

ARTIKEL

PENGARUH IMPLEMENTASI SIMRS DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT DUSTIRA KOTA CIMAHI

Yucca Camelia
NIM: 228020126



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2026**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh implementasi SIMRS dan beban kerja terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan data dan informasi yang bermanfaat bagi tenaga kesehatan khususnya perawat mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner disertai dengan teknik kepustakaan dan observasi, teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional cluster random sampling*. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2025. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum implementasi SIMRS, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi termasuk kategori kurang baik. Hasil analisis verifikatif dapat diketahui bahwa implementasi SIMRS dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci : Implementasi SIMRS, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat

ABSTRACT

Nurses must demonstrate good and high-quality performance in providing nursing care to patients in hospitals. This is a consequence of public demand for high-quality healthcare services. This study aims to determine and analyze the effect of SIMRS implementation and workload on nurse performance, with job satisfaction as an intervening variable at Dustira Hospital, Cimahi City. The results are expected to provide useful data and information for healthcare workers, particularly nurses, regarding the factors that influence nurse performance. The research method used was descriptive and verification analysis. Data collection used a questionnaire accompanied by literature review and observation techniques, and sampling using proportional cluster random sampling. Field data collection was conducted in 2025. Path analysis was used for data analysis. The descriptive analysis results indicate that, in general, SIMRS implementation, workload, job satisfaction, and nurse performance at Dustira Hospital, Cimahi City are categorized as poor. The verification analysis revealed that SIMRS implementation and workload influence job satisfaction, both partially and simultaneously, and that job satisfaction influences nurse performance.

Keywords: SIMRS Implementation, Workload, Job Satisfaction, Nurse Performance

RINGKESAN

Perawat kedah nunjukkeun kinerja anu saé sareng kualitas luhur dina nyayogikeun perawatan ka pasien di rumah sakit. Ieu mangrupikeun akibat tina paménta masarakat pikeun layanan kasehatan anu kualitas luhur. Panilitian ieu ngagaduhan tujuan pikeun nangtukeun sareng nganalisis pangaruh palaksanaan SIMRS sareng beban kerja kana kinerja perawat, kalayan kapuasan padamelan salaku variabel intervening di Rumah Sakit Dustira, Kota Cimahi. Hasilna dipiharep tiasa nyayogikeun data sareng inpormasi anu mangpaat pikeun pagawé kasehatan, khususna perawat, ngeunaan faktor-faktor anu mangaruhan kinerja perawat. Méthode panalungtikan anu dianggo nyaéta analisis deskriptif sareng verifikasi. Pangumpulan data nganggo angkét anu dibarengan ku téknik tinjauan literatur sareng observasi, sareng sampling nganggo sampling acak klaster proporsional. Pangumpulan data lapangan dilaksanakeun dina taun 2025. Analisis jalur dianggo pikeun analisis data. Hasil analisis deskriptif nunjukkeun yén, sacara umum, palaksanaan SIMRS, beban kerja, kapuasan padamelan, sareng kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira, Kota Cimahi dikategorikeun goréng. Analisis verifikasi ngungkabkeun yén palaksanaan SIMRS sareng beban kerja mangaruhan kapuasan padamelan, boh sacara parsial boh sacara simultan, sareng kapuasan padamelan mangaruhan kinerja perawat.

Kata Kunci: Palaksanaan SIMRS, Beban Kerja, Kapuasan Padamelan, Kinerja Perawat

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi di era digital telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat, akurat, efektif, dan efisien. Menurut Laudon dan Laudon (2020), sistem informasi merupakan kombinasi dari teknologi, manusia, dan prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan mendistribusikan informasi guna mendukung pengambilan keputusan dalam organisasi. Oleh karena itu, penerapan sistem informasi di rumah sakit menjadi suatu kebutuhan strategis dalam meningkatkan kinerja pelayanan.

Salah satu bentuk pemanfaatan teknologi informasi di rumah sakit adalah melalui implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS). Menurut Hatta (2021), SIMRS merupakan suatu sistem teknologi informasi yang mengintegrasikan seluruh proses pelayanan dan manajemen rumah sakit, mulai dari pelayanan medis, administrasi, hingga pelaporan manajerial. Sistem ini dirancang untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan informasi rumah sakit.

Pentingnya implementasi SIMRS di rumah sakit tidak terlepas dari kompleksitas data yang dihasilkan setiap harinya. Rumah sakit menghasilkan data dalam jumlah besar dan beragam, sehingga pengelolaan secara manual dapat menimbulkan kesalahan pencatatan, keterlambatan pelayanan, serta inefisiensi operasional. Menurut WHO (2019), sistem informasi kesehatan yang terintegrasi mampu meningkatkan kualitas pengelolaan data dan mempercepat proses pelayanan kesehatan kepada pasien.

SIMRS memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Dengan adanya sistem yang terintegrasi, tenaga kesehatan dapat mengakses data pasien secara cepat dan akurat sehingga mendukung ketepatan diagnosis dan pengambilan keputusan medis. Menurut Kemenkes RI (2019), implementasi SIMRS bertujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan, efisiensi operasional, serta mendukung keselamatan pasien melalui pengelolaan informasi yang sistematis.

SIMRS juga berperan penting dalam mendukung pengambilan keputusan manajerial. Data yang tersimpan dalam sistem dapat diolah menjadi informasi strategis yang digunakan oleh pimpinan rumah sakit dalam perencanaan, pengawasan, dan evaluasi kinerja organisasi. Menurut O'Brien dan Marakas (2019), sistem informasi manajemen membantu organisasi dalam menyediakan informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen.

Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) merupakan salah satu indikator penting dalam mendukung peningkatan mutu pelayanan kesehatan di era digital. Berdasarkan Permenkes RI Nomor 82 Tahun 2013, setiap rumah sakit diwajibkan untuk menyelenggarakan SIMRS secara terintegrasi guna menunjang efisiensi pelayanan, pengelolaan data, dan pengambilan keputusan manajerial.

Namun, pada praktiknya, tingkat keberhasilan implementasi SIMRS masih bervariasi antar rumah sakit. Fenomena ini terlihat pada beberapa rumah sakit di

Kota Cimahi, khususnya pada RS Dustira yang masih menghadapi berbagai kendala dalam penerapan SIMRS dibandingkan dengan rumah sakit lainnya.

Secara empiris, implementasi SIMRS di RS Dustira belum berjalan optimal. Beberapa permasalahan yang masih ditemukan meliputi keterbatasan integrasi sistem antar unit pelayanan, masih adanya pencatatan manual, keterlambatan input data, serta keterbatasan kompetensi sumber daya manusia dalam pemanfaatan teknologi informasi. Menurut Hatta (2021), keberhasilan implementasi SIMRS sangat dipengaruhi oleh kesiapan SDM, infrastruktur teknologi, dan integrasi sistem. Apabila ketiga aspek tersebut belum terpenuhi secara optimal, maka sistem tidak dapat mendukung pelayanan secara efektif.

Sementara itu, beberapa rumah sakit lain di Kota Cimahi seperti RSUD Cibabat, RS Avisena, dan RS Mitra Kasih telah menunjukkan implementasi SIMRS yang lebih baik dan terintegrasi dalam pelayanan. Hal ini sejalan dengan pendapat WHO (2019) yang menyatakan bahwa sistem informasi kesehatan yang terintegrasi dapat meningkatkan efisiensi pelayanan, akurasi data, serta kecepatan pengambilan keputusan manajerial.

Kinerja perawat merupakan indikator penting dalam menilai kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Dalam konteks Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi, optimalisasi kinerja perawat sangat diperlukan untuk memastikan efisiensi, akurasi, dan ketepatan waktu dalam penanganan pasien. Kinerja yang tinggi tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sistem pendukung seperti implementasi SIMRS, beban kerja, dan kepuasan kerja perawat.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja perawat masih perlu ditingkatkan secara maksimal dalam memberikan pelayanan keperawatan, karena kinerja merupakan bagian penting yang mempengaruhi mutu pelayanan keperawatan. Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Implementasi SIMRS dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi”

Identifikasi dan Perumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap implementasi SIMRS, beban kerja, kepuasan kerja, kinerja perawat.

Identifikasi Masalah

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian.

1. Masih ditemukan hambatan teknis dan administratif dalam penggunaan SIMRS di rumah sakit, seperti keterbatasan akses jaringan, kurangnya pelatihan, serta kendala pada modul tertentu.
2. Pemanfaatan SIMRS belum optimal, meskipun telah diterapkan secara menyeluruh, beberapa tenaga kesehatan belum memanfaatkan seluruh fitur sistem, yang berpotensi mempengaruhi kinerja pelayanan.

3. Tenaga kesehatan mengalami beban kerja yang tinggi.
4. Beban administratif meningkat akibat kurangnya integrasi efektif antara sistem informasi dan proses kerja, membuat pekerjaan menjadi tumpang tindih dan melelahkan secara fisik dan mental.
5. Sebagian tenaga kesehatan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang dipicu oleh stres kerja tinggi, hambatan teknologi, dan kurangnya penghargaan atau umpan balik dari atasan.
6. Implementasi teknologi belum sepenuhnya berdampak positif terhadap pengalaman kerja.
7. Variasi dalam kinerja tenaga kesehatan masih cukup tinggi, yang dipengaruhi oleh beban kerja berat dan keterbatasan dalam penggunaan teknologi informasi.
8. Kinerja pelayanan belum sepenuhnya optimal, khususnya dalam hal kecepatan, ketepatan pencatatan, serta pelayanan pasien, yang menjadi indikator penting dalam mutu layanan rumah sakit.
9. Sistem insentif yang diterapkan kurang memenuhi harapan seperti pemberian insentif yang belum proporsional.
10. Gaji dan promosi yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi.
11. Terdapat perawat dalam bekerja kurang optimal dalam melakukan tugasnya.
12. Kinerja perawat belum sepenuhnya mempunyai kinerja yang tinggi.
13. Kurang bisa menentukan alternatif tindakan keperawatan

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi SIMRS dan beban kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
2. Bagaimana kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
3. Bagaimana kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh implementasi SIMRS terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
5. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
6. Seberapa besar pengaruh implementasi SIMRS dan beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi secara simultan.
7. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.

Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Implementasi SIMRS dan beban kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
2. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
3. Kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.

4. Besarnya pengaruh implementasi SIMRS terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
5. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
6. Besarnya pengaruh implementasi SIMRS dan beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi secara simultan.
7. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun secara akademis.

Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan. Secara teoritis, penelitian ini bertujuan memperkuat pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga medis, terutama perawat, melalui pendekatan integratif antara sistem teknologi informasi (implementasi SIMRS), beban kerja, dan kepuasan kerja.
2. Penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan model konseptual yang menjelaskan hubungan antara variabel teknologi, beban kerja, faktor psikologis, dan kinerja, serta memberikan bukti empiris mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, penelitian ini turut memperkaya literatur dalam ranah perilaku organisasi dan manajemen kinerja di lingkungan rumah sakit.

Manfaat Praktis

1. Bagi Rumah Sakit. Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada Manajemen Rumah Sakit mengenai kepuasan pengguna SIMRS dan sebagai masukan dalam perbaikan SIMRS.
2. Bagi Universitas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan terutama dibidang Rekam Medis Elektronik dan sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya bagi Fakultas Manajemen peminatan Manajemen Rumah Sakit.
3. Bagi Peneliti. Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan memberikan kontribusi bagi penelitian ilmu Manajemen Rumah Sakit terutama tentang evaluasi Rekam Medis Elektronik.

II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

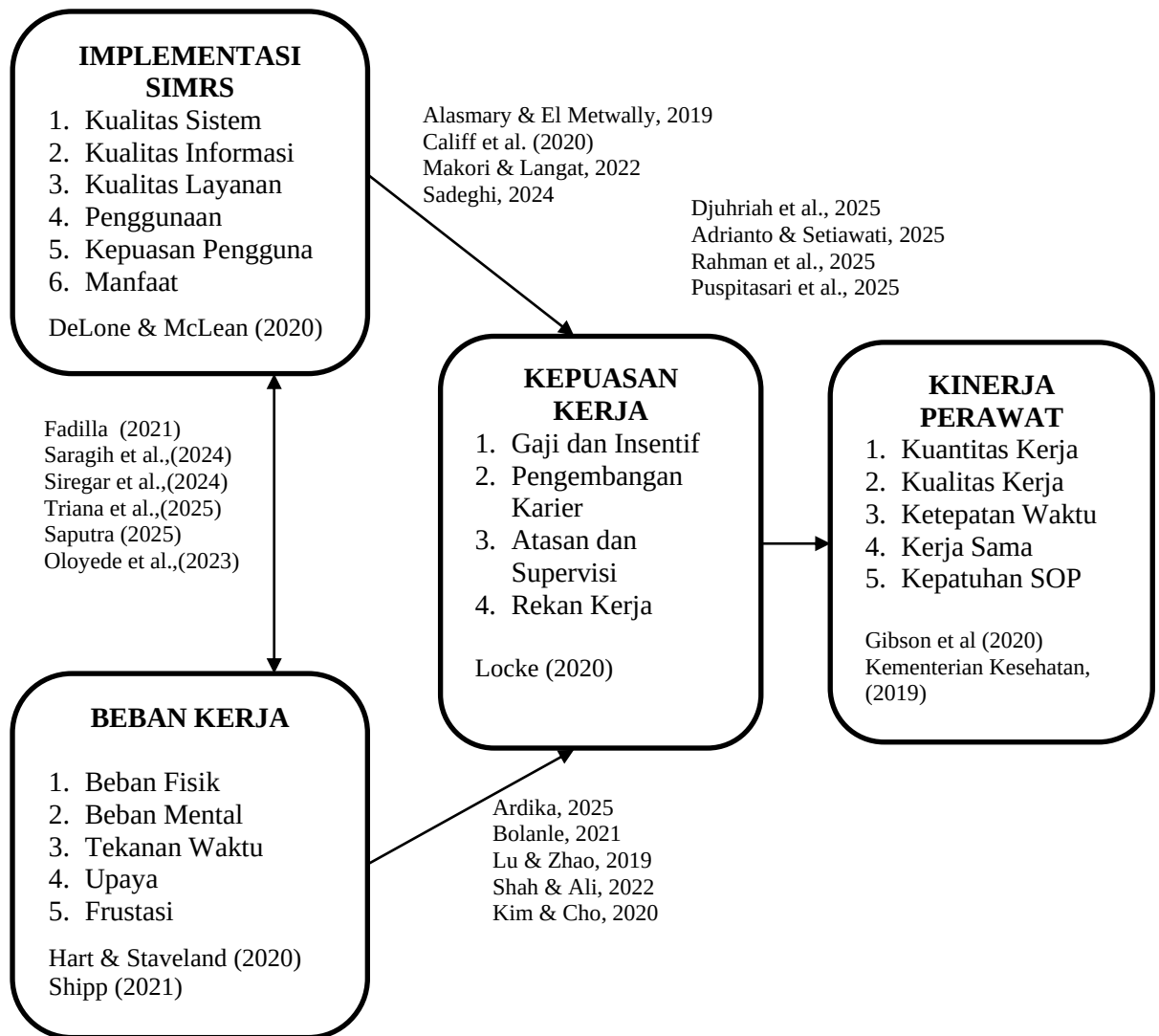
Sebuah organisasi mencerminkan kinerja dari karyawannya. Organisasi dan kinerja karyawan merupakan hal mendasar yang sangat penting untuk mampu beradaptasi dan menciptakan keunggulan kompetitif (Khtatbeh et al., 2020). Hampir semua organisasi ingin menjadi organisasi yang baik. Kinerja karyawan yang optimal pada suatu organisasi dapat terlaksana apabila organisasi mampu mengelola karyawannya menjadi tenaga yang handal (Eliyana et al., 2019). Salah

satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang sangat erat (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana et al., 2019).

Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler (2019:104) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Robbins dan Coulter (2019:195) dan Luthans (2018:132) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Menurut Timpe (2020:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Faktor-faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi (2019:102) diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Pushpakumari (2019:83), Perera et al., (2010:149), menyatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Senada dengan penelitian sebelumnya Funmilola et al (2019:96) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja (pembayaran, pengawasan, promosi, pekerjaan dan kondisi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Implementasi SIMRS berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Implementasi SIMRS dan beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.
4. Kepuasan kerja berpengaruh kinerja perawat.

III. METODOLOGI PENELITIAN

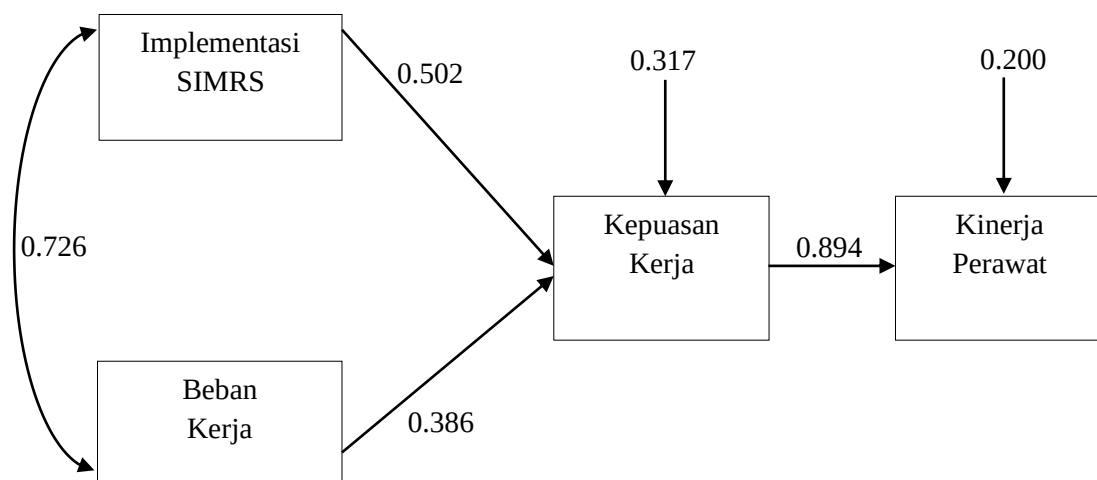
Metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data yang valid, dengan tujuan dan manfaat tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) dan beban kerja terhadap kinerja tenaga medis, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis secara objektif melalui pengumpulan dan analisis data numerik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel serta mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara langsung maupun melalui variabel intervening.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Implementasi SIMRS dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2
Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan gambar 2 tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu implementasi SIMRS (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan dan motivasi kerja (Y) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Z).

Pengaruh Implementasi SIMRS Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa implementasi SIMRS berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi baik secara parsial maupun simultan sebesar. Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat karena sistem tersebut dapat membantu mempercepat proses administrasi, mempermudah pencatatan data pasien, serta meningkatkan ketepatan dan kelengkapan informasi pelayanan. Dengan adanya SIMRS yang terintegrasi, perawat dapat mengakses data pasien secara lebih cepat dan akurat sehingga pekerjaan menjadi lebih efisien dan beban kerja administratif dapat berkurang. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya rasa nyaman, kemudahan dalam bekerja, serta kepuasan perawat terhadap pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Kristanto, Carolina, dan Priskila (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan pengguna terhadap SIMRS melalui pendekatan *End User Computing Satisfaction* memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja perawat, karena sistem yang mudah digunakan, informatif, dan responsif mampu mendukung kelancaran pelaksanaan tugas keperawatan. Selain itu, penelitian Sakrak (2025) juga menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat karena membantu mengurangi beban dokumentasi manual, mempercepat proses kerja, serta memberikan lebih banyak waktu bagi perawat untuk fokus pada pelayanan pasien.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi beban kerja perawat maka akan semakin rendah kepuasan kerja perawat.. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Altaf dan Mohamad Atif (2019) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Mustapha dan Ghee (2018) memberikan hasil, ada hubungan negatif signifikan antaran beban kerja dan kepuasan kerja. Pada penelitian Mustapha (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah.

Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi dalam penelitian Mansoor, dkk. (2018). Tunggareni dan Thinni Nurul (2016) menemukan pegawai yang memiliki beban kerja objektif sedang cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih besar dari beban kerja objektif tinggi. Dhanial (2019) yang menyatakan beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Mansoor et al (2020) menyatakan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya yang juga mendukung dilakukan oleh Rehman et al (2019) juga menyatakan adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Implementasi SIMRS dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa implementasi SIMRS dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel implementasi SIMRS dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi. Hal ini sejalan dengan penelitian Kristanto, Carolina, dan Priskila (2024) yang menyatakan bahwa implementasi SIMRS yang mudah digunakan dan memberikan informasi berkualitas dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Selain itu, Tarwaka (2015) menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan dan ketidakpuasan kerja, sedangkan Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kondisi pekerjaan, termasuk tingkat beban kerja dan fasilitas kerja, merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, implementasi SIMRS yang efektif dan pengelolaan beban kerja yang seimbang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya dapat berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi. Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kartika Yanidrawati (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang sama juga dilakukan Efendi (2019), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual, artinya semakin seseorang merasa puas di dalam mengerjakan tugasnya, maka kinerja orang tersebut akan semakin tinggi.

Hasil penelitian Andrias Horhoruw (2018) menunjukan bahwa kepuasan kerja terkait imbalan jasa berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan pengawasan (supervisor) dan manajemen dalam rumah sakit terhadap kinerja perawat, kepuasan dengan rekan kerja juga memberi pengaruh yang signifikan dengan kinerja perawat sedangkan kepuasan dengan kondisi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja. Perawat yang merasa puas dengan imbalan jasa, maka kinerjanya akan lebih baik dari perawat yang tidak puas dengan imbalan jasa yang diterima.

Penelitian Syaiin (2020), tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai klinik dengan jumlah sampel 34 orang, maka hasil penelitian ini terlihat bahwa kepuasan kerja perawat yang merasa cukup puas pada gaji yang diterima sebanyak 50% dan tidak puas sebanyak 50%. Kepuasan kerja terhadap gaji sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai klinik Bestari Medan yang ditunjukkan dari pencapaian target-target kerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parwanto dan Wahyudin (2019), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa sikap rekan sekerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Devi (2019).

V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. Implementasi SIMRS dan beban kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi, yaitu sebagai berikut:
 - a. Implementasi SIMRS di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi dengan dimensi kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan, kepuasan pengguna dan manfaat diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang merasa nyaman menggunakan SIMRS dalam menyelesaikan tugas harian dan SIMRS membantu meningkatkan kualitas pelayanan medis.
 - b. Beban kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi dalam kriteria cenderung tinggi. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu selalu berusaha maksimal dalam menyelesaikan tugas saya, sering merasa kelelahan setelah menjalani shift kerja dan sering melakukan tugas yang sama secara berulang dalam waktu singkat.
2. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi dalam kriteria cenderung kurang puas yang terlihat dari kondisi kerja dan pekerjaan yang dilakukan. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu atasan jarang mengikutsertakan perawat dalam pengambilan keputusan, kurang merasa puas dengan peralatan yang tersedia, dan kurang diberikan kebebasan dalam bekerja.
3. Kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi yang terdiri dari dimensi pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu mengumpulkan data pasien meliputi data fisik, psikologis, sosial, menggali informasi tentang riwayat keperawatan pasien.
4. Terdapat pengaruh implementasi SIMRS terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik implementasi SIMRS yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
5. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin kecil beban kerja yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
6. Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) implementasi SIMRS dan beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.

7. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi. Tingkat kepuasan yang dirasakan perawat terhadap pekerjaan akan berdampak pada tinggi rendahnya hasil kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas keperawatan.

Rekomendasi

1. Meningkatkan Pelatihan dan Pendampingan Pengguna Rumah sakit perlu menyelenggarakan pelatihan rutin serta pendampingan teknis bagi perawat agar mereka lebih memahami penggunaan SIMRS secara optimal. Pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kemampuan, kepercayaan diri, dan kenyamanan perawat dalam menggunakan sistem.
2. Memperbaiki Kualitas Sistem dan Infrastruktur Pihak manajemen perlu memastikan sistem berjalan stabil, memiliki kecepatan akses yang baik, serta meminimalkan gangguan seperti error atau downtime. Dukungan jaringan dan perangkat yang memadai akan membantu kelancaran penggunaan SIMRS.
3. Untuk mengurangi beban kerja perawat, rumah sakit perlu melakukan penyesuaian jumlah tenaga perawat dengan kebutuhan pelayanan, pengaturan sistem kerja yang proporsional, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi seperti SIMRS untuk mengurangi pekerjaan administratif. Selain itu, pembagian tugas yang jelas, penyediaan tenaga pendukung non-keperawatan, serta dukungan kesejahteraan dan psikologis juga diperlukan guna mencegah kelelahan kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih seimbang, meningkatkan kenyamanan perawat, serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan keperawatan.
4. Pimpinan hendaknya memahami kebutuhan pegawai untuk mempermudah pencapaian tujuan, pimpinan hendaknya menjadi teladan atau contoh yang baik bagi pegawai dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang mudah diobservasi dan terus berusaha untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap Rumah sakit.
5. Batasan dan bentuk pengakuan terhadap pencapaian prestasi kerja perawat juga hendaknya dibuat terstruktur di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi, sehingga motivasi pencapaian berprestasi akan memacu individu untuk meningkatkan pelayanan yang baik yang berorientasi kepada kepuasan pasien. Untuk menciptakan motivasi pencapaian prestasi ini maka organisasi perlu menata batasan desain kerja dan manajemen kinerja melalui pengaturan kompetensi dan mekanisme penghargaan yang lebih tertata, menyentuh aspek profesionalisme, dan membuat desain pekerjaan yang baik.
6. Untuk meningkatkan kinerja perawat pihak Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi dapat memberikan pelatihan kepada perawat yaitu pelatihan keperawatan dasar bagi perawat baru. Hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja perawat, sehingga perawat akan lebih cakap dalam menangani masalah-masalah perawatan untuk pasien. Dan juga diharapkan pihak manajemen dapat memberikan ruang kepada perawat untuk dapat berpendapat mengenai tuntutan kerja mereka, sehingga terjadi arus komunikasi dua arah yaitu dari atas kebawah dan dari bawah keatas. Hal ini

juga dapat diwujudkan dengan melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan. Sehingga keputusan-keputusan yang diambil lebih humanis dan sesuai dengan kebutuhan kerja dan kompetensi perawat.

7. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja perawat. Jika dilihat dari epsilon-nya (faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja) masih cukup besar, diantaranya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Elsevier.
- Adrianto, R., & Setiawati, R. (2025). Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dalam Deteksi TB. *Faletehan Health Journal*. <https://journal.lppm-stikesfa.ac.id/index.php/FHJ/article/view/733>
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *Jama*, 288(16), 1987–1993.
- Akbar, H., & Kaseger, H. (2022). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di instalasi gawat darurat RSUD Kota Kotamobagu. *Jurnal Ilmiah Sesebanua*, 6(1), 8–12.
- Alasmay, W., & El Metwally, A. (2019). The Impact of Health Information Systems on the Workload of Health Care Providers. *Journal of Infection and Public Health*, 12(6). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1876034119301043>
- Alshamsi, A. (2025). Healthcare Data Governance and Hospital Performance: A Model-Based Assessment. *Health Informatics Journal*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2667096825000242>
- Ardika, O. P. (2025). Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas 1 dan 2 Kecamatan Pati. *Repository Unissula*. http://repository.unissula.ac.id/39741/1/Ilmu%20Keperawatan_30902100174_fullpdf.pdf
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Azwar, S. (2021). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Bai, Q., & Bai, Y. (2025). Heterogeneity of differential atmosphere perception and its relationship with organizational silence among Chinese nurses: a

- cross-sectional study using latent profile analysis. *Frontiers in Psychology*, 16, 1592094.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Batara, A. S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai. *Window of Public Health Journal*, 6(1), 130–141.
- Colquitt, Jason., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2017). *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace* (5th ed.). McGraw Hill LLC.
- Dudasova, L., Vaculik, M., Prochazka, J., Svitavska, P., & Patton, G. (2023). Causality of the Satisfaction–Performance Relationship: A Task Experiment. *Europe's Journal of Psychology*, 19(1), 48. <https://doi.org/10.5964/EJOP.4075>
- Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. Bin, & Senathirajah, A. R. bin S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4), 100427. <https://doi.org/10.1016/J.JOITMC.2024.100427>
- Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2022). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21–42. <https://doi.org/10.1007/S40171-021-00280-Y>
- Petrovski, D. (2024). Meta-Analysis: Job Satisfaction and Job Performance Moderated by National Economic Development and Performance Scales. *Journal of Organizational Psychology*, 24(1). <https://doi.org/10.33423/JOP.V24I1.6919>
- Pinheiro, A., & Palma-Moreira, A. (2025). Job Satisfaction, Perceived Performance and Work Regime: What Is the Relationship Between These Variables? *Administrative Sciences*, 15(5), 175.
- Potipiroon, W. (2024). A multi-level analysis of the relationship between job satisfaction and job performance: The importance of interpersonal justice climate. *Journal of General Management*, 49(2), 102–114. <https://doi.org/10.1177/03063070221098807>
- Yang, Y., Obrenovic, B., Kamotho, D. W., Godinic, D., & Ostic, D. (2024). Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor. *Behavioral Sciences*, 14(8), 688. <https://doi.org/10.3390/BS14080688>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 47–74.
- Carayon, P., Wetterneck, T. B., Rivera-Rodriguez, A. J., Hundt, A. S., Hoonakker, P., Holden, R., & Gurses, A. P. (2014). Human factors systems approach to healthcare quality and patient safety. *Applied Ergonomics*, 45(1), 14–25.

- Chandra, L. D. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat. In *Repository UIN SUSKA*. <http://repository.uin-suska.ac.id/72902/>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 319–340.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (1992). Information systems success: The quest for the dependent variable. *Information Systems Research*, 3(1), 60–95.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: a ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9–30.
- Djuhriah, N., Affandi, A., & Rusyani, E. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN PELATIHAN, PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KINERJA TTLM PUSKESMAS DI WILAYAH BANDUNG. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 35(1), 262–273. <https://doi.org/10.34011/JMP2K.V35I1.2973>
- Doll, W. J., & Torkzadeh, G. (1988). The measurement of end-user computing satisfaction. *MIS Quarterly*, 259–274.
- Fadilla, N. M. (2021). Sistem informasi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan efisiensi: mini literature review. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 8(1), 357–374.
- Fathimal, P. M., Kumar, T. G., Loret, J. B. S., Lakshmi, Venkataraman, & Manish, T. L. (Eds.). (2025). *Advances of Machine Learning for Knowledge Mining in Electronic Health Records*. CRC Press.
- Gautama, I., & Wardani, R. (2025). Analisa Beban Kerja dan Tingkat Kelelahan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di IGD dan Ruang Rawat Inap RS Puskikes Puskesmas Jakarta Timur. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 19(2), 1290–1301.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Higher Education.
- Goodhue, D. L., & Thompson, R. L. (1995). Task-technology fit and individual performance. *MIS Quarterly*, 213–236.
- Goodhue, D., & Thompson, R. (1995). Task-technology fit and individual performance. *MIS Quarterly*, 213–236.
- Gozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Edisi.
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859–879.

- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In *Advances in psychology* (Vol. 52, pp. 139–183). Elsevier.
- Hossain, Md. K., Sutanto, J., Handayani, P. W., Haryanto, A. A., Bhowmik, J., & Frings-Hessami, Viviane. (2025). An exploratory study of electronic medical record implementation and recordkeeping culture: the case of hospitals in Indonesia. *BMC Health Services Research*, 25(49), 1–25.
- Ilmi, R. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Perawat. In *Repository UIN Jakarta*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/68066>
- Jeyakodi, T. (2015). Adoption of health information systems in Sri Lanka. *Proceedings of 2015 International Conference on Future Computational Technologies*, 8–14.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kementerian Kesehatan. (2009). Pedoman Penilaian Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit. In *Nomor 857*.
- Kim, H., & Cho, S. (2020). The Influence of Perceived Workload on Job Satisfaction and Intent to Leave in Hospital Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16). <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/16/5841>
- Komalasari, Y. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penggunaan Sistem Informasi Manajemen di RSUD Muhammadiyah Bantul. In *Skripsi. UAD*.
- Krogstie, J. (2012). *Model-based development and evolution of information systems: A Quality Approach*. Springer Science & Business Media.
- Kumar, S., & Aldrich, K. (2010). Overcoming barriers to electronic medical record (EMR) implementation in the US healthcare system: A comparative study. *Health Informatics Journal*, 16(4), 306–318.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi Edisi 4*.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2019). *Management information systems: Managing the digital firm*. Pearson Educación.
- Lawrence, P., & Lorsch, J. (1967). Differentiation and integration in complex organizations. In *JSTOR*. Harvard Business School Press.

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Makori, P., & Langat, K. (2022). Perception of Medical Staff on Hospital Information System Implementation in Kenyan Public Hospitals. *BMC Health Services Research*.
<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-022-08354-w>
- Maramis, S., & Prasetyo, A. (2018). Analisis pengaruh penerapan sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS) terhadap kinerja karyawan RSPAD Gatot Soebroto Jakarta. *Jurnal Sistem Informasi*, 7(2), 494951.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mehmood, H., Aslam, M., Aslam, S., Waqar, A., Khan, A., Hassan, Y., Cheema, F. M., & Mujtaba, H. (2017). ELECTRONIC HEALTH RECORD SYSTEMS;; PERCEPTION AND EVALUATION AMONG PHYSICIANS IN PAKISTAN. *The Professional Medical Journal*, 24(01), 182–187.
- Muryanti, T., Muliasari, Pinilih, & Oktaviani, L. D. (2018). EVALUASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN RUMAH SAKIT (SIMRS) PADA RSIA BUNDA ARIF PURWOKERTO MENGGUNAKAN FRAMEWORK COBIT 5. *Jurnal Pro Bisnis*, 11, 59–75.
- Oloyede, A. S., Igbinlade, A. S., Aina, O. O., & OPELE, J. (2023). Satisfaction of health information managers with health information management system implementation in selected hospitals in Ogun State. *Journal of Applied Information Science and Technology*, 16(2), 184–186.
- Purba, S. H., Khairunnisa, K., Khairani, C., & Wanny, N. (2025). Strategi Optimalisasi Penggunaan SIMRS untuk Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit. *Jurnal Riset Ilmu Kesehatan Umum Dan Farmasi (JRIKUF)*, 3(1), 1–12.