

## HALAMAN RINGKASAN

**Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja Berdasarkan Lingkungan Dan Motivasi Kerja Petugas Casemix Di RSUP Dr. Kariadi Semarang, Tamami Alifia Annisa, NIM G41172130, Tahun 2021, Rekam Medis, Politeknik Negeri Jember, Efri Tri Ardianto, S.KM., M.Kes. (Pembimbing)**

Salah satu upaya untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara optimal sesuai dengan tujuan pembangunan kesehatan adalah dengan adanya sarana pelayanan yang memadai contohnya klinik, dokter pribadi, puskesmas dan rumah sakit. Untuk memenuhi terciptanya tertib administrasi diperlukan adanya pelaksanaan kegiatan yang cepat dan tepat. Peran tenaga profesi juga tidak kalah penting untuk menggerakkan kegiatan organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja petugas rekam medis sehingga kualitas pelayanan yang diberikan akan bermutu dan pasien pun akan merasa senang. Pelayanan kesehatan yang bermutu akan tercapai apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Pelayanan kesehatan yang bermutu akan menghasilkan dampak yang menguntungkan bagi pasien, rumah sakit, dan masyarakat sekitar.

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja petugas adalah hubungan antar individu di dalam organisasi baik hubungan antar karyawan maupun hubungan antara karyawan dengan atasan dan juga dipengaruhi oleh pengalaman bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja baik fisik maupun sosial yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas pelayanan. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan. 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.

Sistem casemix adalah pengelompokan diagnosis dan prosedur dengan mengacu pada ciri klinis yang mirip/sama dan penggunaan sumber daya/biaya

perawatan yang mirip/sama, pengelompokan dilakukan dengan menggunakan software grouper. Petugas casemix RSUP Dr. Kariadi Semarang sebagian besar berjenis kelamin wanita sebanyak 11 orang (84.6%), berusia 25-34 tahun sebanyak 9 orang (69.2%), masa kerja >10 tahun sebanyak 7 orang (53.8%), pendidikan terakhir diploma III sebanyak 11 orang (84.6%) dan bersatus menikah sebanyak 11 orang (84.6%). Responden dalam penelitian ini adalah semua petugas casemix di RSUP Dr. Kariadi Semarang dengan melihat karakteristik individu petugas yaitu jenis kelamin, usia, lama kerja, pendidikan dan status pernikahan.

Variabel lingkungan kerja dalam kategori baik (68.65%) dan variabel motivasi kerja dalam kategori baik (67.78%). Pada variabel lingkungan kerja sebanyak 2 petugas merasa bangunan, sirkulasi udara, kebersihan serta tempat parkir di tempat bekerja belum memadai. Pada variabel motivasi kerja sebanyak 2 petugas tidak berminat terhadap pekerjaan yang dikerjakan, sebanyak 4 petugas merasa beban kerja tidak dalam batas wajar, sebanyak 1 petugas tidak bias mendapat kesempatan berprestasi di tempat kerja, dan sebanyak 2 petugas merasa pimpinan tidak memperhatikan bawahannya.

Berdasarkan studi pendahuluan dan kuesioner yang didapat dari responden, peneliti menemukan masalah yang dialami yakni terdapat beberapa petugas merasa pada variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja belum sepenuhnya memadai untuk mendukung keproduktivan saat bekerja seperti yang peneliti kemukakan diatas. Gambaran tingkat produktivitas dilakukan dengan menjabarkan karakteristik individu responden dan identifikasi variabel produktivitas, lingkungan dan motivasi kerja menggunakan tabel dalam bentuk persentase. Oleh karena itu, adanya gambaran tingkat produktivitas kerja berdasarkan lingkungan dan motivasi kerja petugas casemix RSUP Dr. Kariadi Semarang digunakan sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan, evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya, untuk kebutuhan latihan dan pengembangan, untuk perencanaan dan pengembangan karier, untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.