
HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS REKAM MEDIS DI RSUP Dr. SARDJITO YOGYAKARTA

Desy Rachmawati^{1*}, Sustin Farlinda², Sugeng³, Gamasiano Alfiansyah⁴

Jurusan Kesehatan, Politeknik Negeri Jember, Indonesia^{1,2,4}

RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta³

*e-mail: desyrachmawati83@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik, dan sebaliknya. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan salah satu petugas rekam medis, diketahui bahwa petugas tidak pernah mendapatkan *reward* apabila mereka bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur yang berlaku. Selain itu, fasilitas yang mendukung pekerjaan seperti *dumbwaiter* dan troli berkas kadang-kadang mengalami kerusakan. Kondisi seperti ini mengakibatkan kurang maksimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh perekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta, sehingga akan mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Dampak dari kondisi ini adalah ditemukan adanya keterlambatan penyediaan berkas rekam medis pasien ke unit pelayanan kesehatan atau kadang salah pendistribusian berkas rekam medis yang tidak sesuai dengan unit pelayanan tujuan pasien. Hal ini menyebabkan pemeriksaan pasien oleh tenaga kesehatan juga terhambat. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan analisis bivariat dengan menggunakan uji korelasi *spearman rank*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta tergolong sedang (83,3%), sedangkan tingkat kinerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta tergolong tinggi (50%). Hasil uji korelasi *spearman rank* menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan kategori sedang antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta dengan nilai signifikansi atau *p-value* sebesar 0,006 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,487.

Kata Kunci: *kepuasan kerja, kinerja, petugas rekam medis*

Abstract

Job satisfaction is an important factor that can affect employee performance. If the employee feel satisfied with their work, the employee will produce good performance, and vice versa. Based on observations and interviews with one of the medical recorders, it is known that they never get a reward if they work well in accordance with applicable procedures. In addition, facilities that support their work such as dumbwaiter and troli sometimes suffer damage. This condition resulted in work performed by medical recorders at RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta is not optimal, so it will affect job satisfaction. The impact of this condition was found a lateness providing the patient's medical record to the health services unit or sometimes wrong distribution of medical record files that are not in accordance with the patient's destination services unit. This condition causes the examination of patients by health professional also hampered. The purpose of this research is to identify the relationship of job satisfaction with medical recorder at RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. The method of data collection in this research is a questionnaire. Analysis of the data used is univariate analysis and bivariate analysis using the Spearman rank correlation test. The results showed that the level of job satisfaction of medical recorders at RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta is classified as moderate (83.3%), while the level of performance of the medical records officer at RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta is classified as high (50%). Spearman rank correlation test results indicate that there is a relationship with a moderate category between job satisfaction with the performance of medical recorders at RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta with a significance value or p value 0.006 and a correlation coefficient of 0.487.

Keywords: *job satisfaction, performance, medical recorders*

1. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kemenkes, 2018). Rumah sakit sebagai salah satu subsistem pelayanan kesehatan dituntut untuk harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Pelayanan yang

bermutu bukan hanya pada pelayanan medis saja, tetapi juga pada penyelenggaraan rekam medis yang menjadi salah satu indikator mutu pelayanan rumah sakit.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 269 Tahun 2008 tentang Rekam Medis, rekam medis merupakan berkas yang berisi catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain kepada pasien pada fasilitas pelayanan kesehatan. Rekam medis harus dibuat secara tertulis, lengkap dan jelas atau secara elektronik. Rekam medis yang baik harus berisi catatan medis yang lengkap (Nuraini dkk., 2019). Tenaga yang mengelola rekam medis di suatu pelayanan kesehatan adalah tenaga non medis yang disebut sebagai perekam medis.

Perekam medis merupakan seorang yang telah lulus pendidikan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang undangan (Depkes, 2013). Petugas rekam medis yang profesional wajib memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan standar kompetensi dan etika profesi. Peran rekam medis sangat dibutuhkan untuk mengelola bahan bukti pelayanan kesehatan dengan aman, nyaman, efisien, efektif dan rahasia sehingga menghasilkan suatu data dan informasi kesehatan.

Kualitas data dan informasi kesehatan penting untuk diperhatikan. Data dan informasi yang berkualitas diperoleh dari kinerja petugas rekam medis yang baik (Utami, 2016). Menurut Ratnasari dan Hartati (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai petugas dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Dampak yang ditimbulkan dari hasil kinerja petugas nantinya akan berpengaruh terhadap proses informasi yang dihasilkan (Arimbi dkk., 2020). Dalam menjalankan fungsinya, kinerja tidak berdiri sendiri, tapi salah satunya berhubungan dengan kepuasan kerja. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Octavia, 2019). Jadi, rumah sakit dapat meningkatkan kinerja petugas dengan cara mampu memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang menunjukkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014 *dalam* Sudaryo dkk., 2018). Menurut Purwanto (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja yaitu pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja dan kondisi kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins dan Judge, 2007 *dalam* Bahri, 2018).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan salah satu petugas rekam medis, diketahui bahwa petugas tidak pernah mendapatkan *reward* apabila mereka bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur yang berlaku. Padahal *reward* yang merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Menurut Muqoyyarah (2018), terdapat pengaruh antara *reward* dengan kepuasan kerja.

Selain itu, fasilitas yang mendukung pekerjaan seperti *dumbwaiter* dan troli berkas kadang-kadang mengalami kerusakan sehingga menyebabkan beban kerja petugas lebih banyak. Kondisi seperti ini mengakibatkan kurang maksimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh perekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta, sehingga akan mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Ketika seseorang merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka kinerja orang tersebut dapat menurun. Penurunan tingkat kinerja nantinya akan ditinjau dari 2 faktor, yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Faktor kemampuan berupa pengetahuan dan keterampilan, sedangkan faktor motivasi terdiri dari sikap dan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2001 *dalam* Bahua, 2016).

Penurunan kinerja menimbulkan dampak yang merugikan bagi rumah sakit. Dampak dari kondisi ini adalah ditemukan adanya keterlambatan penyediaan berkas rekam medis pasien ke unit-unit pelayanan kesehatan. Pendistribusian berkas rekam medis kadang terlambat sampai di unit pelayanan, atau kadang salah pendistribusian berkas rekam medis yang tidak sesuai dengan unit pelayanan tujuan pasien. Hal ini menyebabkan pemeriksaan pasien oleh tenaga kesehatan juga akan terhambat sehingga kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit bisa menurun. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti " Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta". Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis/desain Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. *Cross Sectional* adalah suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor berisiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*). Tiap subjek penelitian hanya diobservasi satu kali saja dan pengukurannya dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan (Siyoto and Sodik, 2015).

2.2 Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu petugas rekam medis yang berjumlah 157 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Simple Random Sampling*. Secara umum, untuk penelitian korelasional jumlah sampel minimum untuk memperoleh hasil yang adalah 30 (Nurdin dan Hartati, 2019). Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebesar 30 orang.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuisisioner *online* dengan *google form* yang diberikan kepada petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Jenis kuisisioner ini adalah kuisisioner tertutup, dimana kuisisioner sudah dibuat sedemikian rupa sehingga responden hanya harus memilih jawaban atas pilihan jawaban yang sudah ada.

2.4 Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat dan analisis bivariat.

a. Analisis univariat

Analisis univariat dilakukan untuk menganalisis karakteristik responden, tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Karakteristik responden dianalisis dengan metode analisis frekuensi sedangkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja petugas rekam medis harus dikategorikan terlebih dahulu sebelum dianalisis seberapa besar tingkat masing-masing variabel tersebut. Pengkategorian ini mengacu pada norma yang dikemukakan oleh (Azwar, 2003) yaitu :

- Tingkat kepuasan kerja atau kinerja tinggi apabila $(\mu + 1.\delta) \leq X < (\mu + 3.\delta)$
- Tingkat kepuasan kerja atau kinerja sedang apabila $(\mu - 1.\delta) \leq X < (\mu + 1.\delta)$
- Tingkat kepuasan kerja atau kinerja rendah apabila $(\mu - 3.\delta) \leq X < (\mu - 1.\delta)$

Keterangan:

- X : skor subjek
 μ : banyak pertanyaan x kategori
 δ : 1/6 (skor maksimal subjek – skor minimal subjek)
Skor Maksimal : jumlah soal x skor skala terbesar
Skor Minimal : jumlah soal x skor skala terkecil

b. Analisis bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Analisis bivariat dilakukan dengan menggunakan tabulasi silang dan uji korelasi *Spearman Rank*. Dasar pengambilan keputusan pada uji *spearman rank* yaitu apabila *p-value* > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Namun, apabila *p-value* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Santo, 2003). Tingkat keeratan hubungan tiap variabel dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien korelasi yang besarnya anatara 0 sampai 1. Tingkat keeratan hubungan ditunjukkan oleh nilai sebagai berikut:

- 0,0 sampai dengan <0,2 Sangat Lemah
- 0,2 sampai dengan <0,4 Lemah
- 0,4 sampai dengan <0,6 Sedang
- 0,6 sampai dengan <0,8 Kuat
- 0,8 sampai dengan 1 Sangat Kuat (Dahlan, 2011)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Identifikasi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Distribusi frekuensi usia responden dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 : Distribusi Frekuensi Usia Responden di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Usia	N	Persentase
21 – 31 tahun	23	76,7 %
32 – 42 tahun	6	20,0 %
43 – 53 tahun	1	3,3 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 30 responden yang menjadi sampel penelitian, diperoleh karakteristik responden dengan rentang usia 21 – 31 tahun sebanyak 23 orang (76,7 %), responden dengan rentang usia 32-42 tahun sebanyak 6 orang (20,0 %) dan responden dengan rentang usia 43 – 53 tahun sebanyak 1 orang (3,3 %). Responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan rentang usia 21-31 tahun yaitu sebanyak 23 orang (76,7 %).

3.2 Identifikasi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi frekuensi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 : Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Jenis Kelamin	N	Persentase
Perempuan	18	60 %
Laki-Laki	12	40 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 30 responden yang menjadi sampel penelitian, diperoleh karakteristik responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (60,0 %), sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang (40,0 %). Responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang (60,0 %).

3.3 Identifikasi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Distribusi frekuensi masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3 : Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Masa Kerja	N	Persentase
< 5 tahun	7	23,3 %
5 – 10 tahun	21	70,0 %
> 10 tahun	2	6,7 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjadi sampel penelitian, diperoleh karakteristik responden dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 7 orang (23,3 %), responden dengan masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 21 orang (70,0 %), dan responden dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 2 orang (6,7 %). Responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan masa kerja 5 – 10 tahun yaitu sebanyak 21 orang (70,0 %).

3.4 Identifikasi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Distribusi frekuensi pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 : Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Pendidikan Terakhir	N	Persentase
SMA	9	30,0 %
D3	21	70,0 %
S1	0	0,0 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjadi sampel penelitian, diperoleh karakteristik responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 9 orang (30,0 %), responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 21 orang (70,0 %). Responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 21 orang (70,0 %).

3.5 Identifikasi Tingkat Kepuasan Kerja Petugas Rekam Medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Berikut ini hasil perhitungan menggunakan *software* SPSS statistik untuk kategorisasi kepuasan kerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta :

Tabel 5 : Tingkat Kepuasan Kerja Petugas Rekam Medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Kriteria	Norma	N	Persentase
Tinggi	$70 \leq X < 90$	4	13,3 %
Sedang	$50 \leq X < 70$	25	83,3 %
Rendah	$30 \leq X < 50$	1	3,3 %
Jumlah		30	100 %

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjadi sampel penelitian, diketahui bahwa responden yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 13,3 %, sedangkan untuk tingkat kepuasan kerja sedang sebanyak 25 responden dengan persentase sebesar 83,3% dan untuk tingkat kepuasan kerja yang rendah sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 3,3 %. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta adalah sedang.

Tingkat kepuasan kerja petugas rekam medis yang belum mencapai kategori tinggi dipengaruhi oleh faktor promosi dan komunikasi dengan atasan, karena memiliki skor terendah diantara faktor lainnya. Sebagian besar responden mengatakan bahwa kegiatan promosi jabatan oleh pimpinan jarang dilakukan dan komunikasi yang terjalin antara Kepala Unit Rekam Medis dengan petugas rekam medis masih kurang baik. Menurut Magdalena dan Rulyati (2019) ,promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Selain itu, komunikasi juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka karyawan akan menjadi lebih semangat bekerja dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan (Johan, 2005).

3.6 Identifikasi Tingkat Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Berikut ini hasil perhitungan menggunakan *software* SPSS statistik untuk kategorisasi kinerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta :

Tabel 6 : Tingkat Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Kriteria	Norma	N	Persentase
Tinggi	$70 \leq X < 90$	15	50,0 %
Sedang	$50 \leq X < 70$	14	46,7 %
Rendah	$30 \leq X < 50$	1	3,3 %
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjadi sampel penelitian, diketahui bahwa responden yang menunjukkan tingkat kinerja tinggi sebanyak 15 responden dengan persentase sebesar 50,0 %, tingkat kinerja sedang sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 46,7% dan untuk tingkat kinerja yang rendah sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 3,3 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta adalah tinggi.

3.7 Tabulasi Silang Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUP Dr. Sardjito

Berikut adalah hasil tabulasi silang antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis yang akan disajikan pada tabel 7.

Tabel 7 : Hasil Tabulasi Silang Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Kepuasan Kerja	Kinerja						Total	
	Kinerja Tinggi		Kinerja Sedang		Kinerja Rendah			
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Kepuasan Tinggi	4	13,3%	0	0%	0	0%	4	13,3%
Kepuasan Sedang	11	36,7%	14	46,7%	0	0%	25	83,3%
Kepuasan Rendah	0	0%	0	0%	1	3,3%	1	3,3%
Total	15	50%	14	46,7%	1	3,3%	30	100%

Sumber : Data yang diolah, 2020

Hasil tabulasi silang yang disajikan pada tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 13,3 % mempunyai kepuasan kerja tinggi dengan kinerja yang tergolong tinggi juga. Responden yang memiliki kepuasan kerja sedang dengan kinerja yang tergolong tinggi sebanyak 11 responden dengan perentase 36,7%, sedangkan responden yang memiliki kepuasan kerja sedang dengan kinerja yang tergolong sedang sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 46,7 %. Responden yang memiliki kepuasan kerja rendah dengan kinerja yang tergolong rendah juga sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 3,3%. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan keterlibatan baik baik positif maupun negatif terhadap kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2007) dalam (Bahri, 2018), seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Sikap positif inilah yang nantinya mampu meningkatkan kinerja petugas dalam menjalankan tugasnya.

3.8 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUP Dr. Sardjito

Berikut adalah hasil uji korelasi spearman rank kepuasan kerja terhadap kinerja petugas rekam medis:

Tabel 8 : Hasil Uji Korelasi Spearman Rank Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Correlations

		Kepuasan	Kinerja
Spearman's rho	Kepuasan	1.000	.487**
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	30	30
Kinerja	Kinerja	.487**	1.000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi spearman rank di atas, diperoleh nilai signifikansi atau *p-value* antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta sebesar 0,006 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,487. Ternyata nilai *p-value* < 0,05 dan nilai arah koefisien korelasinya positif sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan nilai-nilai

tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Sedangkan nilai koefisien korelasi *spearman rank* diperoleh sebesar 0,487 dapat diartikan bahwa kekuatan korelasi atau hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta adalah sedang. Arah korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin besar nilai suatu variabel maka semakin besar pula nilai variabel lainnya atau dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja petugas rekam medis maka semakin tinggi pula kinerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnaini dan Miharti (2015) yang mengatakan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RS Al-Irsyad Surabaya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,017 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,604. Selain itu, tingkat kepuasan kerja petugas rekam medis di RS Al-Irsyad Surabaya tergolong tinggi dengan persentase sebesar 60% dan tingkat kinerja petugas rekam medis di RS Al-Irsyad Surabaya juga tergolong tinggi yaitu dengan persentase sebesar 66,7%..

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kinerja. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap yang negatif terhadap kinerja. Dengan demikian, betapa pentingnya organisasi memerhatikan masalah kepuasan kerja bagi karyawan, karena tingkat kepuasan kerja tertentu akan berimplikasi baik positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan (Bahri, 2018). Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wolo dkk. (2015), ditemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja. Hasil analisis uji F diperoleh hasil nilai $F_{hitung} = 3,569$ lebih dari $F_{tabel} = 2,24$ dan nilai signifikan $\alpha = 0,004$ kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. Hasil koefisien Determinasi (R^2) diperoleh hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh angka koefisien determinasi dengan R square sebesar 0,251. Hal ini berarti bahwa variasi peubah variabel kepuasan kerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja sebesar 25,1%. Sedangkan sisanya 74,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Menurut Rahmatika (2014), faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 93.3%. Kemampuan karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 28.1%, sedangkan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 22%. Motivasi determinan terhadap kinerja didukung dari tanggapan karyawan terhadap terpenuhinya kebutuhan dalam bekerja yang dapat memicu semangat untuk terus bekerja (Gita, 2013 dalam Alfiansyah dkk., 2020).

4. Simpulan dan Saran

4.1 Simpulan

- a. Karakteristik petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta yang dijadikan sebagai responden meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir. Responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan rentang usia 21-31 tahun yaitu sebanyak 23 orang (76,7 %), responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang (60,0 %), responden dengan masa kerja 5 – 10 tahun yaitu sebanyak 21 orang (70,0 %), dan responden dengan tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 21 orang (70,0 %).
- b. Tingkat kepuasan kerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta tergolong sedang dengan persentase sebesar 83,3%.
- c. Tingkat kinerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta tergolong tinggi dengan persentase sebesar 50%.
- d. Kepuasan kerja mempunyai hubungan keterlibatan baik positif maupun negatif terhadap kinerja.

-
- e. Berdasarkan hasil Uji Korelasi *Spearman Rank* diketahui nilai signifikansi atau *p-value* sebesar 0,006 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,487, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan dengan kategori sedang antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

4.2 Saran

- a. Diharapkan bagi pihak manajemen rumah sakit lebih memperhatikan faktor promosi terkait jabatan, karena sebagian besar responden merasa kurang puas dengan promosi yang dilakukan oleh pihak rumah sakit. Jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, maka akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.
- b. Diharapkan bagi Kepala Rekam Medis untuk menjalin komunikasi yang baik dengan petugas. Apabila terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka karyawan akan menjadi lebih semangat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Kinerja petugas rekam medis dalam penelitian ini berada dalam kategori tinggi, maka dari itu petugas rekam medis seharusnya dapat mempertahankan bahkan meningkatkan lagi hal tersebut dengan cara terus mengasah pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat mewujudkan hasil kerja yang maksimal. Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yaitu dengan mengikuti seminar dan pelatihan yang diadakan oleh rumah sakit ataupun pihak luar.
- d. Diharapkan pada peneliti selanjutnya menambah variabel independen yaitu disiplin kerja, karena variabel yang mempengaruhi kinerja bukan hanya dilihat dari kepuasan kerja.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada pihak RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta yang telah memberikan izin untuk melakukan pengambilan data. Selain itu, disampaikan terimakasih juga kepada para responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner yang telah diberikan.

Daftar Pustaka

- Alfiansyah, G. dkk. 2020. 'DETERMINAN KEAMANAN DAN KERAHASIAAN DOKUMEN REKAM MEDIS DI RUANG FILING RS X', 1(2), pp. 37–51.
- Arimbi, A. D.dkk. 2020. 'ANALISIS FAKTOR KINERJA PENGISIAN DOKUMEN REKAM MEDIS RAWAT INAP KLINIK dr. M. SUHERMAN JEMBER', 1(2), pp. 52–60.
- Azwar, S. 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Cetakan IV. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahri, M. S. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Bahua, M. I. 2016. *Kinerja Penyuluh Pertanian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dahlan, M. S. 2011. *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan: Deskriptif, Bivariat, dan Multivaria*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika.
- Depkes. 2008. 'Permenkes RI No. 269/MENKES/PER/III/2008', Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269 Tahun 2008 tentang Rekam Medis'. <http://pelayanan.jakarta.go.id/download/regulasi/peraturan-meneteri-kesehatan-nomor-269-tentang-rekam-medis.pdf>.
- Depkes. 2013. 'Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis'. <http://pelayanan.jakarta.go.id/download/regulasi/peraturan-menteri-kesehatan-nomor-55-tahun-2013-tentang-pekerjaan-perekam-medis.pdf>.

- Isnaini, A. dan R. Miharti. 2015. 'HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS REKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT AL-IRSYAD SURABAYA'. <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/82018#filepdf>.
- Johan, R. 2005. 'Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Institusi Pendidikan'. <http://ojs.unud.ac.id>.
- Kemendes. 2018. 'Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Kewajiban Rumah Sakit Dan Kewajiban Pasien'. <https://www.persi.or.id/images/regulasi/permenkes/pmk42018.pdf>.
- Magdalena, B. dan O. Rulyati. 2019. 'Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Tvri Lampung'. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 5(2), pp. 80–89. <http://jurnal.darmajaya.ac.id>.
- Muqoyyarah, L. 2018. 'Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan'. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 6(1), p. 95. doi: 10.25273/equilibrium.v6i1.2190.
- Nuraini, N., D. R. P. Mudiono, dan M.A. Rachma. 2019. 'ANALISIS KUALITATIF DOKUMEN REKAM MEDIS RAWAT INAP PADA PASIEN TUBERKULOSIS PARU', 1(1), pp. 1–6.
- Nurdin, I. dan S. Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Octavia, S. A. 2019. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Deepublish.
- Purwanto, H. 2015. 'Pengaruh Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Smp Negeri 1 Kota'. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), pp. 54–64. <https://lp2m.asia.ac.id/wp-content/uploads/2015/02/8-JURNAL-HARI-P-MADIUN-JIBEKA-VOL-9-NO-1-FEB-2015.pdf>.
- Rahmatika, I. 2014. 'Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. [http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26073/1/Ika Rahmatika.FSH.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26073/1/Ika%20Rahmatika.FSH.pdf).
- Ratnasari, S. L. dan Y. Hartati. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Santo, S. 2003. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.5*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siyoto, S. dan M.A. Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudaryo, Y., A. Wibowo dan N.A. Sofiaty. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Utami, N. P. 2016. 'Analisis kinerja petugas rekam medis pada era jaminan kesehatan nasional di RSUD Ungaran'. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, pp. 1–121. <https://lib.unnes.ac.id/28266/1/6411412018.pdf>.
- Wolo, P. D., R. Trisnawati dan Wiyadi. 2015. 'Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta'. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17, pp. 25–34. <http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/3777/2446>.