

Faktor Mempengaruhi Kinerja Terhadap Pengelolaan Rekam Medis Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

Ari Sukawan, Lilikmeilany, Agustina
Prodi D3 Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan
Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya, STIKES Panakkukang Makassar

Korespondensi: arisukawan@gmail.com, lilikmeilany@gmail.com, agustinaharuna@gmail.com

ABSTRAK :

Bilamana dalam pelayanan dirumah sakit ingin ditingkatkan maka perlu dibenahi pengelolaan rekam medis dengan cara meningkatkan kinerja petugas rekam medis. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui apakah faktor yang mempengaruhi kinerja dalam pengelolaan rekam medis dirumah sakit Bhayangkara Makassar. Desain dari Penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional dengan analisa data univariat dan bivariat. Populasi dalam penelitian ini adalah semua petugas rekam medis pada rumah sakit bhayangkara makassar yang berjumlah 25 dengan menggunakan total sampling. Hasil yang diperoleh yakni pada umumnya kinerja sesuai dan meningkat karena pengaruh faktor motivasi 15 orang (60,0%) yang sesuai dengan kinerja, 8 orang (28%) tidak sesuai kinerja, namun terdapat 2 orang (8%) memiliki motivasi rendah namun kinerja sesuai. Lingkungan kerja baik yang jumlah 13 orang (52,0%) sesuai dengan kinerja, terdapat 12 orang (48%), lingkungan kerja kurang baik sehingga tidak sesuai kinerja. Memiliki Sikap baik jumlah 15 (60,0%) yang sesuai dengan kinerja, terdapat 13 orang (52,0%), dan yang memiliki sikap kurang baik sejumlah 10 (40,0%), terdapat 6 orang (24%) kinerja yang tidak sesuai. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah 1). Motivasi memiliki pengaruh yang bermakna dengan kinerja petugas rekam medis dengan nilai $p = 0,017 < \alpha (0,05)$. 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang bermakna dengan kinerja petugas rekam medis nilai $p = 0,011 < \alpha (0,05)$. 3). Sikap juga memiliki pengaruh kinerja petugas rekam medis dengan nilai $p = 0,28 < \alpha (0,05)$. Pada taraf signifikan nilai $P = \text{value} < \alpha (0,05)$ H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi, lingkungan kerja, sikap terhadap kinerja petugas rekam medis di rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

Kata Kunci : *Motivasi, Lingkungan Kerja, Sikap, Kinerja*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan yang mutlak dibutuhkan oleh segenap lapisan masyarakat dalam upaya peningkatan derajat kesehatan baik individu maupun masyarakat secara keseluruhan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang memadai dan memuaskan. Oleh karena itu, rumah sakit harus mampu meningkatkan

kualitas pelayanannya, termasuk diantaranya peningkatan kualitas pendokumentasian rekam medis (Pamungkas, dkk. 2010). Menurut PERMENKES RI No. 269/ MENKES/ PER/III/2008, rekam medis adalah berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Mengingat begitu pentingnya isi serta peranan rekam

medis, seharusnya setiap rumah sakit dan institusi pelayanan kesehatan melakukan pengelolaan rekam medis yang baik tepat dan profesional. Pengelolaan berkas rekam medis di rumah sakit adalah untuk menunjang tercapainya tertib administrasi dalam rangka upaya mencapai tujuan rumah sakit, yaitu peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Dalam pengelolaan rekam medis untuk menunjang mutu pelayanan bagi rumah sakit, pengelolaan rekam medis harus efektif dan efisien (Giyana, 2010). Surat Keputusan Direktur Jenderal Pelayanan Medik No. 78 Tahun 1991 tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Rekam Medis di Rumah Sakit. Permenkes RI No 269/Menkes/Per/III/2008 menyempurnakan permenkes sebelumnya sebagai dasar pengelolaan Rekam Medis di Rumah Sakit dan adapun pengelolaan berkas rekam medis adalah assembling, analisis, indeks, koding, filling ,dimana dalam hal pengelolaan berkas rekam medis dibutuhkan kinerja petugas dalam menyelesaikan setiap uraian tugas pengelolaan rekam medis. Menurut Edna K. Huffman (Health Information Management, Physician Record Co, 1994) rekam medis adalah kumpulan dari fakta-fakta atau bukti keadaan pasien, riwayat penyakit dan pengobatan masa lalu serta saat ini yang ditulis oleh profesi kesehatan yang memberikan pelayanan pada pasien tersebut. Kinerja petugas Rekam Medis didasarkan pada uraian tugas pokok dan fungsinya sebagai petugas rekam medis baik di bagian pendaftaran, pengkodean, pendistribusian dan analisis data rekam medis. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam suatu organisasi tergantung pada pendidikan, pengetahuannya, kejelasan uraian tugasnya, serta faktor pengalamannya.

Hal ini relevan dengan pendapat Suprihanto (2006). Observasi yang dilakukan pada tanggal 10 Mei di Rumah Sakit Bhyangkara Makassar terdapat penumpukan berkas pada bagian pengolahan rekam medis. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, Anwar Prabu 2011:67). Berdasarkan defenisi diatas bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan para karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dengan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja

1. Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (Mangkunegara, Anwar Prabu 2007). Motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan insentitas, arah dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya (Robbins dkk). Menurut Sardiman (1986: 73), motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai daya pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif.
2. Faktor lingkungan, Faktor lingkungan kerja sangat menunjang

bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. (A. Dale Timple 1992)

3. Faktor Sikap (atitude) adalah pernyataan evaluasi baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap obyek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Pandangan bahwa sikap terdiri atas tiga Komponen, kesadaran, perasaan dan perilaku sangat bermanfaat dalam memahami kerumitan dalam hal ini dan hubungan potensial antara sikap dan perilaku. perlu di ingat bahwa komponen-komponen ini sangat berkaitan. secara khusus kesadaran dan perasaan tidak dapat dipisahkan. sikap yang penting adalah sikap yang mencerminkan nilai-nilai fundamental minat diri, atau identifikasi dengan individual atau kelompok yang dihargai oleh seseorang. (Robbins-Judge: 98). Tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terhadap pengelolaan rekam medis di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

BAHAN DAN METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional dengan pendekatan cross sectional dengan analisa data univariat dan bivariat. Populasi dalam penelitian ini adalah

semua tenaga rekam medis yang berjumlah 25 orang dengan menggunakan total sampling. Penelitian ini dilakukan di rumah sakit Bhayangkara Makassar pada bulan juni 2017.

HASIL

Hasil pengumpulan data diolah menggunakan program computer SPSS versi 16.0 yang disajikan dalam bentuk tabel disertai penjelasan. Analisa data dilakukan dengan menggunakan olah data *chi square* dengan uji alternative *fisher exact test* dengan nilai derajat kemaknaan $p \leq 0,05$. Bila probabilitas lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada hubungan bermakna antara variable independen dengan variable depend.

Dari hasil penelitian ini, data yang diperoleh telah diolah, disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa dari 25 responden terdapat motivasi tinggi dengan jumlah 18 (72%) responden dan motivasi rendah jumlah 7 (28.0%) responden.

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa dari 25 jumlah responden lingkungan kerja baik sebanyak 13 (52.0%) responden dan lingkungan kerja kurang baik sebanyak 12 (48%) responden

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa dari 25 responden, sikap yang terdapat jumlah 15 (60.0%) responden dan sikap kurang baik terdapat jumlah 10 (40.0%) responden

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa dari 25 responden terdapat kinerja yang sesuai dengan jumlah 17 (68%) responden dan yang tidak sesuai kinerja terdapat jumlah 8 (32%) responden.

Berdasarkan tabel 5 didapatkan data motivasi dengan kinerja petugas rekam medis dari 25 (100%) responden

yang mempunyai motivasi tinggi sejumlah 15 (60,0%) responden yang sesuai dengan kinerja dan yang tidak sesuai terdapat sejumlah 8 (28%) responden, terdapat pula 2 (8,0%) responden yang memiliki motivasi rendah namun mempunyai kinerja sesuai.

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa dari 25 responden yang merasakan lingkungan kerja baik sejumlah 13 (52,0%) yang sesuai dengan kinerja terdapat jumlah 12 (48%) responden, dan yang merasakan lingkungan kerja kurang baik sejumlah 12 (48,0%) responden dengan kinerja yang tidak sesuai 7 (28%)

Berdasarkan tabel 7. dapat disimpulkan bahwa dari 25 responden yang memiliki sikap baik jumlah 15 (60,0%) yang sesuai dengan kinerja terdapat jumlah 13 orang (52,0%) responden, dan yang memiliki sikap kurang baik sejumlah 10 (40,0%) responden dengan 6 orang (24%) kinerja yang tidak sesuai.

PEMBAHASAN

Pengaruh factor motivasi dengan kinerja, Motivasi dengan kinerja petugas rekam medis dari 25 (100%) responden yang mempunyai motivasi tinggi sejumlah 15 (60,0%) responden yang sesuai dengan kinerja dan yang tidak sesuai terdapat sejumlah 8 (28%) responden, terdapat pula 2 (8,0%) responden yang memiliki motivasi rendah namun mempunyai kinerja sesuai. Pada analisis data dengan Chi-square (*continuity correction yates*) dengan uji alternative *fisher Exact Test* diperoleh nilai $p = 0,017$ lebih kecil dari nilai $\alpha (0,05)$, artinya terdapat pengaruh kuat yang signifikan antara faktor motivasi dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Dari hasil penelitian yang diperoleh

bahwa pada umumnya motivasi sebagai pengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja di rumah sakit Bhayangkara Makassar, ini sejalan dengan pengertian motivasi Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang Dimana diungkapkan juga pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Reskar dengan judul "motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Cipta Mandiri" "menyatakan motivasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja" Reskar (2001:56)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, Hasil interpretasi data menunjukkan bahwa dari 25 responden, ada 13 responden (52,0%) yang merasakan lingkungan kerja baik dari segi fisik maupun non fisik, sesuai dengan kinerja, analisis data dengan Chi-square (*continuity correction yates*) dengan uji fishers exact tes diperoleh nilai $p = 0,011$ lebih kecil dari nilai $\alpha (0,05)$, artinya ada pengaruh kuat antara faktor lingkungan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. ini menandakan bahwa lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu untuk mencapai prestasi kerja. (A.Dale Timple 1992:31). Dari hasil penelitian sebagian besar responden mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik terutama lingkungan

kerja non fisik maka itu sangat berpengaruh terhadap kinerja ini sejalan dengan pengertian lingkungan kerja. Menurut Sadarmayanti (2001:13) mengemukakan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Pengaruh factor sikap dengan kinerja, Hasil interpretasi data menunjukkan bahwa dari 25 responden, ada 15 responden (60,0%) yang mempunyai sikap baik karena bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, mampu kerja team work, sehingga kinerja sesuai, dan terdapat jumlah 10 jumlah responden (40.0%), yang mempunyai sikap kurang baik sehingga kinerja tidak sesuai hal ini disebabkan karena mereka bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya serta tidak mampu kerja team work. Hal ini sejalan dengan pengertian sikap menurut Robbins-Judge dimana sikap adalah pernyataan evaluasi baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap obyek individu atau peristiwa. (Robbins-Judge :98). Sikap juga merupakan pandangan positif setiap individu terhadap setiap beban tugas yang diberikan oleh atasan. analisis data dengan Chi-square (*continuity correction yates*) dengan uji alternatif *fishers exact tes* diperoleh nilai $p= 0,28$ lebih kecil dari nilai $\alpha (0,05)$, artinya ada pengaruh kuat antara faktor sikap dengan kinerja terhadap petugas rekam medis diRumah Sakit Bhayangkara Makassar.

KESIMPULAN

Peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi sebagai seperangkat dorongan baik yang berasal dalam

maupun dari luar diri seseorang memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja petugas rekam medis diRumah Sakit Bhayangkara Makassar.

2. Lingkungan kerja nonfisik dan fisik serta mendapatkan kesejateraan serta kenyamanan dalam ruangan yang dingin memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja petugas rekam medis diRumah Sakit Bhayangkara Makassar.
3. Sikap yang bekerja berdasarkan kompetensi yang dimiliki serta memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

SARAN

Peneliti memberikan saran-saran yaitu:

1. Sebaiknya di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar memiliki tata letak ruangan, meja, kursi yang bagus agar lebih meningkatkan lagi kinerja petugas rekam medis.
2. Hendaknya setiap uraian tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi masing-masing, agar lebih meningkat kinerja petugas rekam medis.
3. Sebaiknya kerja secara team work dengan suasana kekeluargaan lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Spering. *Psychology : Made Simple*. London: The Publisher W. H. Allen & Co. Ltd. 2013
- AM, Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 1994
- Buchari Zainun. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara. 1994 Gouzali Saydam.

- Departemen kesehatan RI direktorat jendral pelayanan medik. *Pedoman pengelolaan rekam medis rumah sakit di Indonesia revisi I*. Jakarta.1997
- Hatta, R Gemala, *Pedoman manajemen informasi kesehatan di sarana pelayanan kesehatan*. Jakarta: UIpress.2008
- Hosizah, *Kumpulan peraturan perundang-undangan rekam medis dan informasi kesehatan*. Yokyakarta: AptiRMIKPress.2014
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *evaluasi kinerja SDM* .2011
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusa. Jakrta: Gunung Agung*. 2011
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta. 2000
- Robbins- judge, *buku 1 edisi 12. Perilaku organisasi*
- Suwanto, dan Donni Juni Priansa.. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta 2011
- Sabarguna , Boy S.*Manajemen Kerja Pelayanan Rumah Sakit*.2008

Lampiran :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Motivasi Terhadap Pengelolaan Rekam Medis Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

Motivasi	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	18	72.0
Rendah	7	28.0
Total	25	100

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lingkungan Kerja Terhadap Pengelolaan Rekam Medis di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

Lingkungan Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
Baik	13	52,0
Kurang Baik	12	48.0
Total	25	100

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Sikap Terhadap Pengelolaan Rekam Medis di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

Sikap	Frekuensi	Presentase (%)
Baik	15	60.0
Kurang Baik	10	40.0
Total	25	100

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Pengelolaan Rekam Medis di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

Kinerja	Frekuensi	Presentase (%)
Sesuai	17	68.0
Tidak Sesuai	8	32.0
Total	25	100

Tabel 5 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Terhadap Pengelolaan Rekam Medis di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

Motivasi	Kinerja				Total		p
	Sesuai		Tidak sesuai				
	n	%	n	%	n	%	
Tinggi	15	60	3	12	17	72	0,017
Rendah	2	8	5	20	8	28	
Total	17	68	8	32	25	100	

Tabel 6. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Terhadap Pengelolaan Rekam Medis di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

Lingkungan kerja	Kinerja				Total		p
	Sesuai		Tidak sesuai				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	12	48	1	4	13	52	0,011
Kurang Baik	5	20	7	28	12	48	
Total	17	68	8	32	25	100	

Tabel 7. Hubungan Sikap Dengan Kinerja Terhadap Pengelolaan Rekam Medis di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

Sikap	Kinerja				Total		p
	Sesuai		Tidak Sesuai				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	13	52	2	8	15	60	0,028
Kurang Baik	4	16	6	24	10	40	
Total	17	68	8	32	25	100	