

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PETUGAS REKAM MEDIS RSU HAJI SURABAYA**

Susan Dicky Dewa Panji Laksana

Susandicky25@gmail.com

STIE NU Gresik – Jawa Timur

Wasis Budiarto

Bambang Winarto

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

Performance is the result of work that someone has achieved in carrying out work activities. High performance officer called an employee or employees who are productive, vice versa officers who do not meet the standards are said to be unproductive. The performance of the officer's medical record can be measured from a patient's rekmed document preparation of promptness, thoroughness of medical record document and complete the task with the right time which is already specified. Some of the factors that affect the working environment i.e. kinera both physical and non-physical, the officer's competence, as well as adequate compensation given to employees is in compliance. This research aims to analyze the influence of work environment, competence and compensation on performance Clerk medical record RSU Haji Surabaya. This research using medical record clerk 46 outpatient units working in RSU Haji Surabaya. The source data used using the questionnaire then analyzed with the SPSS data processing. The variables used in this study is the work environment, Competence & compensation as free variables, the performance of the officer's medical record as a variable. The results of this research show that the working environment variables do not affect performance significantly to outpatient medical record officers partially or simultaneous. Variable competence and significant effect on performance Compensation officer medical record either partially or simultaneous

Keywords: work environment, competence, compensation, performance medical record clerk

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja. Petugas yang kinerjanya tinggi disebut pegawai atau karyawan yang produktif, begitu pula sebaliknya petugas yang tidak memenuhi standar dikatakan tidak produktif. Kinerja petugas rekam medis dapat diukur dari kesigapan penyiapan dokumen rekmed pasien, kelengkapan dokumen rekmed dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang sudah ditentukan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja baik fisik dan non fisik, kompetensi petugas yang memadai, serta kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja Petugas Rekam Medis RSU Haji Surabaya. Sampel 46 petugas rekam medis yang bekerja di RSU Haji Surabaya. Sumber data yang digunakan menggunakan kuesioner. Variabel penelitian yaitu Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi sebagai variabel bebas, Kinerja Petugas Rekam Medis sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas rekam medis rawat jalan secara parsial maupun simultan. Variabel kompetensi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas rekam medis baik secara parsial maupun simultan

Kata kunci : lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, kinerja petugas rekam medis

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja. Karyawan yang kinerjanya tinggi disebut sebagai karyawan yang produktif, sebaliknya karyawan yang tidak mencapai standar dikatakan sebagai karyawan tidak produktif atau kinerjanya rendah. Informasi mengenai kinerja karyawan tidak didapat begitu saja, namun melalui proses penilaian kerja karyawan maupun pegawai. Standar pelayanan rekam medik menurut SK MENKES RI No. 129/MENKES/SK/0/2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit dengan jenis pelayanan yaitu, kelengkapan pengisian rekam medik 24 jam setelah selesai pelayanan standar 100%, kelengkapan *informed consent* setelah mendapatkan informasi yang jelas standar 100%, waktu penyediaan dokumen rekam medik pelayanan rawat jalan standar ≤ 10 menit, waktu penyediaan dokumen rekam medik pelayanan rawat inap standar ≤ 15 menit (KEMENKES, 2018).

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 pelayanan unit rekam medik. Upaya peningkatan kualitas pelayanan tentu perlu adanya sumberdaya yang mumpuni. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, finansial, teknologi, ilmu pengetahuan dan terlebih sumber daya manusia. Salah satu sumber daya yang berharga yang dimiliki perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang

berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, dalam Agung 2013:1245).

Menurut Ghoniyah dan Masurip (2011), faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian Noor dan Agus (2015), menunjukkan hasil yang sama dan ada penambahan faktor kompensasi dalam penelitiannya. Kedua, kompetensi yang memadai juga mempengaruhi kinerja karyawan petugas. Adapun kompetensi rekam medis yaitu: Klasifikasi dan kodifikasi penyakit, masalah-masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan tindakan medis., Aspek hukum dan etika profesi., Manajemen rekam medis dan informasi kesehatan., Menjaga mutu rekam medis, Statistik kesehatan, Manajemen unit kerja informasi kesehatan/rekam medis, Kemitraan profesi. Kompetensi itu adalah kemampuan untuk melaksanakan satu tugas atau peran, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Penambahan variabel kompensasi disebabkan karena secara umum karyawan bekerja adalah ingin memperoleh kompensasi yang bertujuan untuk menafkahi dan mencukupi kehidupannya. Selain itu kompensasi yang dimaksud penelitian ini tidak hanya tentang gaji, tetapi mendapatkan ijin cuti hari libur juga termasuk dalam kompensasi.

Sebagai salah satu Rumah Sakit yang berada di Surabaya, RSU Haji

Surabaya sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Memasuki era globalisasi semakin meningkatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi disegala bidang, tidak tertinggal pula perkembangan dibidang kesehatan. Untuk mendapatkan informasi pelayanan kesehatan yang lebih baik dan bermutu tinggi, masyarakat lebih kreatif dalam melakukan penilaian pelayanan dan mutu sebuah rumah sakit. Hal tersebut merupakan tantangan berat bagi penunjang medik dan tenaga kesehatan terutama tenaga rekam medis sebagai pelayanan terdepan bagi rumah sakit. Dalam peningkatan kinerja tersebut banyak faktor yang mempengaruhi serta masalah yang terjadi dan harus dihadapi. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yaitu perwakilan dari salah satu petugas rekam medis rawat jalan di RSUD Haji Surabaya, diketahui bahwa saat ini lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi yang ada di unit rekam medis RSUD Haji Surabaya menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya atau karyawannya.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Petugas Rekam Medis

Menurut Bangun (2012:231), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan. Persyaratan tersebut biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Konsep lain mengenai kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. (Sutrisno, 2012:151)

Menurut Rivai dan Sagala (2013:548), kinerja karyawan adalah

perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Permenkes No: 269/Menkes/Per/III/2008 rekam medis adalah berkas yang berisi catatan dan dokumen identitas pasien, hasil pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan yang telah diberikan. Kelengkapan pengisian berkas rekam medis dapat memudahkan tenaga kesehatan lain dalam memberikan tindakan atau pengobatan pasien, dan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang berguna bagi manajemen rumah sakit dalam menentukan evaluasi dan pengembangan pelayanan kesehatan (Kemenkes, 2008). Standar pelayanan rekam medis menurut SK MENKES RI No. 129/MENKES/SK/0/2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit dengan jenis pelayanan yaitu, kelengkapan pengisian rekam medis 24 jam setelah selesai pelayanan standar 100%, kelengkapan *informed consent* setelah mendapatkan informasi yang jelas standar 100%, waktu penyediaan dokumen rekam medis pelayanan rawat jalan standar ≤ 10 menit, waktu penyediaan dokumen rekam medis pelayanan rawat inap standar ≤ 15 menit (Kemenkes, 2008).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor - faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi namun mempengaruhi kinerja. (Robbin and Coulter, 2010:79). Pengertian lain tentang lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya. (Sunnyoto, 2012:43). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. (Nitisemito, dalam Sutanto 2016:132).

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, seperti ruangan, sirkulasi udara, keamanan, kebersihan, suara bising, cahaya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2011:218).

Silalahi (2013 : 118), mengemukakan ada dua tipe lingkungan manajemen, yaitu lingkungan luar dan lingkungan dalam. Lingkungan luar dapat menjadi peluang atau ancaman, sedangkan lingkungan dalam dapat menjadi kekuatan atau kelemahan bagi organisasi. Untuk itu perlu dipahami dalam mengelola elemen - elemen lingkungan luar maupun lingkungan dalam, sehingga dapat menjadi kekuatan dan peluang bagi organisasi untuk terus maju dan berkembang, serta memberi kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2012:110), pengertian Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional

Menurut Priansa (2016:32) kompetensi merupakan peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya yang merupakan kumpulan dari kemampuan, ketrampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, kefiisensi dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Kompetensi Perkam Medis dan Informasi Kesehatan dirumuskan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 377 tahun 2007 tentang Kompetensi Perkam Medis dan

Informasi Kesehatan adalah sebagai berikut : klasifikasi dan kodefikasi penyakit, masalah-masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan tindakan medis, aspek hukum dan etika profesi, manajemen rekam medis dan informasi kesehatan, menjaga mutu rekam medis, manajemen unit kerja rekam medis dan informasi kesehatan dan kemitraan profesi.

Kompensasi

Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. (Rivai dan Sagala, 2013:741). Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Definisi lain menurut Sutrisno (2012:187) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pendapat lain mengenai kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang disumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012:255).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, yaitu merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel - variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2012:21). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menekankan pada keluasan informasi, bukan kedalaman, sehingga metode ini sesuai digunakan untuk populasi yang luas dengan variabel yang terbatas (Sugiyono, 2012:21).

Penelitian ini dilakukan di RSUD Haji Surabaya yang beralamat di Jl. Manyar Kertoadi No.1, Klampis Ngasem, Sukolilo,

Kota Surabaya, Jawa Timur, dengan sampel penelitian ini berjumlah 46 orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan Regresi linear berganda untuk menguji hipotesis. Adapun pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hpotesis dengan aplikasi *software SPSS.20*. Analisis ini digunakan untuk menguji apakah hipotesis penelitian terbukti signifikan atau tidak. Analisis ini untuk menguji Pengaruh Lingkungan kerja, Kompetensi dan kompensasi terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUD Haji Surabaya. Secara sistematis persamaan tersebut dapat di sederhanakan dalam model matematis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Petugas Rekam

Medis

α = konstanta

β = koefisien regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kompetensi

e = Faktor Prediksi (faktor lain yang tidak diteliti)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan teknik analisis yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda dengan SPSS.20, maka didapat hasil analisis penelitian sebagai berikut:

Tabel 1
Pengaruh Lingkungan kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUD Haji Surabaya
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	405.951	3	135.650	8.442	.000 ^a
Residual	204.851	42	1		
Total	217.217	45			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Petugas Rekam Medis

Sumber : Hasil Olahan Penulis SPSS.20

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat adanya pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja petugas rekam medis RSUD Haji Surabaya. Dari tabel terbut, diperoleh nilai F sebesar 0,845 dan signifikansi sebesar 0,477 sehingga

terlihat bahwa nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja petugas rekam medis RSUD Haji Surabaya meskipun tidak signifikan.

Tabel 2
Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,901	2,630		5,665	,000
1 Lingk.kerja	,046	,122	,059	0,375	,709
Kompetensi	,194	,133	,252	1,452	,151

Kompensasi	,115	,107	,190	1,077	,287
------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Petugas Rekam Medis

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang tersaji pada tabel 2 di atas, maka didapat persamaan hasil penelitian sebagai berikut :

$$\text{Kinerja petugas rekam medis} = 14.901 + 0,046 \beta_1 + 0,194 \beta_2 + 0,115 \beta_3$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna:

- Konstanta (a) sebesar 13.511 mempunyai arti apabila semua variabel independen sama dengan nol (tidak ada), maka kinerja petugas rekam medis tetap sebesar 13,511.
- Lingkungan kerja* (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,046 , mempunyai arti setiap kenaikan pengetahuan sebesar 1 satuan maka Lingkungan kerja akan mampu menaikkan angka kinerja petugas rekam medis sebesar 0,046 satuan.
- Kompetensi* (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,194, mempunyai arti setiap kenaikan pengetahuan sebesar 1 satuan maka Kompetensi akan mampu menaikkan angka kinerja petugas rekam medis sebesar 0,195 satuan.
- Kompensasi* (X_3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,115 , mempunyai arti setiap kenaikan pengetahuan sebesar 1 satuan maka Kompensasi akan mampu menaikkan angka kinerja petugas rekam medis sebesar 0,115 satuan.

1) Pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja petugas rekam medis.

Berdasarkan pada tabel 2 hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,046 hal ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja menaikkan kinerja petugas rekam medis. Variabel lingkungan kerja mempunyai t hitung sebesar 0,375 dengan probabilitas sebesar 0,709. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0,709 > 0,05$) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja petugas rekam medis.

2) Pengujian pengaruh variabel kompetensi secara parsial terhadap kinerja petugas rekam medis

Berdasarkan pada tabel 2 hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,194 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mampu menaikkan kinerja petugas rekam medis. Variabel kompetensi mempunyai t hitung sebesar 1,462 dengan probabilitas sebesar 0,151. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0,151 > 0,05$) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja petugas rekam medis.

3) Pengujian pengaruh variabel kompensasi secara parsial terhadap kinerja petugas rekam medis

Berdasarkan pada tabel 2 hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,115 hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mampu menaikkan kinerja petugas rekam medis. Variabel kompetensi mempunyai t hitung sebesar 1,077 dengan probabilitas sebesar 0,287. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0,287 > 0,05$) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja petugas rekam medis.

Dari hasil pengujian di atas dapat kita simpulkan bahwa variabel yang dominan mempengaruhi kinerja petugas rekam medis adalah *kompetensi* (X_2) dengan nilai koefisien regresi terbesar yaitu 0,194 yang artinya merupakan variabel yang

paling besar dalam menaikkan angka kinerja petugas rekam medis.

Pembahasan

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis RSUD Haji

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja petugas rekam medis di RSUD Haji Surabaya dimana diperoleh nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.059 dengan nilai t-hitung 0,375 dan Sig. 0.709. Dengan demikian maka hipotesis yang dihasilkan adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas rekam medis. Artinya adalah, pengaruh lingkungan kerja pada setiap individu petugas rekam medis tidak dilakukan dengan baik.

Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja baik fisik dan non fisik tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja petugas unit rekam medis rawat jalan di RSUD Haji Surabaya. Lingkungan kerja fisik seperti fasilitas kantor dipastikan sudah memenuhi standar dan lengkap. Begitu pula dengan sarana dan prasarana perangkat elektronik seperti komputer coding, tempat penyimpanan berkas rekam medis cukup memadai sehingga membuat para petugas rekam medis bisa bekerja secara maksimal dan memenuhi target. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik dalam penelitian ini adalah suasana tempat kerja, baik antar teman kerja, dengan bawahan dan atasan nyaman. Dengan suasana kerja seperti ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh Langsung Kompetensi terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis RSUD Haji

Menurut Priansa (2016 : 32) kompetensi merupakan peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya yang merupakan kumpulan dari kemampuan, ketrampilan,

kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

Kompetensi Perakam Medis dan Informasi Kesehatan dirumuskan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 377 tahun 2007 tentang Kompetensi Perakam Medis dan Informasi Kesehatan. Dengan demikian kompetensi atau pengetahuan yang dimiliki petugas rekam medis tentu sangat berperan signifikan bagi kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dikuasai, semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan untuk mencapai target, begitu pula sebaliknya semakin rendah kompetensi yang dimiliki seorang petugas rekam medis maka kinerjanya yang dikerjakan belum tentu maksimal dikarenakan pengetahuan atau kompetensi tidak sejalan atau tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Kompetensi tentang standar operasional rekam medis yang dikuasai oleh petugas akan lebih jelas kinerjanya dibanding yang memiliki kompetensi rekam medis yang rendah, hal itu akan berdampak jelas bagi kinerjanya cepat karena sudah paham SOP dan dapat meminimalisir resiko yang tidak diinginkan.

Pengalaman kerja di Rumah khususnya di bagian unit rekam medis juga mempengaruhi keterampilan seorang perekam medis dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin lama atau semakin banyak pengalamannya maka petugas rekam medis juga semakin terampil tugasnya seperti menyiapkan dokumen, coding, casemix dan administrasinya untuk pasien.

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja petugas rekam medis rawat jalan RSUD Haji Surabaya dimana diperoleh nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.252 dengan nilai t-hitung 1.462 dan Sig. 0.151. Dengan demikian maka hipotesis yang dihasilkan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Kompetensi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja petugas rekam medis di RSUD Haji Surabaya.

Pengaruh Langsung Kompensasi terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis RSUD Haji

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja petugas rekam medis rawat jalan RSUD Haji Surabaya dimana diperoleh nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.190 dengan nilai t-hitung 1.077 dan Sig. 0.287. Dengan demikian maka hipotesis yang dihasilkan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja petugas rekam medis. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada petugas rekam medis, maka semakin meningkat kinerja dari petugas rekam medis tersebut. Karena kompensasi merupakan timbal balik dari kantor atau perusahaan atas hasil kerja atau kinerja petugas rekam medis khususnya di RSUD Haji Surabaya.

Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini tidak hanya berupa uang, tetapi berupa pariwisata, ijin, cuti dan hari libur yang diberikan instansi maupun perusahaan khususnya RSUD Haji Surabaya kepada karyawannya. Karena karyawan atau pegawai berhak mendapatkan kompensasi yang wajib diberikan dari pihak rumah sakit. Dengan demikian kompensasi yang diberikan kepada pegawainya diharap dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUD Haji Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, sikap dan perilaku petugas rekam medis secara simultan. Uji F digunakan untuk menguji signifikansi model regresi. Tujuan dari uji F ini adalah untuk membuktikan secara statistik bahwa keseluruhan koefisiensi regresi yang digunakan dalam analisis ini signifikan. Apabila nilai signifikansi F lebih

kecil dari 0,05 maka model regresi signifikansi secara statistik.

Berdasarkan diperoleh nilai F hitung sebesar 0,845 dan signifikansi sebesar 0,477 sehingga terlihat bahwa nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi, kompensasi secara simultan terhadap kinerja petugas rekam medis. Meskipun demikian tetap semua variabel baik itu lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi saling mempengaruhi kinerja petugas rekam medis RSUD Haji Surabaya.

Lingkungan kerja mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja pada setiap karyawan, baik itu lingkungan kerja fisik seperti fasilitas, sarana dan prasarananya berupa ac, kamar mandi, komputer, pencahayaan ruangan dan lain sebagainya. Sedangkan non fisik seperti hubungan dengan teman kerja, hubungan dengan pimpinan, maupun hubungan dengan bawahan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik atau semakin nyaman lingkungan kerjanya baik fisik maupun non fisik maka semakin tinggi kinerja yang dicapai oleh para pegawai atau karyawan di RSUD Haji Surabaya.

Kompetensi juga mempengaruhi kinerja secara signifikan, karena tanpa pengetahuan maupun ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan maupun petugas rekam medis dalam melakukan kerja tentu mempengaruhi kinerjanya.

Kompetensi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan dirumuskan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 377 tahun 2007 tentang Kompetensi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan. Dengan demikian kompetensi atau pengetahuan yang dimiliki petugas rekam medis tentu sangat berperan signifikan bagi kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dikuasai, semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan untuk mencapai target, begitu pula sebaliknya semakin rendah kompetensi yang dimiliki seorang petugas rekam medis maka kinerjanya yang dikerjakan belum tentu maksimal

dikarenakan pengetahuan atau kompetensi tidak sejalan atau tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Kompetensi tentang standar operasional rekam medis yang dikuasai oleh petugas akan lebih jelas kinerjanya dibanding yang memiliki kompetensi rekam medis yang rendah, hal itu akan berdampak jelas bagi kinerjanya cepat karena sudah paham SOP dan dapat meminimalisir resiko yang tidak diinginkan. Hal ini tentunya kompetensi menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Kompensasi juga menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja petugas rekam medis. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaannya. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas atau pekerjaan. Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. (Rivai dan Sagala, 2013:741).

Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini tidak hanya berupa uang, tetapi berupa ijin, cuti, pariwisata dan hari libur yang diberikan instansi maupun perusahaan khususnya RSU Haji Surabaya kepada karyawannya. Karena karyawan atau pegawai berhak mendapatkan kompensasi yang wajib diberikan dari pihak rumah sakit. Dengan demikian kompensasi yang diberikan kepada pegawainya diharap dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja

SIMPULAN

Kinerja petugas rekam medis RSU Haji Surabaya sangat baik dalam kinerja menyiapkan dokumen rekam medis, kelengkapan dokumen rekam medis, coding, casemix dan menyelesaikan tugas tepat waktu yang ditentukan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja petugas rekam medis unit rawat jalan RSU

Haji Surabaya sudah sesuai SOP dalam kompetensinya. Lingkungan kerja yang ada di RSU Haji Surabaya dikatakan baik dan memadai sehingga kenyamanan mempengaruhi kinerja petugas rekam medis. Kompetensi yang dimiliki petugas rekam medis sudah baik dan mumpuni tentu mempengaruhi kinerja petugas menjadi baik. Kompensasi yang diberikan RSU Haji kepada karyawannya juga dirasakan baik oleh petugas rekam medis RSU Haji Surabaya.

Ada pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi secara positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja petugas rekam medis rawat jalan RSU Haji Surabaya. Ada pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja petugas rekam medis RSU Haji Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnita. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. *Jurnal Analisis* Vol.3 No.2 :172 - 179
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Danang Sunyoto. 2012. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Edisi Pertama. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Dindatia. 2017. Gambaran Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2017. *JIMKESMAS* Vol.2 No.6 Mei 2017.
- Ery, Rustiyanto. 2009. *Etika Profesi : Perekam Medis dan Informasi Kesehatan*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponego
- Kementerian Kesehatan RI, 2011. *Profil Kesehatan Indonesia 2010*. <http://www.depkes.go.id>.

- Menkes RI. 2007. *Kepmenkes Nomor 377 Tahun 2007 Tentang Standar Profesi Perkam medis dan Informasi Kesehatan*. Jakarta : Indonesia
- Notoatmodjo. 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Permenkes. 269. 2008. *Tentang Rekam medis*. Dikutip pada tanggal 22 juni 2016 pukul 20.00 wib. [http : // www. Scribd.com/doc/permenkes-No-269-Tahun-2008-ttg-rekam-medis](http://www.Scribd.com/doc/permenkes-No-269-Tahun-2008-ttg-rekam-medis).
- Permenkes. Nomor 377. Tahun 2007 tentang Kompetensi Perkam Medis.
- Posuma. 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA Vol. 1 No.4 Desember 2013 Hal. 646-656* .
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung.
- Rivai dan Sagala EJ. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rdisi kedua. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)* . Jakarta : Rajawali Pers
- Wulandari. 2011. Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada BPKP Perwakilan DIY. UMY.
- Yolanda. 2015. Hubungan Antara Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Lavalette Malang. *Jurnal Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Malang*.