

GAMBARAN INSENTIF DAN KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN REKAM MEDIS RSUD SUNGAI DAREH DHARMASRAYA TAHUN 2023

Elsi Susanti¹, Winda Andes Saputri²
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat^{1,2}

Received: 15 November 2023 | Revised: 21 Desember 2023 | Accepted: 16 Januari 2024 | Published Online: 16 Januari 2024

ABSTRAK

Insentif merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya diatas standard dimana insentif tersebut merupakan alat yang digunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi, ini adalah salah satu upaya yang ditempuh oleh organisasi untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di RSUD Sungai Dareh Dharmasraya Insentif yang diterima karyawan masih belum merata, dan kinerja karyawan yang masih kurang baik dalam melayani pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi insentif dan kinerja karyawan di bagian rekam medis. Penelitian ini dilakukan di RSUD Sungai Dareh Dharmasraya menggunakan metode penelitian deskriptif pendekatan kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 26 karyawan di bagian rekam medis. Hasil penelitian berdasarkan insentif diperoleh rata-rata dari 26 responden mengatakan insentif yang diterima kurang baik yaitu sebanyak 15 orang (57,7%), dan berdasarkan 26 responden rata-rata mengatakan kinerja dengan kategori baik yaitu sebanyak 14 orang (53,8%).

Kata Kunci : Insentif, Kinerja Karyawan, Rekam Medis

ABSTRACT

Incentives are remuneration given to employees whose achievements are above the standard where the incentive is a tool used to support the principle of fairness in providing compensation, this is one of the efforts taken by the organization to achieve the goal of improving employee performance. At Sungai Dareh Dharmasraya Hospital, the incentives received by employees are still uneven, and the performance of employees is still not good in serving patients. This study aims to determine the frequency distribution of incentives and employee performance in the medical record section. This research was conducted at Sungai Dareh Dharmasraya Hospital using a quantitative approach descriptive research method, with a total of 26 respondents in the medical records department. The results of the study based on incentives were obtained on average from 26 respondents said the incentives received were not good, namely as many as 15 people (57.7%), and based on 26 respondents on average said the performance with the good category was as many as 14 people (53.8%).

Keywords : *Incentives, Employee Performance, Medical Record*

Korespondensi: Elsi Susanti, SE., MM , Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Fakultas Kesehatan, Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit, Jl. By Pass Km 1 No. 09, Aur Kuning Bukittinggi, Sumatera Barat , Kode Pos 26131, Email : prodid3ars.umsb@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu rumah sakit memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas rumah sakit. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam rumah sakit harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal.

Banyak faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah insentif. Antusias karyawan dalam bekerja juga bisa dikaitkan dengan adanya insentif yang diterima, jika karyawan tidak mendapatkan insentif sesuai dengan pengorbanan kerjanya maka karyawan cenderung malas ditempat kerja atau tidak antusias dalam bekerja, pemberian kompensasi berupa insentif ini adalah salah satu faktor pendorong semangat karyawan dalam bekerja karena mereka bisa mendapatkan imbalan berupa tambahan diluar gaji pokok yang mereka terima.

Insentif merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya diatas standar dimana insentif tersebut merupakan alat yang digunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah naik turunnya kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi yang membuat karyawan kurang loyalitas dalam melakukan pekerjaan atau kinerjanya, hal ini tentu karena insentif yang diberikan kurang tepat tidak sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan, atau insentif yang diberikan oleh instansi atau organisasi belum merata sehingga membuat karyawan kurang loyalitas terhadap kinerjanya.

Karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik diperlukan kinerja yang sangat baik dan optimal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan mempunyai standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Mangkunegara, menjelaskan kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian yang membahas tentang gambaran insentif dan kinerja karyawan di rumah sakit. Dalam penelitian (Puspitawati, 2019) yang berjudul pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai serta kesejahteraan pada instalasi farmasi Rumah Sakit Husda Utama di Surabaya, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai pada instalasi farmasi Rumah Sakit.

Berdasarkan wawancara awal yang penulis lakukan pada tanggal 24 Februari 2023 dengan karyawan di RSUD Sungai Dareh Dharmasraya didapatkan permasalahan bahwa pemberian insentif terhadap karyawan belum merata, ada yang menerima dan ada yang tidak menerima insentif tersebut dan berdasarkan pengamatan penulis karyawan kurang bersemangat dalam bekerja atau kinerjanya hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang kurang cepat tanggap dalam melayani permintaan pengunjung, dan sikap karyawan yang kurang ramah terhadap pengunjung.

Berdasarkan uraian di atas melalui wawancara awal dan pengamatan yang dilakukan di RSUD Sungai Dareh Dharmasraya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Gambaran Insentif dan Kinerja Karyawan di Bagian Rekam Medis RSUD Sungai Dareh Dharmasraya Tahun 2023” untuk penulisan karya tulis ilmiah ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis mengajukan beberapa permasalahan, salah satunya yaitu mengetahui gambaran insentif dan kinerja karyawan di bagian rekam medis RSUD Sungai Dareh Dharmasraya Tahun 2023?.

Tujuan penelitian ini adalah untuk diketahuinya distribusi frekuensi insentif karyawan dibagian rekam medis di RSUD Sungai Dareh Dharmasraya , dan kinerja karyawan di bagian rekam medis RSUD Sungai Dareh

TINJAUAN PUSTAKA.

Insentif merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecendrungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *ginsharing*. Sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah (Darmanto, 2019).

Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan pemeliharaan harapan-harapan karyawan (Puspitawati, 2019). Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja pegawai, semakin tinggi kinerja pegawai, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh suatu organisasi atau instansi (Rozi, 2019).

Tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya (Darmanto, 2019). Tujuan pemberian Insentif dapat digolongkan dalam dua hal yaitu: Bagi perusahaan atau Instansi.. Tujuan dari pemberian insentif juga bisa merangsang dan memberikan dorongan kepada karyawan agar karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya melebihi standar agar tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan (Jannah, 2021). Jenis-Jenis Insentif Menurut Dessler dalam (Oktavia, 2021), dalam pelaksanaannya insentif dapat digolongkan menjadi 3 jenis insentif yaitu: Insentif Finansial, Insentif Non-Finansial, Insentif social. Menurut Suwanto dan Priasan dalam (Oktavia, 2021) faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah sebagai berikut: Jabatan atau Kedudukan, Prestasi Kerja, Laba Perusaha

Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum (Silaen *et all.*, 2021).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Jannah, 2021). Indikator Kinerja, Menurut Robins dalam (Silaen *et all.*, 2021), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Komitmen. Menurut Soeprihanto dalam (Asmayana, 2018) indikator-indikator kinerja meliputi: Kualitas pekerjaan., Kuantitas pekerjaan, Kemampuan bekerja sendiri.. Pemahaman dan pengenalan pekerjaan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara faktual, sistematis, dan akurat tentang suatu keadaan atau suatu bidang yang menjadi objek penelitian.

Penelitian dilaksanakan di RSUD Sungai Dareh Dharmasraya pada tanggal 14 April sampai 18 April 2023, dengan Jumlah sampel 26 orang dengan teknik *total sampling*.

Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu sumber data primer dan sekunder, primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya, data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru, peneliti memperoleh data primer dengan cara menyebarkan kuisioner, sekunder adalah data yang di peroleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada, peneliti memperoleh data sekunder dari RSUD Sungai Dareh Dharmasraya.

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat, bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Sungai Dareh Dharmasraya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responde

Karekteristik Responden	Frekuensi	
	F	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	8	30.8
Perempuan	18	69.2
Lama Kerja		
3-6 Bulan	3	11.1
1-3 Tahun	10	38.5
3-5 Tahun	8	30.8
Diatas 5 tahun	5	19.2

Pendidikan

SMA/SMK	9	34.6
D3	9	34.6
Sarjana S1/S2	8	30.8

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Insentif Yang di Terima Karyawan di Ruang Rekam Medis RSUD Sungai Dareh Dharmasraya Tahun 2023.

No.	Insentif	f	%
1.	Baik	11	42.3
2.	Kurang Baik	15	57.7
Total		26	100.0

Berdasarkan distribusi frekuensi responden tentang insentif diperoleh 11 orang (42.3 %) responden mengatakan menerima insentif dengan kategori baik. dan 15 orang (57.7%) responden mengatakan menerima insentif dengan kategori kurang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Darmanto, 2019) insentif merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecendrungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *ginsharing* sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya, sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Oktavia, 2021) “Hubungan Insentif Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok Tahun 2022” bahwa jumlah responden yang mengatakan insentif rendah dari 80 orang responden yaitu 51 orang (63.8%) dengan kategori rendah, dan 29 orang (48.8%) dengan kategori tinggi. Penelitian ini juga sejalan dengan (Amurti, 2018) “Gambaran Insentif Dan Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung Tahun 2018” juga mengatakan bahwa dari 30 responden

sebanyak 16 orang (53,3%) responden dengan kategori insentif rendah dan 14 orang (46,7%) dengan kategori insentif tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti beramsumsi bahwa pemberian insentif kepada karyawan di bagian rekam medis kurang baik, karena masih sebagian dari responden tidak menerima insentif dengan baik padahal sebagian dari responden sudah cukup lama bekerja di rumah sakit tersebut.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan di Ruang Rekam Medis RSUD Sungai Dareh Dharmasraya Tahun 2023.

No	Kinerja	f	%
1.	Baik	14	53.8
2.	Kurang Baik	12	46.2
Total		26	100.0

Berdasarkan distribusi frekuensi responden tentang kinerja diperoleh 14 orang (53,8%) responden mengatakan memiliki kinerja dengan kategori baik, dan 12 orang (46,2%) responden mengatakan memiliki kinerja dengan kategori kurang baik yang artinya karyawan dibagian rekam medis RSUD Sungai Dareh Dharmasraya memiliki kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh Mangkunegara dalam (Masutri *et all.*, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Dede, 2016) “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bunda Asri Lestari Bandar Lampung” bahwa responden yang mengatakan kinerja dengan kategori baik dari 32 responden adalah sebanyak 16 orang (50,0%) dan 3 orang (9,4%) dengan kategori kinerja kurang baik. Penelitian ini juga sejalan dengan (Mulyani., *et all*2021) “Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pasien Di RSUD Labuang Baji Makasar” mengatakan bahwa dari 86 responden pada penelitiannya sebanyak 45 orang

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

(52,33%) memiliki kinerja dengan kategori yang baik dan sebanyak 41 orang (47,67%) dengan kategori kinerja kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berasumsi bahwa kinerja karyawan di bagian rekam medis RSUD Sungai Dareh Dharmasraya dalam kategori baik dengan menunjukkan sikap dapat membantu rekan dalam bekerja jika dalam kesusahan dan menyelesaikan administrasi pasien yang akan berobat dengan cepat agar pasien tidak terlalu lama dibagian pendaftaran, meskipun masih ada sebagian dari karyawan tersebut memiliki kinerja dalam kategori yang kurang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang gambaran insentif dan kinerja karyawan di bagian rekam medis RSUD Sungai Dareh Dharmasraya Tahun 2023 dapat disimpulkan bahwa:

1. Sebanyak (57,7%) 15 orang responden mengatakan insentif yang diterimanya dalam kategori kurang baik di RSUD Sungai Dareh Dharmasraya Tahun 2023.
2. Sebanyak (53,8%) 14 responden mengatakan kinerja yang dilakukakanya dalam kategori baik di RSUD Sungai Dareh Dharmasraya Tahun 2023.

DAFTAR PUSTAKA

- Amurti Yosie. (2018). Gambaran Insentif Dan Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Muhamadiyah Bandung. *Skripsi*, 1-82. Fakultas Kesehatan, D-III Administrasi Rumah Sakit.
- Asmayana. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Skripsi*, 6–23. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
- Adriani Rangkuti, D., Chairunnisa, S., Ridho Ryantono, A. F., & William. (2019). Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 108–120.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 96–102.
- Anselmus, D. (2019). Penengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi Dan Mulut (RSKDGM) Provinsi Sulewesi Selatan. *Macakka Journal*, 01(04), 245–252.

- Arimba, I. K. P., Hardy, I. P. D. K., & Yudha, N. L. G. A. N. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Manuaba Denpasar. *Sintesa Prosiding*, 111–119.
- Botjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulewesi Selatan: Aksara Timur.
- Darmanto. (2019). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit PMCPekanbaru Provinsi Riau*. Skripsi, Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi, Jurusan Bimbingan Konseling Islam
- Dede Firman (2016). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunda Asri Lestari Bandar Lampung. *Skripsi 1-23*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Bisnis.
- Fauzy, A. (2019). *Metode Sampling*. Banten: Universitas Terbuka Press.
- Febrianawati, Y. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah*., 7(1), 19–23.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Han, E. S. (2019). Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Di Jakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Handayani, 2020. (2020). Metodologi penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2020, 10–27.
- Irmayani, W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Marhumi, S., & Nugroho, H. Setyo. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T Media Fajar Koran. *Jurnal Economix*, 6, 1–11.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Mulyani, N., Hakim, L., & Haerana, H. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pasien di RSUD Labuang Baji Makassar. *Journal Unismuh*, 2(1).
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
- Oktavia. (2021). *Hubungan insentif Dengan Motivasi Kerja*. Skripsi, Fakultas Kesehatan, Jurusan D-III Administrasi Rumah Sakit.

- Pratiwi, V. A. E. B., Didin Fatihudin, S. E., Marina, A., & Ak, C. A. (2018). *Pengaruh Insentif Dan Produktivitas Terhadap Prestasi Agency Pada PT Asuransi Jiwa Sequislife Surabaya*. 7–27.
- Puspitawati, S. (2019). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Serta Kesejahteraan Pada Instalasi Farmasi Rs Husada Utama Di Surabaya*.
- Rikomah, S. E. (2017). *Farmasi Rumah Sakit*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Rizal, S. (2018). *Sistem rekomendasi pemilihan Rumah Sakit di Malang Raya menggunakan metode weighted product berbasis android*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/13411>
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124–229.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M.R., Mahariani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D.G., Lestari, Aa. S., Arifudin O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Jawa Barat: Cv Widina Media Utama.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publshing.
- Sopiah, et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Syapitri, H., Amila & Aritonang, J. (2021). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan*. Malang: Ahli Media Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2009. "Tentang Rumah Sakit". <https://jdih.go.id/files/4/2009uu044pdf> Di akses 25 Januari 2023
- World Health Organization (2020). "Definisi Tugas Dan Fungsi Rumah Saki". <https://Rspkriopanting.Bangkaselatan.Go.Id/Profile/Detail/179>. Diakses 17 Februari 2023
- Yusmawati, S. (2018). *Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kayuagung*. 21, 1–9.