

## Analisis Kinerja Dokter Dalam Pengisian Rekam Medis dan Rawat Jalan Melalui Kepuasan Kerja

Muh. Abdul Aziz<sup>1)</sup>, Yesi Triana Sari<sup>2)</sup>, Alhidayatullah<sup>3)</sup>

<sup>1,3</sup>Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Esa Unggul

[Muhamadaziz085@ummi.ac.id](mailto:Muhamadaziz085@ummi.ac.id)

[yesitriana7@gmail.com](mailto:yesitriana7@gmail.com)

[alhidayatullah@ummi.ac.id](mailto:alhidayatullah@ummi.ac.id)

### ABSTRAK

Penyelenggaraan rekam medis dalam wujud dalam menunjang tertib administrasi dan penjaminan mutu di Rumah Sakit. Kinerja dokter dalam pengisian RM salah satu faktor dari proses pelayanan di Rumah Sakit. Penelitian bertujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dokter. Jenis penelitian deskriptif analitik menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian observasional analitik dengan rancangan cross sectional. Populasi pada penelitian ini sebanyak 57 dengan besaran sampel sebanyak 30 sampel. Teknis analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dan multivariate dengan uji regresi berganda. Hasil penelitian faktor-faktor yang berpengaruh signifikan yaitu *Kepuasan pada Pekerjaan Itu Sendiri*, *Kepuasan pada Gaji* dan *Kepuasan pada Kepemimpinan terhadap Kinerja Dokter*, dengan nilai *p-value* kepuasan pada pekerjaan itu sendiri sebesar  $0,037 < 0,05$ . *p-value* kepuasan pada gaji sebesar  $0,024 < 0,05$  dan *p-value* kepuasan pada kepemimpinan sebesar 0,002. Adapun yang tidak berpengaruh kepuasan pada promosi terhadap kinerja Dokter nilai *p-value* kepuasan promosi sebesar 0,847.

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Kinerja Dokter dan Rekam Medis*

### ABSTRACT

*Organizing medical records is a form of supporting administrative order and quality assurance in hospitals. The performance of doctors in filling RM is one of the factors in the service process at the hospital. This study aims to analyze the factors that affect the performance of doctors. This type of analytical descriptive research uses a quantitative approach with an analytical observational research design with a cross sectional design. The population in this study was 57 with a sample size of 30 samples. Technical analysis of data using univariate, bivariate and multivariate analysis with multiple regression test. The results of the research on factors that have a significant effect, namely Satisfaction with the Work Itself, Satisfaction with Salary and Satisfaction with Leadership on Doctor Performance, with a p-value of satisfaction with the work itself of  $0.037 < 0.05$ . p-value of satisfaction with salary is  $0.024 < 0.05$  and p-value of satisfaction with leadership is 0.002. As for what does not affect satisfaction with promotions on the performance of doctors, the p-value of promotion satisfaction is 0.847.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Doctor Performance and Medical Records*

### PENDAHULUAN

Upaya kesehatan dapat terwujud dengan adanya pelayanan yang baik pada rumah sakit. Pelayanan kesehatan dapat dilaksanakan pada rumah sakit yang menyediakan Rawat Inap (ranap), Rawat Jalan (rajal), dan Instalasi Gawat Darurat (IGD). Di suatu negara manapun tentu terdapat layanan kesehatan berupa rumah sakit untuk menjamin kesehatan bagi setiap rakyatnya, hal ini karena rumah sakit sendiri dilengkapi dengan penunjang medis dalam perawatan secara intensif maupun perawatan jangka panjang (UU RI No.44 2009).

Penyelenggaraan rekam medis dapat digunakan untuk menunjang tertib administrasi dan peningkatan mutu pelayanan. Adapun pencatatan terkait pemeriksaan

pasien, prosedur tindakan dan pelayanan penunjang diselenggarakan dalam berkas rekam medis (Permenkes RI. No. 269 2008).

Standar Akreditasi Rumah Sakit mengeluarkan peraturan terkait dengan penyelenggaraan rekam medis dimana indikator penilaian selalu dilihat dari beberapa sumber yang ada pada berkas rekam medis. Penilaian dari indikator kelengkapan pengisian rekam medis harus dilakukan oleh penyelenggara pelayanan kesehatan (Apriani, and Sari 2018).

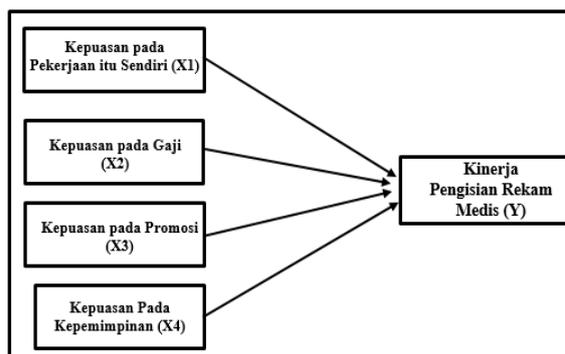
Kinerja dokter merupakan faktor penting dalam rumah sakit karena menjadi ujung tombak dalam memberikan layanan kepada masyarakat yang sedang membutuhkan bantuan kesehatan (White, K., Griffith 2010). Kinerja dokter juga merupakan tenaga yang

sangat penting sesuai dengan profesi dokter di rumah sakit yang dikerjakan secara nyata, dengan pencatatan yang sesuai dengan pemeriksaan. Pentingnya dilakukan penilaian dalam kinerja dokter yaitu guna mengetahui beberapa kesukaran saat pelayanan, baik saat pemeriksaan dengan pasien atau beberapa faktor penting yang mempengaruhinya agar bisa diketahui dan diperbaiki guna meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit ((TJC) 2011).

Tingkat kelengkapan pada penilaian kinerja dokter dalam BRM masih jauh dari kata lengkap. Observasi dari Rosalina (2013) berdasarkan penelitian yang dilakukan terkait pengisian rekam medis pasien rajal dengan mengambil masing-masing 100 sampel rekam medis di tiga Rumah Sakit yaitu RS Muhammadiyah Siti Aminah memiliki kelengkapan rekam medis sebanyak 75%, RS Bhakti Asih sebanyak 70% dan RS Dedi Jaya sebanyak 66%. Penelitian Sayono (2011) dalam Widjaja (2018) menyatakan kelengkapan BRM di RSUD Pasar Rebo 100% lengkap untuk indentifikasi pasien, 96% pada laporan penting, 50% lengkap pada autentikasi penulis dan 27,3% lengkap pada membuat catatan yang baik (Widjaja, Nur, and Sari 2018) (Rosalina 2013).

Penulis melakukan observasi pada Desember 2020, dengan mengambil 100 berkas rekam medis Rawat Jalan yang dilakukan secara acak terdapat 34% berkas yang tidak lengkap dan terdapat 66% berkas yang lengkap. Data kelengkapan diatas masih jauh dari standar Kepmenkes RI No. 129/MENKES/SK/II/2008 dikatakan lengkap 100%. Dengan ini dapat disimpulkan belum terlaksananya rekam medis yang baik. Beberapa ketidaklengkapan ditemukan pada form tindakan medis dan resume keluar. Autentifikasi dokter pada catatan keperawatan dan kelengkapan SOAP. Oleh karena itu kurang baiknya pengisian berkas rekam medis rajal dikarenakan oleh kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dokter dalam pengisian rekam

medis rawat jalan di Rumah Sakit Sumber Waras. Adapun kerangka konsep pada penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konsep

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian deskriptif analitik menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penentuan sampel yaitu *purposive sampling* dengan memberikan batasan tertentu untuk sampel yang akan di ambil (Sugiyono 2016). Dengan besaran 30 sampel. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner (*google form*). Teknis analisis data yang akan dilakukan dengan metode regresi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Sampel penelitian sebanyak 30 responden. Karakteristik responden diketahui dokter laki –laki lebih dominan dibandingkan perempuan, berdasarkan usia yang lebih dominan berada pada rentan usia 41 – 50 tahun, masa kerja dominan pada kelompok 11 – 15 tahun. data terdapat pada tabel 1.

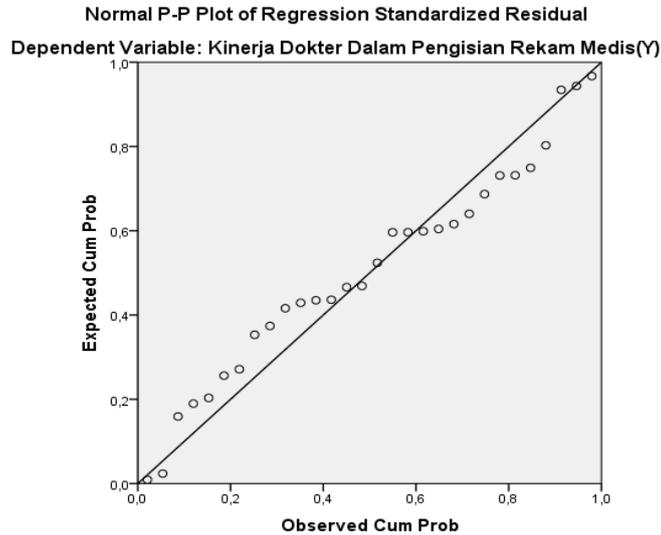
Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-Laki	20	66.7%
	Perempuan	10	33.3%
2	<b>Umur</b>		
	> 50 Tahun	5	16,7%
	31-40 Tahun	7	23,3%
	41-50 Tahun	18	60,0%
3	<b>Masa Kerja</b>		
	> 20 Tahun	4	13,3%
	11-15 Tahun	11	36,7%
	16-20 Tahun	5	16,7%
	5-10 Tahun	10	33,3%

**Uji Asumsi Klasik**

1) Uji Normalitas

Pada uji normalitas *P-P Plot of regression* dapat diperhatikan pada gambar dibawah, menunjukkan data berdistribusi secara normal.



**Gambar 2. Normalitas P-P Plot of regression**

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengukur tingkat korelasi antar variabel bebas, diketahui

nilai tolerance >0,1 dan VIF <10 maka variabel penelitian bebas multikolinieritas (Ghozali 2016). Dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

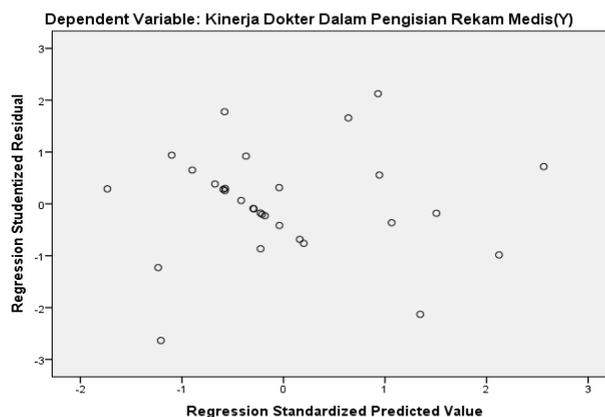
**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Pada Pekerjaan Itu Sendiri (X1)	0,714	1,400	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Pada Gaji (X2)	0,580	1,723	
Kepuasan Pada Promosi (X3)	0,870	1,150	
Kepuasan Pada Kepemimpinan (X4)	0,729	1,371	

(Sumber: Hasil pengolahan data, 2021)

3) Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 Scatterplot menunjukkan titik-titik yang menyebar dengan pola tidak beraturan yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastitas.



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Faktor-faktor yang berpengaruh signifikan yaitu Variabel (X1), (X2) dan (X4) terhadap Kinerja Dokter (Y), dengan nilai p-value kepuasan pada pekerjaan itu sendiri  $0,037 < 0,05$ . p-value kepuasan pada gaji  $0,024 < 0,05$  dan p-value kepuasan pada kepemimpinan  $0,002$ . Adapun yang tidak

berpengaruh yaitu variabel (X4) terhadap kinerja Dokter nilai p-value kepuasan promosi  $0,847$ . Uji F nilai sig.  $0,000 < 0,05$ ; ada pengaruh signifikan secara simultan variabel bebas terhadap terikat dan uji R Square diperoleh nilai  $0,539$  artinya variasi variabel bebas dapat menjelaskan kinerja dokter  $53,9\%$ . Sedangkan sisanya  $46,1\%$  diterangkan oleh variabel lain.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel Penelitian	B	t	Sig.
Kepuasan Pada Pekerjaan Itu Sendiri (X1)	0,214	2,203	0,037
Kepuasan Pada Gaji (X2)	0,312	2,406	0,024
Kepuasan Pada Promosi (X3)	0,017	0,195	0,847
Kepuasan Pada Kepemimpinan (X4)	0,252	3,536	0,002
R Square = 0,619	$F_{hitung}$ = 7,792		
Adjusted R <sup>2</sup> = 0,539	Probabilitas F = 0.000		

(Sumber: Hasil pengolahan data, 2021)

## PEMBAHASAN

### Kepuasan Pada Pekerjaan Itu Sendiri Terhadap Kinerja Dokter

Hasil uji statistik dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan positif antara kepuasan pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja dokter pada penulisan RM, dilihat dari nilai signifikansi =  $0,037 < 0,05$  dan nilai koefisien  $0,214$  menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif. Hasil riset yang dilakukan sejalan dengan Rosalina (2013) yang menyatakan kepuasan pekerjaan itu sendiri berpengaruh signifikan pada kinerja dokter dalam pengisian rekam medis dengan nilai signifikan sebesar  $0,042 < 0,05$ . Hal ini sejalan dari teori yang dijelaskan oleh (Kreitner 2014).

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan perasaan puas seorang dokter dengan apa yang sudah dilakukan sesuai tanggung jawab dan tercapainya target. Semakin baik kepuasan dokter atas pekerjaan yang dibebankan terhadap dirinya akan berdampak positif untuk meningkatkan kinerja dokter pada penulisan RM.

### Kepuasan Pada Gaji Terhadap Kinerja Dokter

Hasil membuktikan ada pengaruh signifikan positif antara kepuasan gaji terhadap kinerja dokter dalam pengisian rekam medis di Rumah Sakit Sumber Waras, p-value  $0,024 < 0,05$  dan nilai koefisien  $0,312$ . Hasil riset sejalan dengan Rosalina (2013) diketahui p-value  $0,013 < 0,05$  dan penelitian Widjaja (2018) nilai p-value  $0,021 < 0,05$ , terbukti ada pengaruh signifikan antara kepuasan gaji terhadap kinerja dokter pada penulisan RM.

Kepuasan pada gaji merupakan perasaan puas seorang dokter dengan adanya upah yang diperoleh dari rumah sakit setelah apa yang sudah dikerjakan dalam menangani pasien. Dengan demikian semakin baik kepuasan pada gaji di Rumah Sakit Sumber Waras akan berdampak positif terhadap kinerja

dokter pada penulisan RM.

### Kepuasan Pada Promosi Terhadap Kinerja Dokter

Hasil uji statistik dari penelitian yang telah dilakukan terbukti tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan promosi terhadap kinerja dokter pada penulisan RM nilai p-value  $0,847 > 0,05$ . Hasil riset ini mendukung penelitian dari Cahyani, Pasinringi dan Zulkifli (2013) diperoleh nilai p-value =  $0,658 > 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa promosi tidak berpengaruh terhadap kinerja dokter di ruang rawat inap RSUD Jayapura.

Kepuasan pada promosi merupakan dokter merasa puas atas kesempatan yang diberikan dalam mendapatkan jenjang posisi jabatan lebih tinggi jadi selain bekerja dalam pelayanan pasien dokter spesialis di Rumah Sakit Sumber Waras juga berkesempatan memiliki posisi jabatan dalam berkarir. Namun demikian baiknya promosi di Rumah Sakit Sumber Waras tidak berdampak pada meningkatnya kinerja dokter dalam pengisian rekam medis.

### Kepuasan Pada Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dokter

Hasil uji statistik menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kepemimpinan terhadap kinerja dokter, dilihat dari nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai koefisien  $0,252$ . Hasil riset sejalan dengan Rosalina (2013) nilai p-value =  $0,025 < 0,05$  dan penelitian Widjaja (2018) nilai p-value  $0,019 < 0,05$ , ada pengaruh signifikan kepuasan kepemimpinan terhadap kinerja dokter pada penulisan RM. Penelitian ini didukung dari penelitian (Tewal et al. 2017).

Kepuasan pada kepemimpinan merupakan perasaan puas seorang dokter pada menejer karena memberikan dukungan kepada dokter dalam bekerja, seperti adanya pengarahan, pengawasan

langsung dan mengkoordinasikan segala sesuatu yang berkaitan dengan layanan yang ada di RS. Semakin baik kepemimpinan di Rumah Sakit Sumber Waras akan berdampak pada meningkatnya kinerja dokter dalam pengisian rekam medis.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Hasil analisis uji statistik menunjukkan ada tiga variabel bebas yang dapat meningkatkan kinerja dokter pada penulisan RM secara baik yaitu pekerjaan itu sendiri, kepemimpinan dan gaji yang ditentukan.

### Saran

Diharapkan hasil riset ini dapat menjadi acuan serta saran untuk penelitian kedepan agar dapat melibatkan banyak rumah sakit, menambah responden dan ditambah metode wawancara untuk memperkuat data kuantitatif dari penyebaran kuisioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Lily Widjaya, SKM, MM, Lusiana Apriani, and Mentari Nur Indah Sari. 2018. "Pengaruh Kepuasan Terhadap Kelengkapan Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Adjidarmo." *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia* 6(1): 37.
- (TJC), The Joint Commission. 2011. "Standards BoosterPak for Focused Professional Practice Evaluation/Ongoing Professional Practice Evaluation." *vanderbilt*. <https://www.hcpro.com/ACC-263870-851/Joint-Commission-releases-new-BoosterPak.html>.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Permenkes RI. No. 269. 2008. Peraturan Menteri Kesehatan tentang Rekam Medis *PMK Nomor 269/MENKES/PER/III/2008 Tentang Rekam Medis*. <http://dinkes.surabaya.go.id>.
- Rosalina, Dahlia. 2013. "Analisa Pengaruh Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengisian Rekam Medis Rawat Jalan." *Universitas Diponegoro*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tewal, Bernhard, Adolfina, Merinda H. Ch Pandwo, and Hendra N Tawas. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grapindo.
- UU RI No.44. 2009. 3 Society *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009*.
- White, K., Griffith, J. 2010. *The Well-Managed Healthcare Organization, 7thEdition*. 7th ed. Chicago: Health Administrator Press. <https://www.amazon.com/Well-Managed-Healthcare-Organization-Kenneth-White/dp/1567933572>.
- Widjaja, Lily, Mentari Nur, and Indah Sari. 2018. "Pengaruh Kepuasan Terhadap Kelengkapan Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Adjidarmo." 6: 37-40.

