

Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat	Vol. 4 No. 1	Edition: November 2022 – Mei 2023
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JIKM	
Received: 9 Mei 2023	Revised: 13 Juni 2023	Accepted: 28 Juni 2023

ANALISIS KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PEKERJAAN TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DALAM KELENGKAPAN REKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT LARAS KABUPATEN SIMALUNGUN

Putri Sarah Zahrani¹, Megawati Sinambela²

Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua

e-mail: pszahrani@gmail.com

Abstract

Medical records are activities that must be carried out by every health facility, especially hospitals as a guideline for health services to patients. Health workers in completing medical records should have knowledge of completing patient medical record files. Laras Hospital is a type C hospital managed by PTPN IV's subsidiary, PT Prima Medica Nusantara (PMN), all indicators of completeness of medical records at Laras Hospital in several years are still unable to meet service quality standards. This means that the performance target of health workers in the completeness of medical records has not been able to be achieved. The type of this research is quantitative, and the approach of this research is cross sectional approach, ordinal scale type (likert), non-parametric statistical test type, data analysis method using univariate and bivariate analysis using the Spearman Rank test using SPSS Version 25 software. The results of the study stated that each indicator of individual characteristics (interests, attitudes and abilities) and indicators of job characteristics (skill variety, task identity, task significance, autonomy and feedback) were positively and significantly related to health workers in the completeness of medical records at Laras Hospital. The most dominant factor related to the performance of health workers in the completeness of medical records at Laras Hospital is the individual characteristic variable is interest, while the job characteristic variable is the significance of the task.

Keywords: *individual characteristics, job characteristics, performance*

1. PENDAHULUAN

SDM rumah sakit (RS) memiliki peran utama sebagai ujung tombak penyelenggaraan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat. Oleh sebab itu, mutu pelayanan RS sangat ditentukan oleh capaian kinerja SDM di rumah sakit itu sendiri. Kinerja dimaknai sebagai capaian hasil kerja personal ataupun tim pada suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan uraian tugasnya. Capaian hasil kerja SDM rumah sakit digambarkan oleh beberapa faktor, salah satunya kelengkapan rekam medis rumah sakit. Kelengkapan rekam medis menjadi salah satu faktor yang menentukan baik buruknya capaian kinerja SDM rumah sakit.

Kinerja SDM dapat dipengaruhi *individual characteristics* (karakteristik individu) dan *job characteristics* (karakteristik pekerjaan). Karakteristik individu dan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Campbell dan William menyatakan bahwa "Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu dan faktor sistem, faktor individu berbentuk karakteristik individu dan faktor sistem berbentuk lingkungan organisasi seperti karakteristik pekerjaan" (Johari dan Yahya, 2016).

Rekam medis (RM) berisi informasi tentang proses diagnosis serta pengobatan pasien selama ditangani rumah sakit. RM merupakan dokumen yang berbentuk data identitas pasien, pengobatan, pemeriksaan, tindakan, dan pelayanan lain yang sudah diberikan kepada pasien (Permenkes, 2022). Jadi, RM merupakan kegiatan yang wajib dilakukan oleh setiap fasilitas kesehatan terutama RS selaku pedoman pelayanan kesehatan terhadap pasien.

Rumah Sakit (RS.) Laras adalah RS dengan tipe C dan pada saat sekarang ini dikelola oleh anak perusahaan PTPN IV yang bergerak di bidang kesehatan yaitu PT. Prima Medica Nusantara (PMN) yang berada di Kecamatan Bandar Haluan Kabupaten Simalungun. RS. Laras melayani kesehatan masyarakat secara umum, tetapi dalam aktifitasnya proses kelengkapan rekam medis pasien masih bersifat manual. Padahal, berdasarkan Permenkes No. 24 Tahun 2022 pasal 3 ayat 1 dinyatakan setiap "Fasilitas Pelayanan Kesehatan wajib menyelenggarakan Rekam Medis Elektronik (E-RM)." E-RM merupakan jenis kegiatan aktifitas rekam medis menggunakan fasilitas sistem informasi (elektronik) dalam

aktifitasnya, sehingga hasilnya lebih efektif serta efisien.

Seluruh indikator kelengkapan rekam medis di RS. Laras dalam beberapa tahun masih belum mampu memenuhi standar mutu pelayanan. Hal tersebut berarti, target kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis belum mampu tercapai. Padahal, seluruh tenaga kesehatan yang berhubungan dengan kelengkapan rekam medis sudah memiliki *job specification* atau spesifikasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan RS. Laras.

Tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis seharusnya memiliki pengetahuan melengkapi berkas rekam medis pasien. Namun, dari uraian sebelumnya menunjukkan adanya permasalahan kemampuan individu tenaga kesehatan dalam menyelesaikan dan memahami tupoksinya. Hal tersebut mengindikasikan adanya masalah dalam hal karakteristik individu dan pekerjaan.

Kinerja dapat dikatakan suatu hasil tingkatan capaian dari pelaksanaan program kerja sebagai manifestasi visi, dan misi, tujuan maupun sasaran perusahaan atau organisasi yang digambarkan dalam rencana strategis (renstra) perusahaan (Lengkong and Taroreh, 2019).

Karakteristik individu merupakan hal yang membedakan antara individu berdasarkan banyak aspek di antaranya jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja (Tai et al., 2012). Karakteristik individu dipengaruhi oleh dari 2 (dua) dimensi yaitu secara *demographical* dan *psikological* (Siregar et al., 2023). Namun pada penelitian ini lebih dcondongkan ke arah pengukuran psikologis individual tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis di RS. Laras, sehingga tidak mengutamakan pembahasan yang bersifat *demographical*. Indikator karakteristik individu terdiri dari minat, sikap dan kemampuan (Robbins dan Judge, 2015);

Hackman dan Oldham menyatakan bahwa "Karakteristik pekerjaan sebagai aspek internal dari suatu pekerjaan yang berpedoman pada isi dan kondisi dari pekerjaan" (Indrasari, 2017). *Job characteristic model* (JCM) dikenalkan oleh Hackman dan Oldham dan menyatakan "*Job characteristic* memiliki 5 (lima) indikator karakteristik pekerjaan yaitu *skill variety* (keragaman keterampilan), *task identity* (identitas tugas), *task significance* (signifikansi tugas), *autonomy* (otonomi) dan

feedback (Umpan balik)” (Sihombing *et al.*, 2018).

2. METODE

Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Cross-Sectional*, karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melakukan analisis ada tidaknya hubungan antara karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM di RS. Laras. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat uji. Sebelum kuesioner disebar maka dilaksanakan terlebih dahulu uji validitas dan juga uji reliabilitas kuesioner. Adapun jenis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu data primer seperti kuesioner dan juga data sekunder seperti Evaluasi Kinerja Dokter dan Perawat. Asedangkan metode analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat.

Adapun populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM diantaranya dokter dan perawat yang ada di RS. Laras sebanyak 141 orang. Teknik Sampling jenuh digunakan untuk menentukan sampel pada penelitian ini, teknik Sampling Jenuh merupakan suatu teknik menentukan sampel penelitian

dengan berupaya menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yaitu dokter dan perawat.

Bentuk jawaban pernyataan responden pada kuesioner yaitu peringkat, sehingga dikategorikan sebagai skala Ordinal (peringkat), oleh karena itu skala yang tepat pada instrumen penelitian ini yaitu skala Likert. Skala Ordinal merupakan jenis skala yang digunakan pada uji statistika *non parametric*. “Statistik *non parametric* merupakan jenis statistik yang digunakan untuk menganalisis data nominal dan juga data ordinal dari populasi yang berdistribusi bebas” (Sugiyono, 2017).

3. HASIL

Karakteristik responden menggambarkan karakteristik individu responden secara geografikal, sehingga dibagi atas Jenis Kelamin, Usia, dan Lama Bekerja,

Tabel 1 Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK RESPONDEN		JUMLAH (ORANG)	PERSENTASE (%)
1. Jenis Kelamin	Laki	32	31,1
	Perempuan	71	68,9
2. Usia	= 40 Tahun	37	35,9
	< 40 Tahun	66	64,1
3. Lama Kerja	1– 5 Tahun	36	35,0
	6 – 10 Tahun	13	12,6
	>10 Tahun	54	52,4

Tabel 1 menunjukkan pada umumnya jenis kelamin responden adalah perempuan sebanyak 71 orang (68,9 %), sedangkan responden jenis kelamin laki-laki hanya 32 orang

(31,1 %). Adapun usia responden pada umumnya dibawah 40 tahun, yaitu sebanyak 66 orang (64,1 %), sedangkan usia responden 40 tahun ke atas hanya sebanyak 37 orang (44,2 %). Berdasarkan lama kerja umumnya responden bekerja di RS. Laras sudah di atas 10 tahun, yaitu sebanyak 54 orang (52,4 %), sedangkan responden yang sudah bekerja 1 sampai 5 tahun ada sebanyak 36 orang (35 %). Adapun yang sudah bekerja antara 6 sampai 10 tahun hanya sebanyak 13 orang (12,6 %).

Tabel 2. Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Minat

No	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM memiliki keinginan mengembangkan diri	0	-	8	7.8	16	15.5	64	62.1	15	14.6	103	100
2	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM memiliki keinginan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0	-	6	5.8	22	21.4	55	53.4	20	19.4	103	100
3	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM memiliki keinginan bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki	0	-	5	4.9	24	23.3	50	48.5	24	23.3	103	100
Rata-rata		0	0	6	6.1	21	20.1	56	54.7	20	19.1	103	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa secara umum minat tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM masih baik. Hal ini digambarkan oleh rata-rata jawaban dari responden sebanyak 54,7% menjawab setuju, bahkan 19,1% menjawab sangat setuju. Walaupun ada sekitar 20,1% menjawab ragu, bahkan 6,1% menjawab tidak setuju.

Tabel 3 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Sikap

No	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM mematuhi seluruh kebijakan Manajemen RS. Laras untuk melengkapi dokumen RM.	0	-	0	-	16	15.5	55	53.4	32	31.1	103	100
2	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM melengkapi dokumen RM berdasarkan SOP.	0	-	1	1.0	9	8.7	61	59.2	32	31.1	103	100
3	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM senantiasa memperbaiki langaug kesalahan dalam melengkapi dokumen RM.	0	-	16	15.5	54	52.4	31	30.1	2	1.9	103	100
Rata-rata		0	0	6	5.5	26	25.6	49	47.6	22	21.4	103	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa secara umum tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM memiliki sikap yang baik. Hal ini digambarkan oleh rata-rata jawaban responden sebanyak 47,6 % menjawab setuju, bahkan 21,4 % menjawab sangat setuju. Walaupun ada sekitar 25,6% menjawab ragu, bahkan 5,15 menjawab tidak setuju.

Hasil Uji Univariat

Berikut hasil uji univariat pada penelitian ini;

Tabel 4 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kemampuan

No	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM memiliki skill/keahlian untuk melengkapi dokumen RM.	0	-	3	2.9	43	41.7	39	37.9	18	17.5	103	100
2	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM memahami prosedur atau teknis melengkapi dokumen RM.	0	-	7	6.8	23	22.3	59	57.3	14	13.6	103	100
3	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM memiliki ketelitian dalam melengkapi dokumen RM.	0	-	9	8.7	26	25.2	53	51.5	15	14.6	103	100
Rata-rata		0	0	6	6.1	31	29.8	50	48.9	16	15.2	103	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa secara umum tenaga

kesehatan dalam kelengkapan RM memiliki kemampuan yang baik. Hal ini digambarkan oleh rata-rata jawaban responden sebanyak 48,9 % menjawab setuju, bahkan 15,2 % menjawab sangat setuju. Walaupun ada sekitar 29,8 % menjawab ragu, bahkan 6,1 menjawab tidak setuju.

Tabel 5 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variasi Keterampilan

No	Pernyataan	STS					TS					R					S					SS					Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM memiliki beragam keterampilan sehingga berbagai masalah kelengkapan RM dapat diatasi.	0	-	2	1.9	18	17.5	51	49.5	32	31.1	103	100															
2	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM mengerjakan berbagai jenis kegiatan kelengkapan dokumen RM, sehingga tidak tergantung pada satu orang	0	-	2	1.9	19	18.4	36	35.0	46	44.7	103	100															
3	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM mengerjakan berbagai jenis kegiatan kelengkapan dokumen RM, sehingga pekerjaan lebih variatif atau tidak monoton.	0	-	9	8.7	25	24.3	39	37.9	30	29.1	103	100															
Rata-rata		0	0	4	4.2	21	20.1	42	40.8	36	35.0	103	100															

Tabel 5 menunjukkan bahwa secara umum tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM memiliki variasi keterampilan yang baik. Hal tersebut dilihat dari rata-rata jawaban responden sebanyak 40,8 % menjawab setuju, bahkan 35 % menjawab sangat setuju. Walaupun ada sekitar 20,1% menjawab ragu, bahkan 4,2% menjawab tidak setuju.

Tabel 6 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Identitas Tugas

No	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM dibataskan menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga akhir.	0	-	9	8.7	31	30.1	38	36.9	25	24.3	103	100
2	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM senantiasa merasa bertanggung jawab melengkapi dokumen RM.	0	-	1	1.0	19	18.4	39	37.9	44	42.7	103	100
3	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM merasa mampu melengkapi dokumen RM.	0	-	4	3.9	19	18.4	52	50.5	28	27.2	103	100
Rata-rata		0	0	5	4.5	23	22.3	43	41.7	32	31.4	103	100

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa secara umum tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM memahami identitas tugas dengan baik. Hal ini digambarkan oleh rata-rata jawaban responden sebanyak 41,7 % menjawab setuju, bahkan 31,4 % menjawab sangat setuju. Walaupun ada sekitar 22,3 % menjawab ragu, bahkan 4,5% menjawab tidak setuju.

Tabel 7 Jawaban Responden Pada Pernyataan Signifikansi Tugas

No	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM menyadari dampak nyata (pentingnya) pekerjaannya.	0	-	2	1.9	23	22.3	56	54.4	22	21.4	103	100
2	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM senantiasa serius (bersungguh-sungguh) menjalankan pekerjaannya melengkapi dokumen RM.	0	-	2	1.9	28	27.2	41	39.8	32	31.1	103	100
3	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM senantiasa peka terhadap kesalahan dalam melengkapi dokumen RM.	0	-	11	10.7	20	19.4	43	41.7	29	28.2	103	100
Rata-rata		0	0	5	4.9	24	23.0	47	45.3	28	26.9	103	100

Tabel 7 menunjukkan bahwa secara umum tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM

memahami signifikansi tugas dengan baik. Hal ini digambarkan oleh jawaban responden sebanyak 45,3 % menjawab setuju, bahkan 26,9% menjawab sangat setuju. Walaupun ada sekitar 23 % menjawab ragu, bahkan 4,9 % menjawab tidak setuju.

Tabel 8 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Otonomi

No	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM memiliki kebebasan dan kendali sepenuhnya terhadap pekerjaannya	0	-	22	21.4	33	32.0	33	32.0	15	14.6	103	100
2	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM berinisiatif menyelesaikan pekerjaannya melengkapi dokumen RM tanpa menunggu perintah dari atasan.	0	-	3	2.9	31	30.1	34	33.0	35	34.0	103	100
3	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM memiliki kewenangan mengoreksi kesalahan dalam melengkapi dokumen RM.	0	-	4	3.9	15	14.6	37	35.9	47	45.6	103	100
Rata-rata		0	0	10	9.4	26	25.6	35	33.7	32	31.4	103	100

Tabel 8 menunjukkan bahwa secara umum otonomi tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM masih baik. Hal ini digambarkan oleh rata-rata jawaban responden sebanyak 33,7 % menjawab setuju, bahkan 31,4 % menjawab sangat setuju. Walaupun ada sekitar 25,6 % menjawab ragu, bahkan 9,4 % menjawab tidak setuju.

Tabel 9 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Umpan Balik

No	PERTANYAAN	STS		TS		R		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM senantiasa mendapatkan respon (rekan kerja atau pimpinan) atas hasil kerjanya melengkapi dokumen RM.	0	-	8	7.8	32	31.1	43	41.7	20	19.4	103	100
2	Tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM dilibatkan menyelesaikan permasalahan perihal kelengkapan dokumen RM.	0	-	8	7.8	23	22.3	37	35.9	35	34.0	103	100
3	Para tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM senantiasa musyawarah atau diskusi mencari solusi permasalahan kelengkapan dokumen rekam medis.	0	-	11	10.7	24	23.3	33	32.0	35	34.0	103	100
Rata-rata		0	0	9	8.7	26	25.6	38	36.6	30	29.1	103	100

Tabel 9 menggambarkan bahwa secara umum umpan balik terhadap tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM masih baik. Hal tersebut dilihat dari rata-rata jawaban responden sebanyak 36,6 % menjawab setuju, bahkan 29,1 % menjawab sangat setuju. Walaupun ada sekitar 25,6 % menjawab ragu, bahkan 8,7 % menjawab tidak setuju.

Tabel 10 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Indikator	SK		K		C		B		BS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sikap Kerja / Perawatan Pasien	0	-	0	-	35	34.0	64	62.1	4	3.9	103	100
2	Kinerja Pelayanan / Pengetahuan Medis / Pembelajaran dan Perbaikan Berbasis Praktik	0	-	0	-	59	57.3	41	39.8	3	2.9	103	100
3	Fungsi Perencanaan / Pembelajaran dan Perbaikan Berbasis Praktik	0	-	0	-	51	49.5	46	44.7	6	5.8	103	100
4	Fungsi pergerakan dan pelaksanaan meliputi intervensi keperawatan secara mandiri / Keterampilan interpersonal dan komunikasi	0	-	0	-	59	57.3	39	37.9	5	4.9	103	100
5	Melaksanakan fungsi pengawasan, pengendalian dan penilaian meliputi pelaksanaan fungsi administrasi / profesionalisme, "Praktik Berbasis Sistem"	0	-	0	-	57	55.3	41	39.8	5	4.9	103	100
6	Mutu pelayanan	0	-	0	-	68	66.0	28	27.2	7	6.8	103	100
Rata-rata		0	0	0	-	55	53.2	43	41.9	5	4.9	103	100

Tabel 10 menunjukkan bahwa secara umum kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM cukup baik. Hal ini

digambarkan oleh rata-rata jawaban responden sebanyak 53,3 % menjawab cukup, Namun ada sekitar 41,9 % menjawab baik, bahkan 4,9 % menjawab sangat baik.

Hasil Uji Bivariat

Adapun hasil uji bivariat pada penelitian ini sebagai berikut;

Tabel 11 Korelasi Minat Dengan Kinerja

Correlations				
			Minat	Kinerja
Spearman's rho	Minat	Correlation Coefficient	1.000	.803**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	103	103
	Kinerja	Correlation Coefficient	.803**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	103	103

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

Tabel 11 menggambarkan bahwa nilai *Sig. (2 Tailed) = 0.000* atau $< 0,005$. Adapun nilai *Correlation Coefficient = 0,803* atau bernilai positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa minat berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis RS Laras, dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat.

Tabel 12 Korelasi Sikap Dengan Kinerja

Correlations				
			Sikap	Kinerja
Spearman's rho	Sikap	Correlation Coefficient	1.000	.680**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	103	103
	Kinerja	Correlation Coefficient	.680**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	103	103

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

Tabel 12 menggambarkan bahwa nilai *Sig. (2 Tailed) = 0.000* atau $< 0,005$. Adapun nilai *Correlation Coefficient = 0,680* atau bernilai positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sikap berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis RS Laras, dengan kekuatan hubungan yang kuat.

Tabel 13 Korelasi Kemampuan Dengan Kinerja

Correlations				
			Kemampuan	Kinerja
Spearman's rho	Kemampuan	Correlation Coefficient	1.000	.742**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	103	103
	Kinerja	Correlation Coefficient	.742**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	103	103

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

Tabel 13 menggambarkan bahwa nilai *Sig. (2 Tailed) = 0.000* atau $< 0,005$. Adapun nilai *Correlation Coefficient = 0,742* atau bernilai positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kemampuan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis RS Laras, dengan kekuatan hubungan yang kuat.

Tabel 14 Korelasi Variasi Keterampilan Dengan Kinerja

Correlations				
			Variasi Keterampilan	Kinerja
Spearman's rho	Variasi Keterampilan	Correlation Coefficient	1.000	.897**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	103	103
	Kinerja	Correlation Coefficient	.897**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	103	103

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

Tabel 14 menggambarkan bahwa nilai *Sig. (2 Tailed)* = 0.000 atau $< 0,005$. Adapun nilai *Correlation Coefficient* = 0,897 atau bernilai positif. Jadi, disimpulkan bahwa variasi keterampilan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM di RS Laras, dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat.

Tabel 15 Korelasi Identitas Tugas Dengan Kinerja

Correlations				
			Identitas Tugas	Kinerja
Spearman's rho	Identitas Tugas	Correlation Coefficient	1.000	.793**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	103	103
Kinerja	Kinerja	Correlation Coefficient	.793**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	103	103

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

Tabel 15 menggambarkan bahwa nilai *Sig. (2 Tailed)* = 0.000 atau $< 0,005$. Adapun nilai *Correlation Coefficient* = 0,793 atau bernilai positif. Jadi, disimpulkan bahwa identitas tugas berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM RS Laras, dengan kekuatan hubungan yang kuat.

Tabel 16 Korelasi Signifikansi Tugas Dengan Kinerja

Correlations				
			Signifikansi Tugas	Kinerja
Spearman's rho	Signifikansi Tugas	Correlation Coefficient	1.000	.925**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	103	103
Kinerja	Kinerja	Correlation Coefficient	.925**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	103	103

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

Tabel 16 menggambarkan bahwa nilai *Sig. (2 Tailed)* = 0.000 atau $< 0,005$. Adapun nilai *Correlation Coefficient* = 0,925 atau bernilai positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa signifikansi tugas berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis RS Laras, dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat.

Tabel 17 Korelasi Otonomi Dengan Kinerja

Correlations				
			Otonomi	Kinerja
Spearman's rho	Otonomi	Correlation Coefficient	1.000	.875**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	103	103
Kinerja	Kinerja	Correlation Coefficient	.875**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	103	103

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

Tabel 17 menggambarkan bahwa nilai *Sig. (2 Tailed)* = 0.000 atau $< 0,005$. Adapun nilai *Correlation Coefficient* = 0,875 atau bernilai positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa otonomi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis RS

Laras, dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat.

Tabel 18 Korelasi Umpan Balik Dengan Kinerja

Correlations				
		Umpan Balik		Kinerja
Spearman's rho	Umpan Balik	Correlation Coefficient	1.000	.824**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	103	103
	Kinerja	Correlation Coefficient	.824**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	103	103

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

Tabel 18 menggambarkan bahwa nilai *Sig. (2 Tailed) = 0.000* atau $< 0,005$. Adapun nilai *Correlation Coefficient = 0,824* atau bernilai positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa umpan balik berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis RS Laras, dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat.

4. PEMBAHASAN

Usia pekerja yang lebih muda memiliki minat kerja yang lebih tinggi karena orientasi kerja mereka adalah membangun masa depan (Fazi *et al.*, 2019). Berdasarkan karakteristik responden pada umumnya usia tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM di RS. Laras dibawah 40 tahun, yaitu sebanyak 64,1 %. Hal tersebut dapat lebih meningkatkan minat kerja tenaga kesehatan kelengkapan RM di RS. Laras. Minat memiliki hubungan positif dengan kinerja. Semakin

meningkat minat maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Kadek & Selvia, 2018). Hal tersebut mendukung hasil uji bivariat pada penelitian ini, yang menunjukkan bahwa minat berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis di RS Laras, dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat.

Hasil karakteristik responden menunjukkan bahwa sebanyak 52,4 % tenaga kesehatan di RS Laras bekerja di atas 10 tahun, artinya secara umum tenaga kesehatan kelengkapan RM di RS. Laras sudah memiliki pengalaman kerja sehingga memiliki sikap yang tepat dalam melengkapi dokumen RM dan menjadi nilai unggul bagi RS. Laras. Semakin luas pengalaman kerja maka semakin bertambah pula secara nyata kinerja karyawan pada perusahaan (Ardianto, 2020). Keunggulan RS. Laras memiliki tenaga kesehatan berpengalaman seharusnya meningkatkan kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM di RS. Laras, namun berdasarkan fenomena pada latar belakang keunggulan tersebut menunjukkan belum mampu mencapai target kinerja tenaga kesehatan. Peningkatan beban kerja dapat dilihat dari karakteristik responden yang menunjukkan adanya

penambahan karyawan 5 tahun terakhir sebesar 35 %. Artinya dalam 5 tahun terakhir RS Laras melakukan rekrutmen SDM besar-besaran sebagai indikasi adanya penambahan beban kerja, namun penambahan SDM tersebut belum mampu mencapai target kinerja dalam kelengkapan RM karena tidak diiringi dengan perkembangan teknologi RM terbaru. Oleh karena itu, RS. Laras perlu melakukan perubahan sistem RM dari manual ke elektronik (E-RM), sehingga mengurangi beban kerja yang mampu menekan kuantitas kebutuhan tenaga kesehatan RM pada masa yang akan datang.

Kemampuan berhubungan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Supian dan Nugraha, 2022). Kemampuan memiliki hubungan signifikan dengan keeratan hubungan yang kuat (Fauzi, 2022). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa kemampuan berhubungan positif serta signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis RS Laras, dengan kekuatan hubungan yang kuat. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan maka manajemen RS. Laras harus meningkatkan seluruh faktor-faktor kemampuan berdasarkan pernyataan pada faktor

kemampuan itu sendiri, terutama keahlian untuk melengkapi dokumen RM.

Variasi keterampilan memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan (Omar et al., 2022). Variasi keterampilan karyawan yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan, variasi keterampilan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kemboi et al., 2013). Hal tersebut mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa variasi keterampilan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis RS Laras, dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat.

Identitas tugas mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga meningkat, identitas tugas memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Julaei & Mahdiye, 2015). Identitas tugas berhubungan signifikan dengan kekuatan hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan (Hussein, 2020). Hal tersebut mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa identitas tugas berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis RS

Laras, dengan kekuatan hubungan yang kuat.

Signifikansi tugas berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin meningkat signifikansi tugas maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Disanayaka & Bandara, 2020). Signifikansi tugas memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan (Allan et al., 2018). Hal tersebut mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan signifikansi tugas berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis RS Laras, dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat.

Otonomi pekerjaan merupakan hal paling mendasar untuk meningkatkan motivasi, komitmen dan kepuasan, otonomi berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan (Khoshnaw & Alavi, 2020). Otonomi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan (Tentama et al., 2020). hal tersebut mendukung penelitian ini yang menyatakan bahwa otonomi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis RS Laras, dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat. Oleh karena itu penyelesaian

permasalahan pada faktor otonomi terutama pada hal kebebasan dan kendali terhadap pekerjaan dan inisiatif menyelesaikan pekerjaan akan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan tersebut.

Umpan balik yang konstruktif dapat membantu karyawan berkinerja buruk meningkatkan kinerjanya (Alder, 2007). Umpan balik memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja (Hasbullah, 2014), Umpan balik memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja (Tentama et al., 2020). Hal tersebut mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa bahwa umpan balik berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis RS Laras, dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat.

Correlation Coefficient menunjukkan kekuatan hubungan indikator atau faktor-faktor variabel bebas terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan RM di RS.Laras, faktor yang memiliki kekuatan hubungan terbesar merupakan faktor yang paling dominan berhubungan dengan kinerja. Adapun faktor yang paling dominan pada variabel karakteristik individu yaitu minat, sedangkan faktor yang paling dominan pada

karakteristik pekerjaan adalah signifikansi tugas.

5. KESIMPULAN

Hasil dan pembahasan yang telah diuraikan di atas dapat memberikan kesimpulan bahwa hubungan faktor-faktor karakteristik individu (Minat, Sikap dan Kemampuan) berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis di Rumah Sakit Laras. Hubungan faktor-faktor karakteristik individu (Variasi keterampilan, Identitas tugas, Signifikansi tugas, Otonomi dan Umpan balik) berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis di Rumah Sakit Laras. Adapun faktor yang paling dominan berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan dalam kelengkapan rekam medis di Rumah Sakit Laras yaitu, pada variabel karakteristik individu adalah minat dan pada variabel karakteristik pekerjaan adalah signifikansi tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alder, G. S. (2007). *Examining the relationship between feedback and performance in a monitored environment: A clarification and extension of feedback intervention theory*. 17, 157–174. <https://doi.org/10.1016/j.hit>
- ech.2006.11.004
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2018). Task Significance and Performance: Meaningfulness as a Mediator. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 172–182. <https://doi.org/10.1177/1069072716680047>
- Ardianto, R. E. (2020). The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(2), 214. https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.2_Feb2020/Abstract_IJRR0034.html
- Dede Supian, & Syahrul Muharam Putra Nugraha. (2022). The Effect of Work Environment and Work Ability on Employee Performance at CV Bias Azizah. *International Journal of Economics (IJEK)*, 1(2), 380–387. <https://doi.org/10.55299/ije.c.v1i2.250>
- Disanayaka, G. M. D. C., & Bandara, E. H. K. E. (2020). Impact of Job Design on Managerial Employees' Job Performance in Apparel Sector in Matale District, Sri Lanka. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 10(12), 271–278.
- Fauzi, R. (2022). the Effect of

- Motivation and Employment Ability on Employee Performance in the Pay-Ment of Motor Vehicle Tax Services in Sam-Sat, Sukabumi City. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(2), 123.
<https://doi.org/10.35314/ino vbiz.v9i2.2019>
- Fazi, L., Zaniboni, S., Estreder, Y., Truxillo, D., & Fraccaroli, F. (2019). The role of age in the relationship between work social characteristics and job attitudes. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(2), 77-95.
<https://doi.org/10.1080/15555240.2019.1597632>
- Hasbullah. (2014). ANALISIS PENGARUH ORIENTASI UMPAN BALIK DAN ORIENTASI TUJUAN TERHADAP KINERJA MANAJER PABRIK. *Jurnal PASTI, XII(1)*, 132-141.
- Hussein, A. (2020). Effect of Job Characteristics on Job Performance among Employees in the General TV Channels. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(9), 333-344.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1-85.
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*, 40(7), 554-575.
<https://doi.org/10.1108/EJT D-07-2015-0051>
- Julaei, H., & Mahdiye, P. D. O. (2015). *Exploring the Relationship between Job Characteristic and Employees Job Performance (Case Study : Central Office of State Superior Calculation Bureau)*. 5, 89-100.
- Kadek, N., & Selvia, I. (2018). Pengaruh Minat Pemanfaatan, Penggunaan, Kepercayaan, dan Kemampuan Teknik Pemakai SIA Terhadap Kinerja Karyawan BPR Badung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali
- Kemboi, A., Biwott, G., Chenuos, N., & Rutto, A. (2013). Skill Variety, Feedback and Employee Performance: A Case of Moi Teaching and Referral Hospital Eldoret. *European Journal of Business and Management Wwww.Iiste.Org ISSN*, 5(19), 151-156.
- Khoshnaw, S., & Alavi, H. (2020). *Examining the Interrelation Between Job Autonomy and Job Performance: A Critical Literature Review*. 1976.
<https://doi.org/10.2478/map e-2020-051>
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. .,

- & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.
- Omar, E. N., Hassan, N., Atiqah, N., & Demong, R. (2022). *The Influence of Job Characteristics towards Job Outcomes among the Employees*. 14(4), 50–57.
- Permenkes, N. 24/Tahun/202. (2022). *Permenkes Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Rekam Medis* (pp. 1–20).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Organizational Behavior. In *Syria Studies* (Vol. 7, Issue 1).
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) RAYON MANADO SELATAN. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2858–2867.
- Siregar, S. F., Dewi, M., & Akbar, A. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan. *Regress Journal of Economic & Management*, 2(3), 1–10.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Tai, C.-L., Chen, L.-C., Chang, C.-M., & Hong, J.-Y. (2012). The Impact of Individual Characteristics, Personality Traits, Perceived Risk on Young People's Intention to Participate in Overseas Working Holiday. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 388–395.
6. Tentama, F., Dewi, L., & Meilani, E. R. (2020). *The Role Of Work Discipline And Autonomy On Employee Performance: A Case Of Private University In Indonesia*. 9(01).