

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PENGISIAN  
REKAM MEDIS RAWAT JALAN  
(Studi pada Dokter di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Aminah, Bhakti  
Asih, Dedi Jaya di Kabupaten Brebes)**

**DAHLIA ROSALINA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**ABSTRACT**

Incompleteness and inaccuracy, in filing medical records brings bad impact on the health service to the patient, because the time for the registration process to medical action taken become longer. Besides, the analysis of previous medical history and medical action that had been done can not be done correctly either, due to incomplete data on the patient's medical record. Referring to the problems found in the study site, the formulation of the research problem is "How to improve the performance of physicians in the filling the outpatient's medical record?"

In order to answer the formulated research problems, we performed deep observations in the study and review of the results of previous studies related to the variables that affect the performance of physicians in filling the outpatient's medical record. Deep observations in the study and review of the results of previous studies have led researchers to examine the effect of satisfaction with the job, satisfaction with the salary, satisfaction with the superior, satisfaction with the coworkers, and satisfaction with the promotion opportunities variables on the performance of physicians in filling the outpatient's medical records.

Statistical tests of the empirical data, we obtained five conclusions, namely: the satisfaction with the job proved to have a significant effect on performance of physicians in filling the outpatient's medical records, satisfaction with the salary shown to have a significant effect on the performance of physicians in filling the outpatient's medical records, satisfaction with the superior proved to have a significant effect on the performance of physicians in filling the outpatient's medical records, satisfaction with the coworkers proved to have a significant effect on the performance of physicians in filling the outpatient's medical records, and satisfaction with the promotion opportunities proved to have a significant effect on the performance of physicians in filling the outpatient's medical records.

**Keywords: satisfaction with the job, satisfaction with the salary, satisfaction with the superior, satisfaction with coworkers, satisfaction with promotion opportunities, performance**

## PENDAHULUAN

Rekam medik merupakan bukti tertulis tentang proses pelayanan yang diberikan oleh dokter dan tenaga kesehatan lainnya kepada pasien, yang merupakan cermin kerjasama lebih dari satu orang tenaga kesehatan untuk menyembuhkan pasien. Setiap staf rumah sakit perlu memahami pentingnya rekam medik dalam memberikan pelayanan kesehatan. Tinggi rendahnya mutu pelayanan kesehatan rumah sakit, antara lain dapat segera dilihat dengan lengkap tidaknya catatan pengobatan yang tercantum dalam rekam medik. Disamping itu adanya tuntutan masyarakat yang tidak hanya ingin tahu tentang hasil pelayanan kesehatan rumah sakit, tetapi juga kejelasan proses pelaksanaannya. Maka rekam medik dipergunakan sebagai bukti tertulis yang dapat dipertanggung jawabkan oleh dokter dan tenaga kesehatan lainnya (Djojodibroto, 1997).

Pelaksanaan rekam medis dalam rumah sakit merupakan hal yang sangat penting sebagai salah satu penunjang peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Hal ini dapat dilihat sebagai keuntungan rumah sakit dan juga bagi pasien yang berobat dalam hal efisiensi waktu dalam pelayanan kesehatan. Selain itu, adanya rekam medis merupakan salah satu syarat untuk pelaksanaan akreditasi 5 pelayanan dasar suatu rumah sakit (Mishbahuddin, 2008).

Kedisiplinan praktisi kesehatan dalam melengkapi informasi medis

sesuai dengan jenis pelayanan yang telah diberikan kepada pasien merupakan kunci terlaksananya kegunaan rekam medis di atas. Namun, masih banyak dokter dan perawat yang tidak mengisi rekam medik dengan benar, karena alasan terbatasnya waktu atau anggapan bahwa hanya penting untuk keperluan administrasi rumah sakit (Dewi, 1999).

Rekam medis menjadi penting karena berperan dalam pelaksanaan manajemen rumah sakit yang baik, terutama dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Rekam medis berperan sebagai media komunikasi antara dokter dan tenaga kesehatan lainnya dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Rekam medis mencatat atau memuat data tentang perawatan dan pengobatan yang telah diberikan, bagaimana dosis dan efeknya sehingga dapat menjadi bahan untuk merencanakan perawatan maupun pengobatan selanjutnya (Hanafiah dan Amir, 1999).

Tanggung jawab utama terhadap rekam medis terletak pada dokter yang merawat, tanpa memperdulikan ada atau tidaknya bantuan yang diberikan kepadanya dalam melengkapi rekam medis dari staf lain di rumah sakit, sedangkan petugas rekam medis membantu dokter yang merawat pasien dalam mempelajari kembali rekam medis. Analisis kelengkapan isi di atas dimaksudkan untuk mencari hal-hal yang kurang dan yang masih diragukan serta menjamin bahwa rekam medis telah dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang ditetapkan oleh

pimpinan rumah sakit, staf medis dan berbagai organisasi, misalnya persatuan profesi yang resmi. Dalam rangka membantu dokter dalam menganalisis kembali rekam medis, personil rekam medis hanya melakukan analisa kualitatif dan analisa kuantitatif (Samil, 1994).

Hasil penelitian dari Awliya (2007) mengenai kelengkapan pengisian rekam medis di Rumah Sakit milik Pemerintah Kota Banjarbaru Kalimantan Selatan 35%, penelitian Hatta (1994) di rumah sakit Harapan Kita Jakarta rekam medis yang lengkap 63,8%, penelitian Meliala (2004) pada tahun 1990 rekam medis pasien epilepsi di Rumah Sakit Sardjito Yogyakarta terisi lengkap 70%, penelitian pada tahun 1999 kelengkapan rekam medis RS Sardjito 0 sampai 96,97%, di bangsal kesehatan anak kelengkapan rekam medis 7,19%, bangsal perawatan bayi kelengkapan rekam medis 36,88%. Sebelum pelatihan kepada klinisi dari 92 rekam medis yang diteliti kelengkapan nya 60,9%, setelah dilakukan pelatihan kelengkapan rekam medis mencapai 96,7%.

Hasil survei pendahuluan yang dilakukan penulis terhadap kartu rekam medik pasien rawat jalan di tiga Rumah Sakit di Brebes, yaitu Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Aminah, Rumah Sakit Bhakti Asih, dan Rumah Sakit Dedi Jaya dengan mengambil secara acak 100 berkas rekam medis diperoleh informasi bahwa pengisian rekam medis pasien rawat jalan di ketiga RS masih jauh dibawah ketentuan standar Departemen Kesehatan yang menyatakan kelengkapan pengisian rekam medis adalah 100% (Depkes,

1997). Hal ini menunjukkan belum dilaksanakannya pengisian rekam medis sesuai ketentuan (Meliala, 2004). Ketidaklengkapan pengisian berkas rekam medis tersebut sebagian besar pada catatan yang seharusnya diisi oleh dokter yang melakukan tindakan medis, terutama pada lembar laporan dokter jaga, ringkasan keluar (resume) dan anamnesa pada pemeriksaan fisik pasien.

Kelengkapan rekam medis dan ketepatan waktu pengembaliannya masih menjadi persoalan bukan hanya di negara berkembang, namun dinegara maju pun keadaan ini masih sering dijumpai. Fenomena ini terjadi di Korea misal di 11 rumah sakit tersier sangat jauh dari ideal. Di Organisasi pelayanan kesehatan Inggris melalui *The Audit Commission on National Health Service* menyimpulkan adanya defisiensi yang serius dalam pengelolaan rekam medis mulai pengisian sampai dengan penyimpanan (Meliala, 2004).

Ketidaklengkapan dan ketidaktepatan, dalam pengisian rekam medis memberikan dampak yang tidak baik bagi proses pelayanan kesehatan kepada pasien, karena waktu untuk proses pendaftaran sampai dilakukan tindakan medik menjadi lama. Disamping itu analisa terhadap riwayat penyakit terdahulu serta tindakan medik yang telah dilakukan sebelumnya tidak dapat dilakukan secara baik, karena tidak lengkapnya data pada rekam medis pasien.

Mengacu pada masalah yang ditemukan di tempat penelitian maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana**

**meningkatkan kepuasan kerja agar kinerja dokter dalam pengisian kartu rekam medis pasien rawat jalan menjadi lebih baik?"**

## **TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN**

### **Pengaruh Kepuasan pada Pekerjaan terhadap Kinerja Dokter dalam Pengisian Kartu Rekam Medis Pasien Rawat Jalan**

Judge dan Locke (1993) menyatakan bila seorang karyawan dalam sebuah organisasi memiliki nilai otonomi yang tinggi, kebebasan menentukan tugas-tugas dan jadwal kerja mereka sendiri maka perubahan pada variabel ini berpengaruh secara besar pula pada kepuasan kerja. Robbins (1996) menyatakan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberik kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Cormick dan Ilgen (1980) menyatakan pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan menentukan sikap karyawan tentang pekerjaan yang mereka lakukan setelah sedikit merasakan pekerjaan mereka memiliki perasaan pasti tentang betapa menariknya pekerjaan itu, bagaimana rutinitasnya, seberapa baik mereka melakukannya dan secara umum seberapa banyak mereka menikmati apapun yang mereka lakukan yang pada akhirnya

menentukan kepuasan kerja karyawan tersebut. Lebih lanjut Sondang (2000) menyatakan sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Pekerjaan haruslah dirancang untuk memudahkan pencapaian tujuan organisasional. Agar suatu pekerjaan dapat dikerjakan oleh orang yang tepat, syarat yang harus dipenuhi oleh orang yang bersangkutan sering disebut dengan kualifikasi atau spesifikasi pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan menentukan persyaratan minimal yang dapat diterima dan dibutuhkan oleh karyawan. Agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Heneman, 1998). Spesifikasi pekerjaan haruslah mencakup kualifikasi yang jelas-jelas berhubungan dengan kinerja pekerjaan.

Menurut Herzberg (2004) terdapat beberapa unsur penting yang mendorong munculnya faktor-faktor motivator, yaitu:

1. Umpan balik langsung (*direct feedback*). Evaluasi dari hasil karya harus tepat pada waktunya dan langsung.
2. Belajar sesuatu yang baru (*new learning*). Pekerjaan yang baik memungkinkan orang untuk merasakan bahwa mereka berkembang secara psikologis.

Semua pekerjaan harus memberi kesempatan untuk belajar sesuatu.

3. Penjadwalan (*scheduling*). Orang harus mampu menjadwalkan bagian tertentu dari pekerjaan mereka sendiri.
4. Keunikan (*uniqueness*). Setiap pekerjaan mempunyai sifat dan ciri tertentu yang unik.
5. Pengendalian atas sumber daya. Jika mungkin, para karyawan harus dapat mengendalikan pekerjaan mereka sendiri.
6. Tanggung jawab perseorangan (*personal accountability*). Orang harus diberi kesempatan untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis pertama yang dikembangkan, yaitu:

**H1 : Kepuasan pada pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja dokter dalam pengisian kartu rekam medis pasien rawat jalan**

### **Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Dokter dalam Pengisian Kartu Rekam Medis**

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya, bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Pengeluaran-pengeluaran moneter itu bisa segera atau tertangguh. Gaji mingguan atau bulanan adalah contoh dari pembayaran segera sedangkan pensiun, pembagian laba atau bonus merupakan pembayaran tertangguh

(Flippo, 1997).

Pada dasarnya seseorang yang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. Imbalan dari kerja memiliki banyak bentuk dan tak selalu tergantung pada uang. Imbalan adalah hal-hal yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat (Cormick dan Ilgen, 1980)

Agar pegawai yang menerima gaji merasa puas, maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip pemberian gaji sebagai berikut (Moekijat, 1992):

1. Gaji yang diberikan harus cukup untuk memenuhi hidup pegawai dan keluarganya. Dengan kata lain, besarnya gaji harus memenuhi kebutuhan pokok minimum.
2. Pemberian gaji harus adil, artinya besar kecilnya gaji tergantung pada berat ringannya kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan.
3. Gaji yang diberikan tepat pada waktunya. Gaji yang terlambat diberikan dapat mengakibatkan kemarahan dan rasa tidak puas pegawai yang pada gilirannya akan dapat mengurangi produktivitas pegawai.
4. Besar kecilnya gaji harus mengikuti perkembangan harga pasar. Hal ini perlu diperhatikan karena yang penting bagi pegawai bukan banyaknya uang yang diterima tetapi berapa banyak barang atau jasa yang dapat diperoleh dengan gaji tersebut.

5. Sistem pembayaran gaji harus mudah dipahami dan dilaksanakan sehingga pembayaran dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat.
6. Perbedaan dalam tingkat gaji harus didasarkan atas evaluasi jabatan yang obyektif.
7. Struktur gaji harus ditinjau kembali dan mungkin harus diperbaiki apabila kondisi berubah.

Lawler (1968) menyatakan bahwa perbedaan antara jumlah yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang diduga diterima oleh orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan atau ketidakpuasan. Antisipasi kepuasan gaji mempengaruhi keputusan-keputusan karyawan tentang seberapa keras mereka akan bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis kedua yang dikembangkan, yaitu:

**H2 : Kepuasan pada kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dokter dalam pengisian kartu rekam medis pasien rawat jalan**

### **Pengaruh Kepuasan pada Kepemimpinan terhadap Kinerja Dokter dalam Pengisian Kartu Rekam Medis**

Kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan (Luthans, 1995). Weirich dan Koontz (1996) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni atau proses untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka bersedia dengan kemampuan

sendiri dan secara antusias bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam organisasi, kepemimpinan merupakan hal yang penting karena ada bukti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengendalikan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Heneman, 1998).

Teori kepemimpinan situasional adalah suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia. Jadi teori ini mengusulkan bahwa keefektifan kepemimpinan tergantung pada kesesuaian antara kepribadian, tugas, kekuatan sikap, dan persepsi. Akhirnya dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan yang dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi sebagian tergantung pada situasi, apa yang merupakan kepemimpinan efektif dalam satu situasi dapat menjadi tidak kompeten dan tidak terorganisasi dalam situasi lainnya sehingga pemikiran dasarnya adalah seorang pemimpin yang efektif harus cukup fleksibel untuk menyesuaikan terhadap perbedaan-perbedaan diantara bawahan dan situasi (Luthans, 1995)

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis ketiga yang dikembangkan, yaitu:

**H3 : Kepuasan pada**

**kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dokter dalam pengisian kartu rekam medis pasien rawat jalan**

**Pengaruh Kepuasan pada Hubungan dengan Teman Sekerja terhadap Kinerja Dokter dalam Pengisian Kartu Rekam Medis**

Hubungan (*relationship*) dalam organisasi banyak berkaitan dengan rentang kendali yang diperlukan organisasi karena keterbatasan yang dimiliki manusia yang dalam hal ini adalah atasan. Rentang kendali adalah jumlah bawahan langsung yang dapat dipimpin dan dikendalikan secara efektif oleh atasan (Siagian, 2000). Rentang kendali seorang pemimpin jumlahnya relatif tergantung pada faktor-faktor: (1) sifat dari rincian rencana kerja, (2) latihan pada perusahaan, (3) posisi pemimpin dalam struktur organisasi, (4) dinamis atau statisnya organisasi, (5) kemampuan dan andalnya alat komunikasi, (6) tipe pekerjaan yang dilakukan, (7) kecakapan dan pengalaman manajer, (8) tingkat kewibawaan dan energi manajer, (9) dedikasi dan partisipasi bawahan.

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung untuk mengantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat (Robbins, 1996). Seorang karyawan dapat masuk ke dalam pekerjaan baru tanpa mereka mengetahui apakah mereka akan puas atau tidak. Dalam situasi kerja tersebut, mereka melihat karyawan lain yang merupakan teman kerja mereka dan

hubungan yang baik dengan teman-teman kerja tersebut akan mempengaruhi seberapa puas atau tidak puas mereka dengan pekerjaannya.

David (1994) menyatakan bahwa pekerjaan yang memberikan interaksi sosial biasanya menghasilkan kepuasan dengan tingkat yang lebih tinggi dari pada pekerjaan yang mempunyai ruangan sempit dan kontak yang kurang. Ternyata lingkungan sosial dimana individu tersebut bekerja dapat juga mempengaruhi kepuasan kerja seperti halnya teman sejawat atau *co workers*, apakah mereka dapat meminta teman sekerja untuk sekali-kali membantu, merasa bahwa mereka adalah bagian yang bersatu, kelompok yang bersahabat. Jika hal tersebut dicapai maka kepuasan kerja akan tinggi.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis keempat yang dikembangkan, yaitu:

**H4 : Kepuasan pada hubungan antar rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dokter dalam pengisian kartu rekam medis pasien rawat jalan**

**Pengaruh Kepuasan pada Kesempatan Promosi terhadap Kinerja Dokter dalam Pengisian Kartu Rekam Medis**

Robbins (1996) menyebutkan bahwa *reward system* / kesempatan untuk memperoleh promosi melalui jenjang kepangkatan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu memperhatikan

kepuasan kerja karyawan.

Karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktek promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Brockner dan Laury, 1996).

Witt dan Nye (1992) menyatakan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Lebih lanjut Siagian (2000) menyatakan bahwa apabila seorang yang sudah menduduki jabatan tertentu apabila sudah berada pada tingkat manajerial terlihat bahwa masih terdapat prospek yang cerah untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi, kepuasan kerjanya akan cenderung lebih besar. Pada gilirannya, prospek demikian akan mendorong seseorang untuk merencanakan kariernya dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan. Situasi demikian berakibat pada keharusan adanya kebijaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis keempat yang dikembangkan, yaitu:

**H5 : Kepuasan pada kesempatan promosi berpengaruh positif terhadap kinerja dokter dalam pengisian kartu rekam medis pasien rawat jalan**

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi sekaligus sampel penelitian ini adalah seluruh jumlah tenaga medis di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Aminah, Rumah Sakit Bhakti Asih, dan Rumah Sakit Dedi Jaya di Kabupaten Brebes tahun 2012 berjumlah 67 orang tenaga medis yang terdiri dari 24 orang dokter umum, 5 orang dokter gigi dan 38 orang dokter spesialis.

### Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh melalui sumber data primer, yaitu data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan tujuan spesifik penelitian (Sekaran, 2006). Adapun data primer yang diperoleh dalam penelitian ini meliputi data tentang faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja pengisian kartu rekam medis.

### Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel digunakan untuk mengukur konsep guna menjawab dalam permasalahan dalam penelitian. Berikut ini uraian mengenai definisi operasional masing-masing variabel penelitian dan indikator pengukurannya.

#### 1. Kepuasan pada Pekerjaan

Berkaitan dengan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan

yang mampu memberikan kepuasan kerja (Luthans, 2006). Kepuasan pada pekerjaan diukur dengan menggunakan lima indikator yang meliputi (Luthans, 2006): Pekerjaan sangat menarik, Kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan, Tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan, Pencapaian keberhasilan, dan Membuat kemajuan.

## **2. Kepuasan pada kompensasi**

Sejumlah upah/ uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi (Luthans, 2006). Kepuasan pada kompensasi diukur dengan menggunakan lima indikator yang meliputi: Gaji sesuai dengan tanggung jawab, Tunjangan sesuai dengan harapan, Gaji dan tunjangan lebih besar dari pesaing, Imbalan sesuai dengan usaha, dan Kenaikan gaji secara berkala.

## **3. Kepuasan pada Pemimpin**

Berkaitan dengan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku yang mampu memberikan kepuasan (Luthans, 2006). Kepuasan pada pemimpin diukur dengan menggunakan lima indikator yang meliputi (Luthans, 2006): Manajer memberi dukungan pekerjaan, Manajer memiliki motivasi, Manajer memberi kebebasan mengambil keputusan yang bertanggung jawab, Manajer mau mendengarkan pegawai, dan Manajer jujur dan adil.

## **4. Kepuasan pada Hubungan dengan Rekan Kerja**

Rekan kerja yang kooperatif, saling ketergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja (Luthans, 2006). Kepuasan pada hubungan dengan rekan kerja diukur dengan menggunakan lima indikator yang meliputi (Luthans, 2006): Tim kerja menyenangkan, Teman-teman menyenangkan, Teman-teman kooperatif, Dukungan orang sekitar, dan Tidak dikucilkan.

## **5. Kepuasan pada Promosi**

Kesempatan untuk maju dalam organisasi, lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar yang mampu memberikan kepuasan kerja (Luthans, 2006).

Kepuasan pada promosi diukur dengan menggunakan lima indikator yang meliputi (Luthans, 2006): Ada tingkat kemajuan, Standar promosi, Kesempatan promosi kenaikan jabatan, Kesempatan promosi kenaikan gaji, dan Kenaikan promosi secara berkala.

## **6. Kinerja Pengisian Rekam Medis Pasien Rawat Jalan**

Pengisian kartu rekam medis yang lengkap sesuai ketentuan Permenkes No. 269/MENKES/PER/III/2008. Indikator kelengkapan pengisian rekam medis meliputi:

- a. Kelengkapan isi rekam medis
  - a. Isi rekam medis untuk pasien rawat jalan sekurang-kurangnya memuat: identitas pasien, tanggal dan waktu, hasil anamnesis, hasil pemeriksaan fisik dan penunjang medis, diagnosis, rencana penatalaksanaan, pengobatan/tindakan, pelayanan lain yang telah diberikan pasien, untuk kasus gigi dilengkapi dengan odontogram klinik, persetujuan tindakan bila diperlukan.
  - b. Isi rekam medis untuk pasien rawat inap dan perawatan satu hari sekurang-kurangnya memuat: identitas pasien, tanggal dan waktu, hasil anamnesis, hasil pemeriksaan fisik dan penunjang medis, diagnosis, rencana penatalaksanaan, pengobatan/tindakan, persetujuan tindakan bila diperlukan, catatan observasi klinis dan hasil pengobatan, ringkasan pulang, nama dan tanda tangan yang memberikan pelayanan kesehatan, pelayanan lain yang dilakukan tenaga kesehatan tertentu, dan untuk pasien kasus gigi dilengkapi dengan odontogram klinik.
  - c. Isi rekam medis untuk pasien gawat darurat sekurang-kurangnya memuat: identitas pasien, kondisi saat pasien tiba di sarana pelayanan kesehatan, identitas pengantar pasien, tanggal dan waktu, hasil anamnesis, hasil pemeriksaan fisik dan penunjang medis, diagnosis, pengobatan/tindakan, ringkasan kondisi pasien sebelum meninggalkan pelayanan unit gawat darurat dan rencana tindak lanjut, nama dan tanda tangan yang memberikan pelayanan kesehatan.
  - d. Isi rekam medis untuk keadaan bencana selain memenuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada isi rekam medis untuk pasien gawat darurat ditambah dengan jenis bencana dan lokasi dimana pasien ditemukan, kategori kegawatan dan nomer pasien bencana massal, identitas yang menemukan pasien.
  - e. Isi rekam medis untuk pelayanan dokter spesialis atau dokter gigi spesialis dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan.
  - f. Pelayanan yang diberikan dalam ambulans atau pengobatan massal dicatat dalam rekam medis sesuai dengan ketentuan dan disimpan pada sarana pelayanan

- kesehatan yang merawatnya.
- b. Keakuratan  
Adalah ketepatan catatan rekam medis dimana semua data pasien ditulis dengan teliti, cermat, tepat, dan sesuai dengan keadaan sesungguhnya.
  - c. Tepat waktu  
Rekam medis harus diisi dan setelah diisi harus dikembalikan ke bagian rekam medis tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ada.

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data penelitian, digunakan metode wawancara terstruktur dengan responden untuk memperoleh informasi mengenai variabel yang diteliti dengan menggunakan kuesioner.

### **Analisis Data**

Untuk menganalisis data penelitian yang diperoleh melalui kuesioner, dilakukan dengan menggunakan Uji Regresi Berganda yang dijalankan dengan bantuan program SPSS versi 16.

## **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Uji regresi berganda merupakan teknik analisis yang

digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dalam pengujian dengan uji regresi berganda, terdapat tiga tahap analisis yang harus dilakukan, yaitu uji kelayakan model, uji hipotesis, dan analisis nilai koefisien determinasi. Adapun hasil pengujian tersebut diuraikan di bawah ini.

### **Uji Kelayakan Model**

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini memiliki tingkat kelayakan yang tinggi untuk dapat menjelaskan fenomena yang dianalisis. Pengujian kelayakan model dilakukan dengan menggunakan Uji F dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai F hitung  $>$  F tabel pada df (5 ; 61 ; 0,05) adalah sebesar 2,366 atau nilai signifikansi  $<$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang diuji merupakan variabel yang tepat dalam memprediksi variabel terikat
- b. Jika nilai F hitung  $<$  F tabel pada df (5 ; 61 ; 0,05) adalah sebesar 2,366 atau nilai signifikansi  $>$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang diuji merupakan variabel yang tidak tepat dalam memprediksi variabel terikat dimana hasilnya disajikan dalam Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Kelayakan Model**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.478	5	47.096	12.109	.000 <sup>a</sup>
	Residual	237.238	61	3.889		
	Total	472.716	66			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan promosi, Kepuasan Pekerjaan, Kepuasan Kompensasi, Kepuasan rekan kerja, Kepuasan pemimpin

b. Dependent Variable: Kinerja pengisian RM Rawat Jalan

Sumber: Data Primer yang Diolah untuk Tesis ini, 2013

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan menganalisis nilai F hitung dan nilai signifikansi. Nilai F hitung yang dihasilkan yaitu sebesar 12,109 > F tabel sebesar (2,366) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Mengacu pada hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan, yaitu kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada kompensasi, kepuasan pada pemimpin, kepuasan pada rekan kerja dan kepuasan pada promosi

merupakan variabel yang tepat/layak untuk menjelaskan terjadinya variasi dalam kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan.

#### **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil analisis data untuk pengujian pengaruh masing-masing variabel penelitian.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Hipotesis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.449	2.799		-2.661	.010
Kepuasan Pekerjaan	.058	.028	.199	2.075	.042
Kepuasan Kompensasi	.090	.035	.251	2.551	.013
Kepuasan pemimpin	.088	.038	.286	2.299	.025
Kepuasan rekan kerja	.066	.029	.260	2.274	.026
Kepuasan promosi	.182	.030	.659	6.053	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pengisian RM Rawat Jalan

Sumber: Data Primer yang Diolah untuk Tesis ini, 2013

Pengujian terhadap kelima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji t dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung > t tabel pada df (n = 66 ;  $\alpha = 5\%$ ) sebesar 1,996 atau nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai t hitung < t tabel pada df (n = 66 ;  $\alpha = 5\%$ ) sebesar 1,996 atau nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen

Berikut ini hasil pengujian pada masing-masing hipotesis.

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk variabel kepuasan pada

pekerjaan dan kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan. Hasil pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi dari pengaruh kepuasan pada pekerjaan terhadap kinerja pengisian rekam medis rawat jalan adalah sebesar 0,058, dengan nilai t hitung sebesar 2,075 dan signifikansi sebesar 0,042. Oleh karena nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "*Kepuasan pada pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan*" dapat diterima dan dibuktikan secara statistik.

#### 2. Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk variabel kepuasan pada kompensasi dan

kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan. Hasil pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi dari pengaruh kepuasan pada kompensasi terhadap kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan adalah sebesar 0,090, dengan nilai t hitung sebesar 2,551 dan signifikansi sebesar 0,013. Oleh karena nilai signifikansi yang dihasilkan adalah  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "*Kepuasan pada kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan*" dapat diterima dan dibuktikan secara statistik.

### **3. Pengujian Hipotesis Ketiga**

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk variabel kepuasan pada pemimpin dan kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan. Hasil pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi dari pengaruh kepuasan pada pemimpin terhadap kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan adalah sebesar 0,088, dengan nilai t hitung sebesar 2,299 dan signifikansi sebesar 0,025. Oleh karena nilai signifikansi yang dihasilkan adalah  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "*Kepuasan pada pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan*" dapat

diterima dan dibuktikan secara statistik.

### **4. Pengujian Hipotesis Keempat**

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk variabel kepuasan pada rekan kerja dan kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan. Hasil pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi dari pengaruh kepuasan pada rekan kerja terhadap kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan adalah sebesar 0,066, dengan nilai t hitung sebesar 2,274 dan signifikansi sebesar 0,026. Oleh karena nilai signifikansi yang dihasilkan adalah  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa "*Kepuasan pada rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan*" dapat diterima dan dibuktikan secara statistik.

### **5. Pengujian Hipotesis Kelima**

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk variabel kepuasan pada promosi dan kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan. Hasil pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi dari pengaruh kepuasan pada promosi terhadap kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan adalah sebesar 0,182, dengan nilai t hitung sebesar 6,053 dan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi yang dihasilkan adalah  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis

kelima yang menyatakan bahwa "Kepuasan pada promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan" dapat diterima dan dibuktikan secara statistik.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada kompensasi, kepuasan pada pemimpin, kepuasan pada rekan kerja, kepuasan pada promosi, dan kinerja maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,199 X_1 + 0,251 X_2 + 0,286 X_3 + 0,260 X_4 + 0,659 X_5$$

Dimana :

Y = Kinerja Pengisian Rekam Medis Pasien Rawat Jalan

X<sub>1</sub> = Kepuasan pada Pekerjaan

X<sub>2</sub> = Kepuasan pada

Kompensasi

X<sub>3</sub> = Kepuasan pada Pemimpin

X<sub>4</sub> = Kepuasan pada Rekan

Kerja

X<sub>5</sub> = Kepuasan pada Promosi

Dengan menggunakan persamaan regresi pada model regresi berganda di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1.  $\beta_1 = 0,199$

$\beta_1$  bertanda positif yang berarti bahwa bila kepuasan pada pekerjaan ditingkatkan maka kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan juga akan meningkat.

2.  $\beta_2 = 0,251$

$\beta_2$  bertanda positif yang berarti bahwa bila kepuasan pada kompensasi ditingkatkan maka kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan juga akan meningkat.

3.  $\beta_3 = 0,286$

$\beta_3$  bertanda positif yang berarti bahwa bila kepuasan pada pemimpin ditingkatkan maka kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan juga akan meningkat.

4.  $\beta_4 = 0,260$

$\beta_4$  bertanda positif yang berarti bahwa bila kepuasan pada rekan kerja ditingkatkan maka kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan juga akan meningkat.

5.  $\beta_5 = 0,659$

$\beta_5$  bertanda positif yang berarti bahwa bila kepuasan pada promosi ditingkatkan maka kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan juga akan meningkat.

### Koefisien Determinasi

Analisis terhadap nilai koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.498	.457	1.972

a. Predictors: (Constant), Kepuasan promosi, Kepuasan Pekerjaan, Kepuasan Kompensasi, Kepuasan rekan kerja, Kepuasan pemimpin

Sumber: Data Primer yang Diolah untuk Tesis ini, 2013

Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,457 atau sebesar 45,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada kompensasi, kepuasan pada pemimpin, kepuasan pada rekan kerja dan kepuasan pada promosi) mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja pengisian rekam medis pasien rawat jalan oleh dokter di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Aminah, Rumah Sakit Bhakti Asih, dan Rumah Sakit Dedi Jaya sebesar 45,7% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

### **Kesimpulan Pengujian Hipotesis**

Dalam rangka menjawab permasalahan penelitian yang telah dirumuskan tersebut maka dilakukan penelitian yang menguji pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja dokter dalam pengisian

rekam medis pasien rawat jalan. Hasil pengujian statistik dengan menggunakan data empiris dapat diperoleh lima kesimpulan penelitian, yaitu:

1. Pengujian pada variabel kepuasan pada pekerjaan dan kinerja dokter dalam pengisian rekam medis pasien rawat jalan menunjukkan bahwa secara statistik kepuasan pada pekerjaan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kinerja dokter dalam pengisian rekam medis pasien rawat.
2. Pengujian pada variabel kepuasan pada gaji dan kinerja dokter dalam pengisian rekam medis pasien rawat jalan menunjukkan bahwa secara statistik kepuasan pada gaji terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kinerja dokter dalam pengisian rekam medis pasien rawat.
3. Pengujian pada variabel kepuasan pada pimpinan dan kinerja dokter dalam pengisian rekam medis pasien rawat jalan

menunjukkan bahwa secara statistik kepuasan pada pimpinan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kinerja dokter dalam pengisian rekam medis pasien rawat.

4. Pengujian pada variabel kepuasan pada rekan kerja dan kinerja dokter dalam pengisian rekam medis pasien rawat jalan menunjukkan bahwa secara statistik kepuasan pada rekan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kinerja dokter dalam pengisian rekam medis pasien rawat.
5. Pengujian pada variabel kepuasan pada kesempatan promosi dan kinerja dokter dalam pengisian rekam medis pasien rawat jalan menunjukkan bahwa secara statistik kepuasan pada kesempatan promosi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kinerja dokter dalam pengisian rekam medis pasien rawat.
6. Dari kelima faktor kepuasan kerja yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja, diketahui bahwa faktor kepuasan pada promosi merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja dokter kemudian diikuti oleh faktor kepuasan pada pemimpin, kepuasan pada

rekan kerja, kepuasan pada kompensasi, dan terakhir kepuasan pada pekerjaan.

### **Implikasi Teoritis**

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini didasarkan pada berbagai teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini berimplikasi pada teori dan hasil penelitian yang mendasarinya. Adapun implikasi teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada gaji, kepuasan pada pimpinan, kepuasan pada rekan kerja, dan kepuasan pada kesempatan promosi terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahruzy (2013) yang juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini bahwa faktor kepuasan kerja yang mencakup kepuasan pada kompensasi, kepuasan pada kesempatan promosi, dan kepuasan pada lingkungan kerja terbukti memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi kepuasan pada pekerjaan,

kepuasan pada gaji, kepuasan pada pimpinan, kepuasan pada rekan kerja, dan kepuasan pada kesempatan promosi terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2005) bahwa faktor kepuasan kerja yang mencakup kepuasan pada faktor sosial, kepuasan pada faktor fisik, kepuasan pada faktor finansial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor-faktor kepuasan pada gaji terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Rahayu dan Dewi (2009) yang menunjukkan bahwa kepuasan pada gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

### **Implikasi Manajerial**

Atas dasar hasil pengujian statistik dapat diketahui bahwa kinerja dokter dalam pengisian rekam medis pasien rawat jalan dipengaruhi oleh faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada gaji, kepuasan pada pimpinan, kepuasan pada rekan kerja, dan kepuasan pada kesempatan promosi. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja dokter dalam pengisian rekam medis pasien rawat jalan, maka implikasi manajerial yang diajukan adalah sebagai berikut.

**Tabel 4**  
**Implikasi Manajerial untuk Kepuasan pada Promosi**

<b>Indikator</b>	<b>Implikasi Manajerial</b>
Ada tingkat kemajuan (X5_1)	Dokter yang memiliki potensi (keahlian atau kepakaran) diberikan kesempatan untuk berperan dalam posisi-posisi tertentu
Standar promosi (X5_2)	Ada standar promosi yang jelas yang mencakup umur, masa kerja, latar belakang pendidikan atau keahlian untuk setiap posisi jabatan
Kesempatan promosi kenaikan jabatan (X5_3)	Setiap dokter yang memiliki kriteria yang sesuai dengan aturan memiliki kesempatan untuk dapat mengikuti test penentuan jabatan
Kesempatan promosi kenaikan gaji (X5_4)	Setiap tahun dilakukan penilaian untuk memperoleh kenaikan gaji atau bonus
Kenaikan promosi secara berkala (X5_5)	Diberlakukan kenaikan golongan secara berkala yang diperhitungkan berdasarkan masa kerja

Sumber: Dikembangkan untuk Tesis ini, 2013

**Tabel 5**  
**Implikasi Manajerial untuk Kepuasan pada Pemimpin**

<b>Indikator</b>	<b>Implikasi Manajerial</b>
Memberi dukungan pekerjaan (X3_1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pimpinan harus berani memberikan sanksi kepada dokter yang tingkat kelengkapan pengisian kartu rekam medisnya sangat rendah</li> <li>2. Memberikan motivasi dalam pengisian kartu rekam medis yang penting bagi akreditasi RS</li> </ol>
Manajer memiliki motivasi (X3_2)	
Pimpinan memberi kebebasan (X3_3)	
Mendengarkan pegawai (X3_4)	
Jujur dan adil (X3_5)	Bersifat jujur dan adil yang selalu berdasar pada peraturan yang ada

Sumber: Dikembangkan untuk Tesis ini, 2013

**Tabel 6**  
**Implikasi Manajerial untuk Kepuasan pada Rekan Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Implikasi Manajerial</b>
Tim kerja menyenangkan (X4_1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengedepankan kepentingan pasien dan mengesampingkan kepentingan pribadi sehingga terbentuk tim kerja yang nyaman</li> <li>2. Saling bekerja sama dan bertukar pendapat untuk menyelesaikan permasalahan pasien</li> <li>3. Bersikap saling mendukung dalam pekerjaan dan mengesampingkan permasalahan pribadi</li> </ol>
Teman-teman menyenangkan (X4_2)	
Teman-teman kooperatif (X4_3)	
Dukungan orang sekitar (X4_4)	
Tidak dikucilkan (X4_5)	

Sumber: Dikembangkan untuk Tesis ini, 2013

**Tabel 7**  
**Implikasi Manajerial untuk Kepuasan pada Kompensasi**

<b>Indikator</b>	<b>Implikasi Manajerial</b>
Gaji sesuai tanggung jawab (X2_1)	Besarnya gaji disesuaikan dengan berbagai faktor yang meliputi masa kerja, tingkat pendidikan formal, dan over time. Hal-hal tersebut harus diuraikan dengan jelas dalam peraturan
Tunjangan sesuai dengan harapan (X2_2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dokter yang memperoleh atau memiliki jabatan memperoleh tunjangan jabatan</li> <li>2. Dokter yang sudah diangkat sebagai dokter tetap memperoleh tunjangan suami/istri dan anak</li> </ol>
Gaji dan tunjangan lebih besar dari pesaing (X2_3)	Besarnya gaji disesuaikan dengan standar gaji normal untuk dokter dan peningkatannya mengikuti peningkatan keuntungan yang diperoleh RS
Imbalan sesuai dengan usaha (X2_4)	Besaran gaji untuk dokter yang harus bekerja overtime (misal: piket jaga), praktek hari minggu dan hari besar memperoleh imbalan yang lebih besar dibanding imbalan pada hari biasa
Kenaikan gaji secara berkala (X2_5)	Kenaikan gaji dilakukan secara berkala yang besarnya mengikuti nilai inflasi

Sumber: Dikembangkan untuk Tesis ini, 2013

**Tabel 8**  
**Implikasi Manajerial untuk Kepuasan pada Pekerjaan**

<b>Indikator</b>	<b>Implikasi Manajerial</b>
Pekerjaan sangat menarik (X1_1)	Dokter yang tidak memiliki latar belakang manajemen RS tidak ditempatkan pada bagian administrasi, misal ditempatkan di bagian Total Quality Management
Kesempatan belajar hal baru (X1_2)	Oleh karena pekerjaan dokter tidak bisa dilepaskan dari kegiatan administrasi seperti pengisian kartu rekam medis yang harus dilakukan oleh dokter maka dokter harus diikuti dalam seminar atau shortcourse yang berkaitan dengan pengadministrasian pengisian kartu rekam medis

Tingkat tanggung jawab dlm pekerjaan (X1_3)	Dokter harus diberikan tanggung jawab mengenai kelengkapan pengisian kartu rekam medis melalui pemberian sanksi dan reward
Pencapaian keberhasilan (X1_4)	Perlu dilakukan evaluasi terhadap kelengkapan pengisian kartu rekam medis untuk masing-masing dokter. Dokter yang kelengkapan pengisian kartu rekam medisnya di bawah standar wajib diberikan peringatan/teguran
Membuat kemajuan (X1_5)	Hasil penilaian kelengkapan pengisian kartu rekam medis harus dilaporkan kepada komite rekam medis dan manager RS

Sumber: Dikembangkan untuk Tesis ini, 2013

#### Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya membatasi pada kinerja pengisian rekam medis rawat jalan
2. Variabel bebas yang diteliti hanya terbatas pada faktor kepuasan kerja yang hanya memberikan impact factor sebesar 45,7% pada kinerja dokter dalam pengisian rekam medis rawat jalan

#### Agenda Penelitian Mendatang

1. Penelitian yang akan datang dapat dilakukan pada kinerja pengisian rekam medis pasien rawat inap
2. Variabel bebas yang diteliti ditambahkan faktor lain seperti kompetensi pengetahuan tentang rekam medis, kedisiplinan, dan faktor keterbatasan waktu.

#### DAFTAR PUSTAKA

Alimuddin (2002), Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap

Kinerja Pegawai Badan Pengawas daerah Kota Makasar, Tesis, Yogyakarta: UGM.

Azwar, Saifuddin (1992), Reliabilitas dan Validitas, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, Azrul (2010), *Pengantar Administrasi Kesehatan*, Binarupa Aksara, Jakarta.

Bass, BM dan Avolio (1990), *The Implications of Transaksional and Transformational, Team and Organization Development*, 4, p.231-273

Blood, R.O., and Wolfe, D.M., 1960. In *Hubands and wives*. Macmillan, New York.

BPKP, 2000, Pengukuran Kinerja, Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah, Tim Study Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Jakarta

DiMatteo, M.E., Sherbourne, C.D., Hays, R.D., Ordway, L., Kravitz, R.L.,

- Djojodibroto, Darmanto (1997), *Kiat Mengelola Rumah Sakit*, Jakarta: Hipokrates.
- Ferdinand, Augusty (2006), *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, Disertasi*, Semarang: BP Undip.
- Ghozali, Imam (2001), *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Semarang: BPFU Undip
- Gibson,dkk, *Organisasi : perilaku-struktur-proses*, jilid 2, Edisi kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta, 1997.
- Gitosudarmo,dkk, *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Cetakan pertama, BPFU, Yogyakarta 1992.
- Glynn, E.A.,1993.Physicians, characteristics influence patients, adherence to medical treatment; results from the Medical Outcomes Study. *Health Psychology*, 12:93-102.
- Hasan, M Iqbal (2002), *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Herzberg, F Mausner dan BB Snyderman (2004), *The Motivation to Work*, New York: John Wiley & Sons.
- Lawler dan Porter (1968), *Work and Motivation*, New York: John Wiley.
- Luthans, Fred (1995), *Organizational Behavior*, Singapore: McGraw Hill.
- Martoyo, Susilo (1998), *Penilaian Produktivitas Kerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209
- McNeese- Smith, Donna (1996), *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment, Hospital and Health Services Administration*, Vol.41, No.2, pp.160-175
- Moekijat (1992), *Administrasi Gaji dan Upah*, Bandung: Mandarmaju.
- Muchlas, M, *Perilaku Organisasi*, Program Pendidikan Pasca Sarjana Magister Manajemen Rumah Sakit Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1997.
- Ostroff, Cherry (1992), *The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance an Organization Level Analysis*, *Journal of Applied Psychology*. Vol.77. No. 68. p. 933-974

- Ramsay, H., 1999. —Close Encounters of the Nerd Kind, Paper Presented at the Work Life, 2000 Program, Sweden.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P (1996), *Perilaku Organisasi*, Konsep Kontroversi-Aplikasi, Edisi Basa Indonesia, jilid 1, PT Prenhallindo, Jakarta, 1996.
- Scandura, A., and Lankau, M.J., 1997. —Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction, *Journal of Organizational Behavior*, 18 : 377-391.
- Sekaran, Uma (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P (2000), *Tehnik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasional*, Haji Mas Agung , Jakarta
- Soejaga (1996)
- Sondang P Siagian (2000), *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Gunung Sawo.
- Spreitzer, G.M., 2002. Age effects on the predictions of Technical works commitment and willingness to turnover: *Journal of Organization Behavior*, 23:655-674.
- Steers, Richard M (1985), *Efektifitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Sukarno, Marzuki (2002), Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer : Studi Empirik pada Kantor Cab BRI di Wilayah Jawa Timur, Tesis, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro
- Supramono dan Intiyas Utami (2004), *Desain Proposal Penelitian Akuntansi dan Keuangan*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Wahyudin, Parwanto. (2005). *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer*. Universitas Muhammadiyah Surakarta: tidak diterbitkan.
- Wehrich, H dan Koontz, H., O'Donnell (1996), *Manajemen / Harold Koontz, Cyril O'Donnell, Heinz Wehrich*, Ed: Gunawan Hutaaruk, Erlangga, Jakarta
- Witt L.A., Nye L.G., 1992, "Gender and The Relationship Between Perceived Fairness of Pay or Promotion and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 78 (5) : 744 – 780.
- Wright, T.A., and Cropanzano,

1998. Emotional exhaustion  
as a predictor of job  
performance and voluntary

Turnover. *Journal of Applied  
Psychology*, 83:486-493.