



Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon Tahun 2022

Elfi ^{1*}, Aura Dwi Lestari ²

^{1,2}Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya

*Corresponding author: elfirosse2@gmail.com

Info Artikel

Disubmit 10-05-2022

Direvisi 30-05-2022

Diterbitkan 20-06-2022

Kata Kunci:

Stres kerja, Kinerja, Rekam Medis

P-ISSN : 2086-3292

E-ISSN : 2655-9900

Abstrak

Pelayanan yang diselenggarakan oleh unit rekam medis merupakan kegiatan rutin yang harus dilakukan secara sungguh-sungguh dengan tingkat kecepatan, ketepatan, dan ketelitian yang tinggi. Data rekam medis yang tidak lengkap akan berdampak buruk terhadap kinerja petugas. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah stres kerja. Berdasarkan studi pendahuluan, pada bagian pendaftaran masih terdapat kendala kekurangan petugas dan tuntutan kerja yang meningkat jika ada yang berhalangan hadir. Menurut beberapa penelitian sebelumnya tuntutan kerja atau tugas yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja, dimana stres kerja yang dialami juga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel penelitian ini adalah 32 Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Sumber Kasih yang dipilih dengan cara total sampling, Analisis yang digunakan yaitu analisis univariat dan analisis bivariat dengan menggunakan uji Chi-Square. Didapatkan sebagian besar petugas rekam medis mengalami stress kerja dengan persentase 78,1% dan sebagian besar petugas rekam medis berkinerja baik dengan persentase 84,4%. Dari uji Chi-Square dapat diketahui p-value sebesar $1,000 > 0,05$. Stres kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Sumber Kasih. Rumah sakit khususnya Koordinator Rekam Medis untuk lebih meningkatkan upaya terkait dukungan pada karyawan saat bekerja agar kinerja karyawan tetap pada kondisi baik.

Abstract

The medical record unit's services are routine activity that must be completed with a high level of speed, accuracy, and precision. Incomplete medical record data will have a negative impact on employee performance. Employee performance can be affected by many factors, one of which is work stress. Based on a preliminary study, in the registration section there are still problems with shortages of officers and work demands will increase if someone is unable to attend. According to several previous research, excessive work demands can cause work stress, where work stress can also cause decreased performances. The purpose of this study was to determine the relationship between work stress and the performance of medical record officers at Sumber Kasih Hospital, Cirebon. The method used in this research is quantitative research with a cross sectional approach. The sample of this study was Medical Record Officers at Sumber Kasih Hospital who were selected by means of a total sampling of

Keywords:

Job Stress, Performance, Medical Records

32 officers. The analysis used was univariate analysis and bivariate analysis using Chi-Square test. It was found, that most of medical record officers experienced work stress with a percentage of 78.1% and most of medical record officers have a good performance with a percentage of 84.4%. From the statistics test it was found that p-value of 1,000 > 0.05 The work stress was not significantly related to the performance of the medical record officer at Sumber Kasih Hospital. Hospital, especially the coordinator of medical records to further improve effort related to support for employees while working in order that employee performance keep in good condition.

PENDAHULUAN

Pelayanan yang diselenggarakan oleh unit rekam medis merupakan kegiatan rutin yang harus dilakukan secara sungguh-sungguh dengan tingkat kecepatan, ketepatan, dan ketelitian yang tinggi oleh perekam medis. Misalnya pada bagian pendaftaran pasien, petugas harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi pasien dengan benar dalam waktu yang singkat agar antrian pasien tidak menumpuk (Rahmawati, 2018). Data rekam medis yang tidak lengkap dan terlambatnya pengembalian rekam medis akan berdampak buruk terhadap mutu pelayanan dan kinerja petugas (Dewi, 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara dalam Asnawi, 2019). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu perilaku disiplin, persepsi, lingkungan kerja, sumber daya, stres kerja dan gaya kepemimpinan (Sari, 2017). Kinerja dalam penelitian ini erat kaitannya dengan seberapa besar stres kerja petugas dalam memberikan pelayanan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan dimana fisik dan psikis tidak seimbang, sehingga mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang (Aprilia, 2017). Tuntutan tugas yang tinggi, jumlah pekerjaan yang semakin bertambah, dan jenis pekerjaan yang cenderung monoton dapat memicu terjadinya stres di tempat kerja (Kreitner & Kinicki dalam Rahmawati, 2018). Temuan penelitian menunjukkan bahwa jenis pekerjaan yang paling membuat stres adalah pekerjaan dengan tuntutan dan tekanan berlebihan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan pekerja, di mana hanya terdapat sedikit kesempatan untuk menjalankan pilihan atau kendali dan juga sedikit dukungan dari orang lain (WHO, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Fajrillah dan Nurfitriani (2016), yang meneliti tentang hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat menyatakan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat ditunjukkan dengan nilai yang cukup tinggi pada hasil uji antara kinerja perawat yang kurang baik dengan tingkat stres kerja tinggi. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Hakman, dkk (2021) tentang pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien COVID-19 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh dengan kinerja perawat pasien COVID-19 di RSUD Kota Kendari.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh petugas rekam medis yang berjumlah 32 orang. Variable dalam penelitian ini adalah stres kerja sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner stress kerja dan kuesioner kinerja diambil dari penelitian Nurjannah (2021). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan uji *Chi-Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|---------------|-----------|----------------|
| 1. | Laki-laki | 4 | 12,5 |
| 2. | Perempuan | 28 | 87,5 |
| Total | | 32 | 100 |

Berdasarkan Tabel 1 dari 32 responden dapat diketahui 4 responden (12,5%) berjenis kelamin laki-laki dan 28 responden (87,5%) berjenis kelamin perempuan.

Usia

Tabel 2 Karakteristik Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon Berdasarkan Usia

| No. | Usia | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|-------|-----------|----------------|
| 1. | 21-25 | 19 | 59,4 |
| 2. | 26-30 | 10 | 31,3 |
| 3. | 31-35 | 2 | 6,3 |
| 4. | 36-40 | 1 | 3,1 |
| Total | | 32 | 100 |

Berdasarkan Tabel 2 dari 32 responden dapat diketahui sebanyak 19 responden (59,4%) berusia 21-25 tahun, 10 responden (31,3%) berusia 26-30 tahun, 2 responden (6,3%) berusia 31-35 tahun, dan 1 responden (3,1%) berusia 36-40 tahun.

Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Karakteristik Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No. | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1. | SMA | 6 | 18,8 |
| 2. | D3/D4 | 12 | 37,5 |
| 3. | S1/S2 | 14 | 43,8 |
| Total | | 32 | 100 |

Berdasarkan Tabel 3 dari 32 responden dapat diketahui sebanyak 6 petugas (18,8%) dengan pendidikan terakhir SMA, 12 petugas (37,5%) dengan pendidikan terakhir D3/D4, dan 14 petugas (43,8%) dengan pendidikan terakhir S1/S2.

Stres Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Stres Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon

| No. | Stres Kerja | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|-------------|-----------|----------------|
| 1. | Stres | 25 | 78,1 |
| 2. | Tidak Stres | 7 | 21,9 |
| Total | | 32 | 100 |

Berdasarkan Tabel 4 dari 32 responden dapat diketahui 25 responden (78,1%) mengalami stres kerja dan 7 responden (21,9%) tidak mengalami stres kerja.

Kinerja Petugas Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon

| No. | Kinerja | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1. | Kinerja Baik | 27 | 84,4 |
| 2. | Kinerja Kurang Baik | 5 | 15,6 |
| Total | | 32 | 100 |

Berdasarkan Tabel 5 dari 32 responden dapat diketahui 27 responden (84,4%) dengan kinerja baik dan 5 responden (15,6%) dengan kinerja kurang baik.

Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja

Tabel 6 Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon

| No. | Stres Kerja | Kinerja | | | | Total | P Value |
|---------------|-------------|-----------|------|-------------|------|-----------|---------|
| | | Baik | | Kurang Baik | | | |
| | | N | % | n | % | n | % |
| 1. | Stres | 21 | 84 | 4 | 16 | 25 | 100 |
| 2. | Tidak Stres | 6 | 85,7 | 1 | 14,3 | 7 | 100 |
| Jumlah | | 27 | | 5 | | 32 | |

Berdasarkan Tabel 6 dari 32 responden, sebanyak 21 responden (84%) mengalami stres dengan kinerja baik, 4 responden (16%) mengalami stres dengan kinerja kurang baik, 6 responden (85,7%) tidak mengalami stres dengan kinerja baik, dan 1 responden (14,3%) tidak mengalami stres dengan kinerja kurang baik.

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan, ditemukan $p\text{ value} = 1,000 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon.

Gambaran Stres Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon

Dari hasil penelitian ini sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 87,5%. Menurut Suma'mur (dalam Ansori dan Martiana, 2017) antara laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan fisik yang berbeda. Stress kerja lebih banyak dialami perempuan karena perempuan cenderung cepat lelah. Selain itu, stres kerja pada perempuan juga dipengaruhi dengan adanya siklus haid yang dapat memengaruhi kondisi emosionalnya. Emosi yang tidak stabil dapat memperberat stress kerja yang dialaminya.

Dari hasil pengukuran stres kerja dapat diketahui bahwa sebagian besar Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Sumber Kasih mengalami stres kerja dengan persentase 78,1%. Penelitian yang dilakukan oleh Rosita dan Cahyani (2019) menyatakan sebanyak 63,64% petugas mengalami stres kerja. Hal ini disebabkan oleh beban kerja atau tuntutan tugas yang terlalu banyak dan berakibat salah satunya pada dokumen rekam medis tidak ditemukan. Menurut Robbins dan Judge (2015) terdapat dua tipe stress yaitu positif (*eustress*) dan negatif (*distress*). Dikatakan stress yang negatif apabila terdapat penyimpangan dalam perilaku, fisiologis dan psikologis. Stress yang positif dapat mengaktifkan dan memotivasi seseorang untuk mencapai tujuannya. Menurut Hadiansyah, dkk (2019) setiap petugas akan memaknakan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan secara berbeda-beda, sebab pengalaman, harapan, dan kebutuhan setiap petugas juga berbeda-beda.

Gambaran Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon

Dari hasil penelitian ini sebagian besar responden adalah berusia 21-25 dengan persentase 59,4% dan 26-30 dengan persentase 31,3%. Menurut Selvia (dalam Harahap, 2019) usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Sedangkan jika dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan S1 (Sarjana

Ekonomi, Sarjana Kimia, dll) dengan persentase 43,8% dan berpendidikan D3/D4 Rekam Medis dan Informasi Kesehatan dengan persentase 37,5%.

Dari hasil pengukuran kinerja pada penelitian ini, menunjukkan sebagian besar petugas berkinerja baik dengan persentase 84,4%. Kinerja dalam hal ini salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan petugas dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja agar mencapai target yang dibebankan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2021) mengemukakan bahwa salah satu tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja. Usaha untuk meningkatkan kinerja salah satunya adalah perusahaan harus bisa menjadikan karyawan lebih solid agar komunikasi sesama karyawan terjalin baik, karena komunikasi merupakan salah satu indikator yang dapat menentukan baik-buruknya kinerja.

Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan $p\text{ value} = 1,000 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waruwu (2018) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,076 > 0,05$, yang berarti bahwa stres kerja dan konflik kerja yang ada di lingkungan kerja pegawai masih pada tingkat rendah dan terkontrol. Adapun penelitian Ahmad, dkk (2019) menyatakan bahwa nilai probabilitas (sig) sebesar 0,282. Karena nilai $\text{sig} > 5\%$ ($0,282 > 0,05$), maka secara parsial stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ahmad dkk, mengemukakan bahwa sekalipun karyawan pada PT. FIF Group Manado mempunyai tuntutan tugas yang tinggi namun mereka tidak merasa bahwa hal-hal itu membuat mereka stres sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Menurut pendapat peneliti, keadaan stress merupakan keadaan normal yang dapat dialami oleh setiap individu. Setiap individu akan mengalami stress jika dibebankan tugas yang berlebih dengan waktu yang terbatas. Namun hal ini pada beberapa individu dapat dimaknakan sebagai respon positif, yaitu seseorang akan termotivasi untuk mengerjakan tugasnya dengan sebaik mungkin sebelum waktu yang ditentukan sehingga kinerja yang diperolehnya baik.

Menurut Ivancevich dan Matteson (dalam Hadiansyah dkk, 2019) salah satu variabel yang membedakan reaksi individu terhadap stres yaitu persepsi. Setiap orang akan menghayati stres secara berbeda-beda, ada individu yang terpuruk karena stres dan ada juga individu yang termotivasi karena stres kerja yang dialaminya. Menurut Muhdar (2012), stres dapat memicu perkembangan karir, karena *stressor* bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kerja karyawan.

Peneliti berpendapat bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja, namun ada hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerjanya menjadi baik. Misalnya, lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2019) variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa suasana kerja relatif aman dan nyaman, hubungan yang harmonis dengan karyawan lain, serta tersedianya fasilitas kerja membuat karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 16% petugas rekam medis mengalami stres dengan kinerja yang kurang baik, menunjukkan bahwa keadaan stres bagi beberapa petugas dapat membuat kinerjanya menurun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fajrillah dan Nurfitriani (2016) setiap petugas memiliki coping yang berbeda-beda sehingga ada petugas yang mengalami stress dan tidak, hal ini membuat kinerja petugas juga berbeda-beda dalam memberikan pelayanan. Anaroga (2007) mengatakan bahwa kemampuan mengatasi stress tidak sama pada setiap individu. Individu yang memiliki daya tahan dan kemampuan menghadapi stress rendah maka akan mengalami *burnout* atau kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stress yang berlanjut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Karakteristik petugas rekam medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon sebagian besar berjenis kelamin perempuan (87,5%), usia sebagian besar pada usia 21-25 (59,4%), dan tingkat pendidikan sebagian besar S1 (Sarjana Ekonomi, Sarjana Kimia, dll) dengan persentase 43,8%.
2. Tingkat stres kerja pada petugas rekam medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon sebagian besar mengalami stres, yaitu sebanyak 25 petugas dengan persentase 78,1%
3. Kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon sebagian besar berkinerja baik yaitu sebanyak 27 responden dengan persentase 84,4%.
4. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon.

Bagi pengambil kebijakan di Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon khususnya Koordinator Rekam Medis untuk lebih meningkatkan upaya untuk mendukung karyawan saat bekerja seperti menjaga agar suasana kerja tetap nyaman dan pimpinan yang suportif terhadap karyawannya misal memberikan *reward* kepada karyawan berupa mengajak makan bersama atau liburan bersama, agar kinerja karyawan tetap pada kondisi baik meskipun tuntutan tugas yang setiap harinya meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA*. 7(3), 2811-2820.
- Ansori, R. R. & Martiana, T. (2017). Hubungan Faktor Karakteristik Individu dan Kondisi Pekerjaan terhadap Stres Kerja pada Perawat Gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*. 12(1).
- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1).
- Asnawi, M. A. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan. Gorontalo: CV. Athra Samudra. <https://repository.ung.ac.id/get.karyailmiah/5226>
- Dewi, A., Sulrieni, I. N., Rahmatiq, C., & Yuniko, F. (2021). Literature Review: Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Pengembalian Rekam Medis di Rumah Sakit. *Indonesian of Health Information Management Journal*, 9(1), 21-29.
- Fajrillah & Nurfitriani. (2016). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 3(2).
- Hadiansyah, T., Pragholapati, A., & Aprianto, D. P. (2019). Gambaran Stres Kerja Perawat Yang Bekerja di Unit Gawat Darurat. *Jurnal Keperawatan BSI*, 7(2), 52-58.
- Harahap, S. S. (2019). Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja dan Masa Bekerja terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan Metode Pearson Correlation. *Jurnal Teknovasi*. 6(2).
- Muhdar, H., M. (2012). Stres Kerja dan Kinerja dalam Perspektif Teori dan Bukti Empirik. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 3(2).
- Nurjannah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Rahmawati, A. I. (2018). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rosita, R. & Cahyani, N., W. (2019). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis. *SMIKNAS*, 133-138.
- Sari, D. K. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Sayidiman Magetan. Madiun: Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*. 10(2)

World Health Organization (2020, Oktober 19). Occupational Health: Stress at The Workplace. 19 Januari 2022. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>