

## Hubungan Karakteristik Karyawan dengan Kinerja di Unit Rekam Medis

### *The Relationship between Employee Characteristics and Performance at Medical Record Unit*

Rachmad Hidayat<sup>1</sup>, Nauri Anggita Temesvari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Esa Unggul  
Jalan Arjuna Utara No. 9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat, 11510

\*e-mail korespondensi : [rachmadazrairohani@gmail.com](mailto:rachmadazrairohani@gmail.com)

#### Abstrak

Kinerja suatu organisasi bergantung pada kinerja dari sumber daya manusianya. Karakteristik tiap karyawan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, termasuk dalam pelayanan di unit rekam medis. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan karakteristik karyawan dengan kinerja di Unit Rekam Medis di RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif analitik dengan desain penelitian potong lintang. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Tengku Rafi'an Kabupaten Siak Riau. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di unit rekam medis. Pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil seluruh populasi sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 49 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Uji statistik yang digunakan adalah uji *chi square*. Hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas karyawan memiliki kinerja kurang. Analisis bivariat menunjukkan tidak terdapat hubungan antara usia dengan kinerja karyawan di Unit Rekam Medis di RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak ( $p\text{ value}=0,414$ ). Terdapat hubungan antara status pegawai ( $p\text{-value}=0,026$ ), tingkat pendidikan ( $p\text{-value}=0,007$ ), dan pengalaman kerja ( $p\text{-value}=0,012$ ) dengan kinerja sumber karyawan di Unit Rekam Medis di RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak.

**Kata kunci:** kinerja, karakteristik karyawan, unit rekam medis

#### Abstract

The performance of an organization depends on the performance of its human resources. The characteristics of each employee affect the resulting performance, including in the service in the medical record unit. Therefore, the purpose of this study was to analyze the relationship between employee characteristics and performance in RSUD Tengku Rafi'an, Siak Regency. This type of research used an analytical quantitative approach with a cross-sectional design. This research was conducted at the RSUD Tengku Rafi'an, Siak Regency. The population in this study were all employees in the medical record unit. Sampling was done by taking the entire population so that the number of samples was 49 employees. Data was collected using a questionnaire. The statistical test used is the chi square test. The results of this study indicate that the majority of employees have less performance. Bivariate analysis showed that there was no relationship between age and employee performance in the Medical Record Unit at RSUD Tengku Rafi'an, Siak Regency ( $p\text{-value} = 0.414$ ). Furthermore, there were relationship between employee status ( $p\text{-value} = 0.026$ ), education level ( $p\text{-value} = 0.007$ ), and work experience ( $p\text{-value} = 0.012$ ) with employee resource performance in the Medical Record Unit at RSUD Tengku Rafi'an, Siak Regency.

**Keywords:** performance, employee characteristics, medical record unit

## PENDAHULUAN

Perkembangan pesat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi semakin mendorong organisasi untuk menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola pengetahuan dan kemajuan di bidang teknologi bagi pengembangan organisasi (Sumardjo, Mahendro & Priansa, 2018). Dengan perkembangan tersebut, maka tuntutan pekerjaan yang harus dicapai karyawan semakin berat. Kinerja karyawan merupakan ukuran pencapaian strategi yang dilakukan perusahaan dalam memenuhi tujuannya. Dengan memanfaatkan karyawan secara efektif dan efisien maka kelangsungan perusahaan akan terjaga (Yusnandar et al., 2020). Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dengan pergerakan perusahaan yang semakin cepat dalam menjalankan programnya, maka diperlukan karyawan yang berkinerja baik (Priansa, 2017).

Dalam mengukur kinerja karyawan, Fadel (2009) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan sebagai penilaian yaitu: (1) Pemahaman atas tupoksi dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya, (2) Inovasi, memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaannya, (3) Kecepatan kerja, dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada, (4) Keakuratan kerja, tidak hanya cepat, tetapi dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang, dan (5) Kerja sama, kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain (Firdaus, 2019).

Karakteristik karyawan dengan karakter perusahaan memiliki interaksi yang membentuk kinerja perusahaan. Setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya memiliki karakteristik yang berbeda tergantung dari kemampuan, kepercayaan, harapan, dan pengalaman di masa lalunya. Hadirnya karyawan dalam perusahaan menimbulkan interaksi antara karakteristik karyawan dengan karakteristik organisasi. Perbedaan dari karakteristik karyawan tersebutlah yang akan menjelaskan alasan tiap karyawan memiliki

kinerja yang berbeda (Jaya, 2017; Ratnasari, Sri Langgeng; Buulolo, Martinus; Nasrul, 2020),

Robbins (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor memungkinkan untuk menilai kinerja karyawan ada data personalia dalam karakteristik individu meliputi usia, pendidikan, jenis kelamin, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi (Hidayat & Cavorina, 2018).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tengku Rafi'an Kabupaten Siak merupakan rumah sakit milik daerah yang berdiri dan beroperasi di bawah pemerintah Kabupaten Siak sejak tahun 2005. Saat ini RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak secara bertahap telah mengalami perkembangan dari fasilitas kesehatan, sarana dan prasarana, tenaga medis, non medis, dokter gigi dan spesialis yang memadai. RSUD Tengku Rafi'an memiliki unit-unit pelayanan yang menunjang pelayanan kesehatan, salah satunya unit rekam medis. Tujuan penyelenggaraan unit rekam medis secara khusus yaitu untuk pelayanan rekam medis pasien dan pengolahan data dan informasi kesehatan di rumah sakit.

Pelayanan rekam medis yang dilakukan di rumah sakit dilakukan oleh perekam medis dan informasi kesehatan (PMIK). PMIK merupakan salah satu tenaga kesehatan yang telah lulus pendidikan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang undangan yaitu dari tingkat D3, D4/S1, dan S2. Seorang PMIK bekerja sesuai dengan kompetensi khusus yang harus dimiliki sesuai standar kompetensi PMIK yang telah ditetapkan organisasi profesi. Sehingga dalam bekerja dibutuhkan surat tanda register (STR) sebagai bukti seorang PMIK telah memenuhi kompetensi tersebut (Temesvari, 2018). Namun, tidak semua unit rekam medis rumah sakit memiliki karakteristik karyawan yang sesuai ketentuan tersebut. Hal tersebut juga terjadi di RSUD Tengku Rafi'an.

Karyawan di unit rekam medis RSUD Tengku Rafi'an masih terdapat lulusan pendidikan D3 Kebidanan dan Keperawatan. Adanya perbedaan latar belakang pendidikan mengakibatkan kemampuan yang masih terbatas dan kurang responsif dalam melakukan pelayanan. Hal tersebut mengakibatkan pelayanan yang kurang berkualitas dan kinerja karyawan yang kurang. Dari permasalahan yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan karakteristik karyawan dengan kinerja di unit rekam medis RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif analitik. Desain penelitian adalah potong lintang. Penelitian dilakukan di unit rekam medis RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak. Waktu penelitian dari bulan Oktober 2021 s.d Februari 2022.

Populasi dalam penelitian seluruh karyawan di unit rekam medis RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak sebanyak 49 orang. Dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yang mana sampel adalah keseluruhan populasi. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 49 orang.

Teknik pengumpulan data dengan pengisian kuesioner ke seluruh responden. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat. Analisis univariat untuk melihat deskripsi dari masing-masing variabel. Sedangkan pada analisis bivariat menggunakan uji *chi square* untuk menjawab hipotesis penelitian ada atau tidak hubungan karakteristik karyawan dengan kinerja di unit rekam medis RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak.

**HASIL**

Kinerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, dan kerja sama. Sedangkan pada karakteristik responden yang diukur adalah variabel usia, status pegawai, latar belakang pendidikan, dan lama kerja.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Usia, Status Pegawai, Latar, Belakang Pendidikan, Lama Kerja, dan Kinerja Karyawan di unit rekam medis RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak.

Variabel	N	%
<b>Usia (Tahun)</b>		
>35	10	29,4
≤35	39	79,6
<b>Status Pegawai</b>		
Tidak tetap	43	87,8
Tetap	6	12,2
<b>Latar Belakang Pendidikan</b>		
Bukan lulusan pendidikan rekam medis	42	85,7
lulusan pendidikan rekam medis	7	14,3
<b>Pengalaman kerja</b>		
<3 bulan	46	93,9

≥ 3 bulan	3	6,1
<b>Kinerja Karyawan</b>		
Kurang Baik	37	75,5
Baik	12	24,5

Pengelompokkan usia berdasarkan Kementerian Kesehatan (2009), dimana dewasa awal rentang usia 21-35 tahun. Sehingga dalam penelitian dibagi menjadi ≤35 tahun dan > 35 tahun. Dari Tabel 1. mayoritas responden berada pada usia ≤35 tahun sebanyak 39 responden (79,6).

Status pegawai dibagi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu 1) Tetap, yaitu karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya dan 2) Tidak tetap, yaitu pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dari Tabel 1. sebagian besar responden merupakan pegawai tidak tetap sebanyak 43 responden (87,8%).

Latar belakang pendidikan dikelompokkan berdasarkan ketentuan seharusnya yang mana seorang PMIK merupakan lulusan dari pendidikan rekam medis. Sehingga latar belakang penelitian dibagi menjadi bukan lulusan pendidikan rekam medis dan lulusan pendidikan rekam medis. Dari Tabel 1. sebagian besar responden bukan lulusan pendidikan rekam medis sebanyak 42 responden (85,7%).

Karyawan yang memiliki pengalaman pada penelitian ini merujuk pada Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana batas percobaan karyawan dalam bekerja paling lama 3 (tiga) bulan. Sehingga masa kerja 3 (tiga) bulan di unit rekam medis dalam penelitian dianggap sudah memiliki pengalaman bekerja. Sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja <3 bulan sebanyak 46 responden (93,9%).

Kinerja dikelompokkan menggunakan *cut off point* dari median total skor persepsi jawaban responden terkait kinerja. Sehingga dalam penelitian ini kinerja karyawan baik jika > 29 dan kurang baik ≤ 29. Sebagian besar responden memiliki kinerja kurang sebanyak 37 responden (75,5%).

Tabel 2. Hubungan Usia, Status Pegawai, Latar, Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan di unit rekam medis RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak

Variabel	Kinerja				p-value	OR
	Kinerja Kurang Baik		Kinerja Baik			
	N	%	N	%		
<b>Usia</b>						
>35	9	90,0	1	10	0,414	3,536
≤35	28	71,8	11	28,2		
<b>Status Pegawai</b>						
Tidak tetap	35	81,4	8	18,6	0,026	8,750
Tetap	2	33,3	4	66,7		
<b>Latar Belakang Pendidikan</b>						
Bukan lulusan pendidikan rekam medis	35	83,3	7	16,7	0,007	12,5
lulusan pendidikan rekam medis	2	28,6	5	71,4		
<b>Pengalaman kerja</b>						
<3 bulan	37	80,4	9	19,6	0,012	3,196
≥ 3 bulan	0	0	3	100		

Pada Tabel 2. pada rentang usia >35 tahun diperoleh mayoritas karyawan memiliki persepsi kinerja kurang baik yaitu 9 responden (90%). Sedangkan pada usia ≤35 tahun sebagian besar memiliki persepsi kinerja baik, yaitu 28 responden (71,8%). Tidak terdapat hubungan usia dengan kinerja karyawan di unit rekam medis RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak (*p-value* 0,414). Kemungkinan terjadinya kinerja kurang baik pada pegawai <35 tahun sebesar 3,536 kali.

Pada Tabel 2. pada pegawai tidak tetap diperoleh mayoritas responden memiliki persepsi kinerja kurang baik, yaitu 35 responden (81,4%). Sedangkan pada pegawai tetap mayoritas memiliki persepsi kinerja baik, yaitu 4 responden (66,7%). Terdapat hubungan antara status pegawai dengan kinerja karyawan di unit rekam medis RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak (*p-value* 0,026). Kemungkinan terjadinya kinerja kurang baik pada pegawai tidak tetap sebesar 8,75 kali.

Pada Tabel 2. diperoleh lulusan bukan pendidikan rekam medis yang memiliki persepsi kinerja kurang baik paling banyak ditemukan, yaitu 35 responden (83,3%). Sedangkan pada pegawai dengan latar belakang pendidikan rekam medis sebagian besar memiliki persepsi kinerja baik, yaitu 5 responden (71,4%). Terdapat hubungan antara latar belakang pendidikan dengan kinerja karyawan di unit rekam medis RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak (*p-value* 0,007). Kemungkinan terjadinya kinerja kurang baik pada pegawai bukan lulusan

pendidikan rekam medis sebesar 12,5 kali.

Pada Tabel 2. diperoleh pegawai dengan pengalaman di unit rekam medis <3 bulan memiliki persepsi kinerja kurang baik paling banyak ditemukan, yaitu 37 responden (80,4%). Sedangkan pada pegawai dengan pengalaman di unit rekam medis keseluruhan memiliki persepsi kinerja yaitu 3 responden (100%). Terdapat hubungan antara pengalaman kerja di unit rekam medis dengan kinerja karyawan di unit rekam medis RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak (*p-value* 0,012). Kemungkinan terjadinya kinerja kurang baik pada pegawai tidak memiliki pengalaman kerja di unit rekam medis sebesar 3,196 kali.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, Hakam, dan Susilo (2017) bahwa status pegawai berpengaruh dengan kinerja karyawan (Nugraha, Bayu Aditya; Hakam, Moehammad Soe'oed; Susilo, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Mulya, Syarifuddin, dan Tui (2020) menjelaskan kinerja dipengaruhi status kepegawaian PNS maupun non PNS pada pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang (Mulya, Sri; Syarifuddin, Andi; Tui, 2020). Pengangkatan karyawan dari tidak tetap menjadi tetap dianggap sebagai ukuran adanya kepastian awal jenjang karir pada suatu perusahaan. Dengan adanya jenjang karir maka mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik (Aspita, Merlina; Sugiono, 2018).

Seorang perekam medis dan informasi kesehatan (PMIK) memiliki standar kompetensi yang

harus dipenuhi. Standar kompetensi tersebut akan terpenuhi jika menempuh pendidikan rekam medis dan dibuktikan dengan kelulusan uji kompetensi. Pada penelitian ini sebagian besar responden bukan dari lulusan pendidikan rekam medis, sedangkan hasil kinerja didapatkan rendah. Penelitian Ohoiwutun dan Setiatin (2021) sejalan dengan hasil penelitian ini yang mana pendidikan rekam medis memiliki pengaruh terhadap kinerja perekam medis bagian penyimpanan (Ohoiwutun, Norberta; Setiatin, 2021).

Lama kerja pegawai dapat menandakan pengalaman pegawai ditempatkan pada suatu unit kerja. Semakin lama pegawai ditempatkan di unit tersebut, maka semakin banyak pengalaman yang didapatkan. Pengalaman yang didapatkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan yang mendukung pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Harahap (2019) bahwa terdapat hubungan antara lama kerja dengan kinerja (Harahap, 2019). Lama kerja karyawan merupakan aspek penting dalam membentuk kinerja karyawan sehingga berdampak pada pencapaian kinerja perusahaan (Purnomo, Eko; Suhendra, 2020).

## SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan tidak terdapat hubungan antara usia dengan kinerja karyawan di unit rekam medis RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak. Sedangkan pada status pegawai, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan di unit rekam medis RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak.

Pada penelitian ini pengukuran kinerja sebatas pada persepsi responden. Disarankan pada penelitian selanjutnya kinerja diukur berdasarkan penilaian kinerja yang secara rutin dilakukan oleh perusahaan.

## DAFTAR RUJUKAN

Aspita, Merlina; Sugiono, E. (2018). PENGARUH JENJANG KARIR, KOMPENSASI FINANSIAL DAN STATUS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA CABANG DAAN MOGOT. *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*, 14(1), 1–14.

Firdaus, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. *Journal I La Galigo : Public Administration Journal*, 2(1), 1–9. <https://ojs.unanda.ac.id/index.php/ilagaligo/article/view/188>

Harahap, S. S. (2019). HUBUNGAN USIA, TINGKAT PENDIDIKAN, KEMAMPUAN BEKERJA DAN MASA BEKERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MENGGUNAKAN METODE PEARSON CORRELATION. *Teknovasi*, 6(2), 12–25.

Hidayat, R., & Cavorina, A. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing. *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 337–347. <https://doi.org/10.30871/jaba.v1i2.617>

Jaya, M. (2017). Analisis Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 1–16. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ALSH/article/view/820>

Mulya, Sri; Syarifuddin, Andi; Tui, S. (2020). Analisis Status Kepegawaian Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *MM Journal*, 1(2), 45–51. <http://ojs.stkip-yup.ac.id/index.php/MM/article/view/56>

Nugraha, Bayu Aditya; Hakam, Moehammad Soe'oed; Susilo, H. (2017). PENGARUH STATUS PEKERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 96–103.

Ohoiwutun, Norberta; Setiatin, S. (2021). Pengaruh latar belakang pendidikan perekam medis terhadap sistem penyimpanan rekam medis di RSUD Boven Digoel. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(8), 1029–1036.

Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Pustaka Setia.

Purnomo, Eko; Suhendra, E. S. (2020). Analisis masa kerja dan promosi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 5(1), 32–43.

Ratnasari, Sri Langgeng; Bulo, Martinus; Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, 2(0411). <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>

Sumardjo, Mahendro & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*. CV Alfabeta.

Temesvari, N. A. (2018). Analisis Segitiga Kebijakan Kesehatan dalam Pembentukan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Perkam Medis dan Angka Kreditnya. *Angka Kreditnya Jurnal INOHIM*, 6(1), 14.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Humaniora*, 4(1), 61–72.