampak Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 4(2), 638–649.
- Hutama, H., & Santosa, E. (2016). Evaluasi Mutu Rekam Medis Di Rs Pku 1 Muhammadiyah Yogyakarta: Studi Kasus Pada Pasien Sectio Caesaria. Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit, 5(1), 25–34.
- Indar, I., Indar, & Naiem, M. F. (2013). Faktor yang Berhubungan dengan Kelengkapan Rekam Medis di RSUD H. Padjonga DG. Ngalle Takalar. Jurnal AKK, 2(2), 10–18.
- Jariah, A., Samsualam, & Tutik Agustini. (2022). Pengaruh Supervisi Keperawatan, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat. Window of Nursing Journal, 03(01), 49–56.
- Kopter, J., Nasution, A. P., & Al Ihsan, M. A. (2022). Pengaruh Tanggung Jawab Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu. Joel: Journal of Educational and Language Research, 1(11), 1583–1596.
- Kurniawati, F. (2020). Hubungan Motivation Factor Dan Hygiene Factor Terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Bahteramas Dan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. Jurnal Pelita Sains Kesehatan, 01(1), 63–72.
- Muhammad ilham, irna harisa muhammad reisaldi. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap. 6(1), 104–113.
- Muzakki, M., & Hutabarat, H. G. L. M. B. (2022). Role of Organization Citizenship Behavior Mediation in Work Motivation Relationship To Employee Performance: Empirical Study. Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen), 9(1), 21–45.
- Ningsih, K. P., & Adhi, S. N. (2020). Evaluasi Standar Pelayanan Minimal Rekam Medis di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Indonesian of Health Information Management Journal, 8(2), 92–99.
- Pamungkas, W. A. J. I. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit.
- Ridho, K. M., Rosa, E. M., & Suparniati, E. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Pengisian Rekam Medis Di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan Umy. JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit), 2(2), 1–18.

-
- Rini, M., Jak, Y., & Wiyono, T. (2019). Analisis Kelengkapan Pengisian Rekam Medis Rawat Inap Kebidanan RSIA Bunda Aliyah Jakarta Tahun 2019. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 3(2), 131-142
- Susanto, M. G., Windyaningsih, C., & Andarusito, N. (2023). Analisis Kepatuhan Tenaga Kesehatan Dalam Kelengkapan Pengisian Berkas Rekam Medis di Ruang Penyakit Dalam RSUD Berkah Pandeglang. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 7(1), 41–51.
- Wahyuni, F. E. (2022). Pengaruh Kreativitas, Pengetahuan, Dan Motivasi Terhadap Inovasi Karyawan. *Ilmu Manajemen*, 10(1), 98–109.