

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS PADA PENYERAHAN
DOKUMEN REKAM MEDIS INSTALASI RAWAT INAP I
RSUD DR. SAIFUL ANWAR MALANG**

***Correlation between Work Environment with Performance of Medical Record
Submission Officer at Inpatient Installation I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang***

¹Fadilah Akbar Filayati, ¹Eri Witcahyo, ²Andrei Ramani

¹Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan,
Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember

²Bagian Epidemiologi dan Biostatistika, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Jember

Jalan Kalimantan I/93, Jember 68121

Email: akbarlakur@gmail.com

Abstract

The return time of medical record documents is one of the performance indicators medical record document submission officer, according to the Medical Record Manual Book, standard of the time to return of medical record document in inpatient is 2 x 24 hours after the patients out of the hospital. Result of preliminary studies found there were medical record documents late, average of medical record documents late were 45,28 % at Inpatient Instalation I. This research designed to analyze the relation of work environment with performance of medical record document submission officer. The type of this research was analytical with cross sectional approach. The result of this research was work culture of officer was very good (64%). Leadership effect to officer was effective enough (56%). Relationship between employee and boss was very good (68%), and Compensation of officer was very good (88%). The result of analysis showed that there was a correlation between work culture with officer performance ($p=0,019$), there was correlation between leadership with officer performance ($p=0,018$), there was no correlation between aspect of relationship of employee and boss with officer performance ($p=0,688$), and there was no correlation between compensation with officer performance ($p=0,263$). The conclusion of this research is the work culture and leadership is work environment that correlation with officer performance in Instalation of inpatient I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang

Keywords: *Work environment, performance, medical record document*

Abstrak

Ketepatan waktu penyerahan dokumen rekam medis merupakan salah satu indikator kinerja dari petugas penyerahan dokumen rekam medis, menurut Buku Pedoman Penyelenggaraan Rekam Medis standar waktu pengembalian dokumen rekam medis rawat inap adalah 2 x 24 jam setelah pasien pulang. Studi pendahuluan telah dilakukan sebelumnya dan ditemukan bahwa terdapat dokumen rekam medis yang terlambat dihitung sejak 2013 hingga 2015 rata-rata keterlambatan mencapai 45,28 % di IRNA I. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja petugas penyerahan dokumen rekam medis. Jenis penelitian ini adalah analitik dengan

¹ *Fadilah Akbar Filayati dan Eri Witcahyo adalah Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember*

² *Andrei Ramani adalah Bagian Epidemiologi dan Biostatistika-Kependudukan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember*

Kepemimpinan terhadap petugas cukup efektif (56%), Hubungan antar karyawan dan atasan sangat baik (68%), dan Kompensasi petugas sangat baik (88%). Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan antara budaya kerja dengan kinerja petugas ($p=0,019$), ada hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja petugas ($p=0,018$), tidak ada hubungan antara aspek hubungan antar karyawan dan atasan dengan kinerja petugas ($p=0,688$), dan tidak ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja petugas ($p=0,263$). Kesimpulan dari penelitian ini adalah budaya kerja dan kepemimpinan mempunyai hubungan terhadap kinerja petugas penyerahan dokumen rekam medis Instalasi Rawat Inap I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, kinerja, dokumen rekam medis

PENDAHULUAN

Ketepatan waktu penyerahan dokumen rekam medis merupakan salah satu indikator kinerja dari petugas penyerahan dokumen rekam medis, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹ Standar pengembalian dokumen rekam medis rawat inap adalah maksimal 2x24 jam setelah pasien pulang dari rumah sakit.²

Keterlambatan penyerahan dokumen rekam medis dari ruang rawat inap ke unit rekam medis akan mengakibatkan dampak bagi intern rumah sakit dan ekstern rumah sakit, karena hasil pengolahan data dari dokumen rekam medis menjadi dasar pembuatan laporan intern rumah sakit dan laporan ekstern rumah sakit, laporan ini berkaitan dengan penyusunan perencanaan rumah sakit, pengambilan keputusan oleh pimpinan, terlebih lagi jika informasi ini digunakan oleh dinas kesehatan yang membawahi rumah sakit, maka hasil yang diperoleh tidak akan mengenai sasaran bagi rumah sakit dan dinas kesehatan.³ Dampak lain yang timbul akibat keterlambatan

pengembalian berkas rekam medis adalah pelayanan terhadap pasien menjadi terhambat, pembuatan laporan serta pengajuan klaim kepada pihak-pihak terkait menjadi terlambat.⁴

Hasil penghitungan dari dokumen rekam medis pasien rawat inap selama tiga tahun terakhir yaitu 2013 sampai dengan 2015, ditemukan bahwa dokumen rekam medis pasien rawat inap yang melebihi 2 x 24 jam dalam penyerahannya pada tahun 2013 mencapai 51.68 %, 2014 mencapai 39.98 %, dan pada tahun 2015 sebesar 39.06 %. Rata-rata persentase tiga tahun terakhir tentang keterlambatan penyerahan dokumen rekam medis rawat inap tertinggi adalah pada ruang perawatan Paviliun yaitu sebesar 78.54 %, selanjutnya Instalasi rawat inap (IRNA) I sebesar 45.28 %, IRNA II sebesar 43.59 %, IRNA III sebesar 31.16 %, dan IRNA IV sebesar 19.5 %. Hal ini menunjukkan bahwa masih tingginya ketidaktepatan waktu penyerahan dokumen rekam medis rawat inap di RSUD Dr. Saiful Anwar yang seharusnya tidak lebih dari 2x24 jam [2]. Berdasarkan penghitungan data studi pendahuluan di atas, peneliti tidak melakukan penelitian pada ruang perawatan Paviliun dikarenakan keterbatasan izin penelitian dari pihak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Fokus penelitian pada penelitian ini adalah pada IRNA I dengan pertimbangan

bahwa IRNA I merupakan ruang perawatan yang mengalami keterlambatan penyerahan dokumen rekam medis tertinggi jika dibandingkan dengan ruang perawatan yang lain.

Ketepatan waktu penyerahan dokumen rekam medis merupakan salah satu indikator kinerja dari petugas penyerahan dokumen rekam medis adalah budaya kerja.⁵ Budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.⁶ Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kepemimpinan,⁷ suksesnya sebuah organisasi tidak lepas dari peran dan kapasitas dari seorang pemimpin dalam memimpin organisasi tersebut menuju tujuan yang dicita-citakan.⁸

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah hubungan antar individu di dalam organisasi itu sendiri, hubungan yang dimaksud dalam hal ini bisa berupa hubungan vertikal yaitu hubungan antara sesama karyawan dan juga hubungan yang bersifat horizontal yaitu hubungan antara karyawan dengan atasan.⁹ Penelitian lain menyebutkan bahwa selain faktor-faktor di atas, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi.¹⁰ Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi.¹¹ Berdasarkan beberapa pendapat mengenai faktor yang berhubungan dengan kinerja di atas dugaan sementara peneliti bahwa kinerja dipengaruhi oleh budaya kerja, kepemimpinan, hubungan karyawan, dan kompensasi, semua faktor di atas adalah termasuk dalam lingkungan kerja seseorang di dalam organisasi.¹²

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja petugas pada penyerahan dokumen rekam medis Instalasi rawat inap I RSUD Dr. Saiful Anwar

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Instalasi Rawat Inap I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang dengan jumlah sampel 25 responden dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Penelitian dilakukan pada November 2016 – Agustus 2017. Variabel penelitian ini meliputi budaya kerja, kepemimpinan, hubungan antar karyawan dan atasan, kompensasi, serta data ketepatan waktu penyerahan dokumen rekam medis Instalasi Rawat Inap I.

Sumber data penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu dari hasil wawancara kepada responden, sedangkan data sekunder berasal dari studi dokumentasi mengenai ketepatan waktu penyerahan dokumen rekam medis Instalasi Rawat Inap I. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi, pengumpulan data menggunakan kuesioner dan lembar studi dokumentasi. Analisis data yang dilakukan peneliti menggunakan analisis univariat dan bivariat, analisis univariat digunakan untuk menjelaskan dan mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian, analisis selanjutnya yaitu analisis bivariat digunakan terhadap variabel independen dan variabel dependen yang diduga berhubungan. Analisis bivariat dalam penelitian ini menggunakan *Spearman*

Rank (*Rho*) dengan $\alpha = 0.05$. pada pedoman dari Sugiyono (2014:192)
penafsiran hasil uji korelasi mengacu yaitu :

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Sebaran karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Petugas Penyetoran	
	n	%
Kelompok Umur		
18 - 40 Tahun	15	60
41 - < 60 Tahun	10	40
Jenis Kelamin		
Laki - Laki	5	20
Perempuan	20	80
Tingkat Pendidikan		
SMA / SMK	6	24
Diploma I/II/III/IV	14	56
Sarjana	5	20
Pascasarjana	-	-
Masa Kerja		
< 1 Tahun	-	-
1 - 5 Tahun	8	32
6 - 10 Tahun	11	44
> 10 Tahun	6	24

Hasil penelitian terhadap karakteristik responden didapatkan bahwa sebagian besar responden adalah

perempuan (80 %) berusia 18-40 tahun (60%), lulusan diploma (56%), dan masa kerja 6-10 tahun (44%).

Kinerja

Hasil penelitian mengenai kinerja petugas yang diukur berdasarkan

ketepatan waktu penyerahan dokumen rekam medis dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Kinerja Petugas berdasarkan Ketepatan Waktu Penyerahan Dokumen Rekam Medis

No	Kinerja	n	%
1.	Tepat waktu	1.234	52,9
2.	Tidak tepat waktu	1.105	47.1
	Total	2.329	100

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat

bahwa kinerja petugas yang diukur

berdasarkan jumlah dokumen rekam medis Instalasi Rawat Inap I RSUD Dr. Saiful Anwar yang disetorkan sebagian besar tepat waktu yaitu sebanyak 1.234 dokumen atau sebesar 52.9 % sedangkan sisanya tidak tepat waktu yaitu sebanyak

1.105 dokumen atau 47.1 %.

Budaya Kerja

Hasil penelitian mengenai budaya kerja dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Budaya Kerja Petugas pada Kegiatan Penyerahan Dokumen Rekam Medis

No	Budaya Kerja	n	%
1.	Sangat Baik	16	64
2.	Cukup Baik	9	36
Total		25	100

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa budaya kerja petugas pada penyerahan dokumen rekam medis Instalasi Rawat Inap I RSUD Dr. Saiful Anwar sebagian besar memiliki budaya kerja yang sangat baik, yaitu sebesar 16 responden atau 64 %, dan budaya kerja cukup baik sebesar 9 responden atau 36%

serta tidak ada budaya kerja dari petugas yang kurang baik.

Kepemimpinan

Hasil penelitian mengenai kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Kepemimpinan terhadap Petugas pada Kegiatan Penyerahan Dokumen Rekam Medis

No	Kepemimpinan	n	%
1.	Sangat Efektif	9	36
2.	Cukup Efektif	14	56
3.	Kurang Efektif	2	8
Total		25	100

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa kepemimpinan terhadap petugas pada penyerahan dokumen rekam medis Instalasi Rawat Inap I RSUD Dr. Saiful Anwar sebagian besar cukup efektif yaitu sebesar 14 responden atau sebesar 56 %, sangat efektif sebesar 9 responden atau

36%, dan sisanya kurang efektif sebesar 2 responden atau sebesar 8%,

Hubungan antar karyawan

Hasil penelitian mengenai hubungan antar karyawan dan atasan dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Hubungan antar Karyawan dengan Petugas pada Kegiatan Penyerahan Dokumen Rekam Medis.

No	Hubungan antar karyawan	n	%
1.	Sangat Baik	17	68
2.	Cukup Baik	8	32
Total		25	100

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa hubungan antar karyawan terhadap petugas pada penyerahan dokumen rekam medis Instalasi Rawat Inap I RSUD Dr. Saiful Anwar sebagian besar sangat baik yaitu sebesar 17 responden atau 68 %, dan sisanya cukup baik sebesar 8 responden atau 32 %

serta tidak ada hubungan antar karyawan yang kurang baik.

Kompensasi

Hasil penelitian mengenai kompensasi dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Kompensasi terhadap Petugas pada Kegiatan Penyerahan Dokumen Rekam Medis

No	Kompensasi	n	%
1.	Sangat Baik	22	88
2.	Cukup Baik	3	12
Total		25	100

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa kompensasi terhadap petugas pada penyerahan dokumen rekam medis Instalasi Rawat Inap I RSUD Dr. Saiful Anwar sebagian besar sangat baik yaitu sebesar 22 responden atau sebesar 88 %, sisanya kompensasi menurut petugas cukup baik sebesar 3 responden atau

12 %, dan tidak ada kompensasi yang kurang baik menurut responden.

Hubungan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Petugas

Hasil uji analisis hubungan antara budaya kerja dengan kinerja petugas pada kegiatan penyerahan dokumen rekam medis rawat inap I RSUD Dr. Saiful Anwar dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Statistik antara Budaya Kerja dengan Kinerja Petugas Penyerahan Dokumen Rekam Medis

		Rasio_keterlambatan	Budaya Kerja
Spearman's rho	Rasio_	Correlation	1.000
	keterlambatan	Coefficient	-.467*
		Sig. (2-tailed)	.019
		N	25
budayakerja		Correlation	-.467*
		Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.019
		N	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji *Spearman rankRho* pada budaya kerja didapatkan nilai signifikansi (*p*) sebesar 0.019 berarti nilai $p < 0.05$, maka H_0 ditolak

yang berarti ada hubungan antara budaya kerja dengan kinerja petugas pada penyerahan dokumen rekam medis

Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Petugas

pada kegiatan penyerahan dokumen rekam medis rawat inap I RSUD Dr. Saiful Anwar dapat dilihat pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Statistk antara Kepemimpinan dengan Kinerja Petugas Penyerahan Dokumen Rekam Medis

		Rasio_keterlambatan Kepemimpinan		
pearman's rho	Rasio_ keterlambatan	Correlation	1.000	-.469*
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.018
		N	25	25
Kepemimpinan	Rasio_ keterlambatan	Correlation	-.469*	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.018	.
		N	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji *Spearman rankRho* pada kepemimpinan di dapatkan nilai signifikansi (*p*) sebesar 0.018 berarti nilai $p < 0.05$, maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja petugas pada penyerahan dokumen rekam medis Instalasi Rawat Inap I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.

Hubungan antara Aspek Hubungan antar Karyawan dengan Kinerja Petugas

Hasil uji analisis hubungan antara aspek hubungan antar karyawan dengan kinerja petugas pada kegiatan penyerahan dokumen rekam medis rawat inap I RSUD Dr. Saiful Anwar dapat dilihat pada tabel 9 berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Statistk antara Aspek Hubungan antar Karyawan dengan Kinerja Petugas Penyerahan Dokumen Rekam Medis

		Rasio_ keterlambatan	Hubungan_antar_ Karyawan
Spearman's rho	Rasio_ keterlambatan	Correlation	1.000
		Coefficient	-.085
		Sig. (2-tailed)	.688
		N	25
Hubungan_antar_ Karyawan	Rasio_ keterlambatan	Correlation	-.085
		Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.688
		N	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji *Spearman rankRho* pada aspek hubungan antar karyawan didapatkan hasil uji *Spearman rankRho* dengan nilai *signifikasinya* (*p*) sebesar 0.688 berarti nilai $p > 0.05$, maka

H_0 diterima yang berarti tidak ada hubungan antara aspek hubungan antar karyawan dengan kinerja petugas pada penyerahan dokumen rekam medis

**Hubungan Kompensasi dengan
Kinerja Petugas**

Tabel 10. Hasil Uji Statistk antara Kompensasi dengan Kinerja Petugas Penyerahan Dokumen Rekam Medis

		Rasio_keterlambatan Kompensasi	
Spearman's rho	Rasio_ keterlambatan	Correlation	.233
		Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.263.
		N	25
Kompensasi		Correlation	1.000
		Coefficient	.233
		Sig. (2-tailed)	.263.
		N	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji *Spearman rankRho* pada kompensasi di dapatkan nilai signifikans (*p*) sebesar 0.263 berarti nilai $p > 0.05$, maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja petugas pada penyerahan dokumen rekam medis Instalasi Rawat Inap I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar petugas menilai bahwa budaya kerja di Instalasi Rawat Inap I sangat baik yakni sebesar 64%, hal ini dapat terjadi karena petugas mempunyai budaya kerja yang dapat membantu proses pekerjaannya menjadi lebih efektif yaitu petugas selalu memeriksa kelengkapan dokumen rekam medis sebelum diserahkan ke unit rekam medis dan juga adanya prosedur tertulis di setiap ruangan menjadikan petugas selalu ingat mengenai standart kerja yang telah ditentukan. Berdasarkan uji analisis hubungan antara budaya kerja

dengan kinerja petugas didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara budaya kerja dengan kinerja petugas pada penyerahan dokumen rekam medis rawat inap dengan nilai signifikansi sebesar 0,019, melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi, melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi.¹²

Hasil penelitian pada variabel lain yakni kepemimpinan menunjukkan bahwa sebagian besar petugas menilai bahwa kepemimpinan di Instalasi Rawat Inap I cukup efektif yakni sebesar 56%, fungsi konsultif dirasa masih kurang maksimal sehingga menyebabkan peran pimpinan masih perlu ditingkatkan lagi. Berdasarkan uji analisis hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja petugas didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja petugas pada penyerahan

Kepemimpinan yang semakin baik atau efektif terhadap bawahan dalam hal ini adalah petugas rawat inap yang mempunyai tugas untuk menyerahkan dokumen rekam medis rawat inap akan dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi, kepemimpinan dikatakan berhasil apabila seorang pemimpin berhasil mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk melakukan kehendak pimpinan dalam kapasitasnya memimpin organisasi menuju tujuan yang dicita-citakan.⁸

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar petugas menilai bahwa hubungan antar karyawan dan atasan di Instalasi Rawat Inap I sangat baik yakni sebesar 68%. Hubungan antar karyawan merupakan sebuah ciri khas dari sifat manusia sendiri sebagai ciri makhluk sosial, manusia memerlukan keberadaan manusia lain untuk saling memberi penilaian, berkomunikasi, membantu, mendukung dan bekerjasama dalam menghadapi tantangan kehidupan. Berdasarkan uji analisis hubungan antara aspek hubungan antar karyawan dan atasan dengan kinerja petugas didapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara hubungan antar karyawan dan atasan dengan kinerja petugas pada penyerahan dokumen rekam medis rawat inap, hal ini dapat disebabkan karena kinerja yang diukur berdasarkan ketepatan waktu penyerahan dokumen rekam medis dapat terjadi keterlambatan penyerahan disebabkan beberapa faktor selain hubungan antar karyawan atau atasan, faktor tersebut seperti beban kerja dari petugas yang tidak sesuai akibat adanya tugas-tugas lain selain menyerahkan dokumen rekam medis misalnya membuat laporan rekapitulasi data pasien perbulan untuk disetor ke seksi rekam medis maksimal tanggal 8 bulan

melakukan pengecekan kelengkapan data pasien pulang, melaporkan mutasi pasien yang terjadi di ruangan, dll.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar petugas menilai bahwa kompensasi di Instalasi Rawat Inap I sangat baik yakni sebesar 88%, Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, bentuk penghargaan ini dapat berupa uang, barang langsung atau barang tidak langsung. Berdasarkan uji analisis hubungan antara kompensasi dengan kinerja petugas didapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja petugas pada penyerahan dokumen rekam medis rawat inap, hal ini dapat disebabkan karena pemberian kompensasi bertujuan bukan untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung melainkan sebagai bentuk ikatan kerja sama antara tempat kerja dan pekerja, pemenuhan kepuasan kerja, pengadaan karyawan yang efektif, sebagai bahan motivasi bagi pekerja, menjaga stabilitas karyawan, peningkatan kedisiplinan, menghindari pengaruh serikat buruh, dan menghindari pengaruh intervensi pemerintah.¹³

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya kerja petugas penyerahan dokumen rekam medis sangat baik, kepemimpinan terhadap petugas penyerahan dokumen rekam medis cukup efektif, hubungan antar karyawan dan atasan pada petugas penyerahan dokumen rekam medis sangat baik, kompensasi terhadap petugas

sangat baik, dan terdapat dokumen rekam medis yang terlambat atau melebihi 2x24 jam.

Ada hubungan antara budaya kerja dengan kinerja petugas pada penyerahan dokumen rekam medis, ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja petugas pada penyerahan dokumen rekam medis, tidak ada hubungan antara aspek hubungan karyawan dengan kinerja petugas pada penyerahan dokumen rekam medis, tidak ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja petugas pada penyerahan dokumen rekam medis.

Saran bagi RSUD Dr. Saiful Anwar adalah Mengadakan sosialisasi mengenai pentingnya mutu rekam medis dalam bidang administrasi rumah sakit kepada seluruh elemen yang terlibat dalam penyusunan rekam medis terutama rekam medis Instalasi Rawat Inap I, meningkatkan sistem rekam medis dari sistem konvensional menjadi Rekam Medis berbasis elektronik yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit untuk lebih meningkatkan efisiensi waktu penyerahan dokumen rekam medis,

Kepala Instalasi Rawat Inap I diharapkan lebih menekankan kepada kepala ruangan di ruang perawatan Instalasi Rawat Inap I agar lebih banyak berinteraksi dan dapat menerapkan hubungan atau komunikasi yang lebih intensif dengan bawahannya terutama petugas penyerahan dokumen rekam medis, Kepala Instalasi Rawat Inap I diharapkan dapat memberikan arahan kepada kepala ruang untuk meningkatkan fungsi pengendalian dan evaluasi agar dapat mengontrol kinerja petugas dan dapat memperbaiki kekurangan-kekuarangan yang terjadi yang menyebabkan kinerja petugas menjadi tidak maksimal

DAFTAR RUJUKAN

- [1]. Mangkuprawira, Tb., *Horison Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press; 2009.
- [2]. Departemen Kesehatan RI. *Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia Revisi II*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI; 2006
- [3]. Giyana, F. *Analisis Sistem Pengelolaan Rekam Medis Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang* [Internet]. 2012 [dikutip 2 Juni 2016]. Dapat diakses di <http://ejournals.undip.ac.id/index.php/jkm>.
- [4]. Zakiyah, Hmidatuz. *Dampak Keterlambatan Pengembalian Berkas Rekam Medis Rawat Inap di RSUD Genteng Banyuwangi* [Internet], 2014 [dikutip 25 Desember 2016]. Dapat diakses di http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian&detail&sub=penelitiandetail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku_id=72012.
- [5]. Asyrori. *Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda* [Internet], 2014 [dikutip 28 Desember 2016] Dapat diakses di [ejournal.an.fisipunmul.ac.id/.../ejournal%20Asyrori%20\(11-12-14-04-59-40\).pdf](http://ejournal.an.fisipunmul.ac.id/.../ejournal%20Asyrori%20(11-12-14-04-59-40).pdf).
- [6]. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI. *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*. PERMENPANRB No 39; 2012.

- [7]. Manurung, Aswin. Pengaruh Kepemimpinan dan *Fadilah Akbar Filayati :Hubungan Lingkungan Kerja.....* 145 terhadap Kinerja Perawat RS Bhayangkara Medan [Internet], 2013 [dikutip 29 Desember 2016]. Dapat diakses di <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/38085/7/>
- [8]. Siagian, Sondang, P. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta; 2009.
- [9]. Bone, Bonefasius. Analisis Pengaruh Kompensasi, Hubungan Interpersonal, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sabta Elizabeth Sambas [Internet], 2013 [dikutip 30 Desember 2016]. Dapat diakses di <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/1884>
- [10]. Putri, Ratry, R. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja pada Biro Manajemen Sumber Daya TBK [Internet]. 2012 [dikutip 28 Desember 2016]. Dapat diakses di lib.ui.ac.id/file?file=digital/20321148SRatry%20Rasno%20Putri.Pdf
- [11]. Subekhi, A. dan Jauhar, M. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Preastasi Pustaka; 2012.
- [12]. Sudaryono. Leadership: Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta:Lentera Ilmu Cendekia; 2014
- [13]. Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2008.
- [14]. Winardi. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Erlangga; 2007.
- [15]. Robbins, S. P. dan Judge, T. A. Perilaku Organisasi Edeisi 16. Jakarta: Salemba; 2015.