

## HUBUNGAN LAMA ROTASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PELAKSANAAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT BINA SEHAT JEMBER

Said Mardijanto\*, Irwin Sntoni\*\*

Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES dr. Soebandi Jember

### ABSTRAK

Berada pada suatu ruangan dengan waktu yang cukup lama akan menimbulkan kebosanan kerja pada perawat yang bisa berdampak pada penurunan kinerja. Rotasi kerja dilakukan oleh pihak manajemen rumah sakit untuk mengurangi kebosanan kerja sehingga dapat memotivasi perawat untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kinerja perawat dapat dilihat dari bagaimana pelaksanaan asuhan keperawatannya. Keberhasilan pelayanan di Rumah Sakit salah satunya dipengaruhi oleh kinerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan lama rotasi kerja dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Bina Sehat Jember yang dilaksanakan pada Mei 2014. Penelitian ini data disajikan dalam bentuk kuantitatif menggunakan desain penelitian korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Jumlah sampel penelitian sebanyak 45 orang perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan lembar observasi. Data di analisis menggunakan *Uji Koefisien Korelasi Spearman's Rank*. Hasil penelitian ini diperoleh *P value* 0,003 atau *P Value* < 0,05, Korelasi ini bermaknadilihat dari tingkat kesalahan 3% atau tingkat kemaknaan 97%. Besar hubungan atau nilai korelasi *Spearman Rank* 0,431 atau 43,1% menunjukkan korelasi positif dengan kekuatan korelasi yang cukup. Kesimpulan dari penelitian ini adalah semakin lama waktu rotasi kerja maka semakin baik kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang juga berpengaruh dengan kinerja perawat selain dilihat dari asuhan keperawatan seperti daya tanggap, kedisiplinan, dan beban kerja.

**Kata Kunci : lama rotasi kerja, kinerja perawat, asuhan keperawatan**

### PENDAHULUAN

Pada saat ini tidak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti itu disebabkan mungkin terlalu lamanya seseorang bekerja di satu macam pekerjaan saja. Kondisi itu, dapat mengakibatkan kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan para pekerja (karyawan) khususnya para perawat. Hal ini terjadi karena para perawat memberikan pelayanan 24 jam kepada para pasien. Untuk mengurangi atau menghilangkan kejenuhan dan kebosanan para karyawan dalam pekerjaan, sering perusahaan atau Instansi, misalnya dengan melakukan rotasi kerja kepada para karyawan (Santoso, 2012).

Rotasi kerja ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau instansi secara teratur tujuannya agar dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pelaksanaan rotasi disesuaikan dengan minat dan kemampuan dari perawat, dengan demikian diharapkan kinerja perawat akan semakin baik. Rotasi bertujuan agar perawat yang mengalami kejenuhan dan kelelahan kerja dapat bersemangat untuk bekerja kembali sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat secara optimal (Nitisemito, 2002). Dimana kejenuhan atau *burn out* merupakan keadaan dimana karyawan merasa kemampuan dirinya semakin kurang dan kerja keras menjadi kurang produktif, hal

itu biasanya di sebabkan oleh : peran dan fungsi yang kurang jelas, perasaan terisolasi, beban kerja berlebihan dan terlalu lama di suatu bagian (Pracoyo ,2010).

Rumah Sakit harus mampu secara konsisten menghasilkan jasa kesehatan yang bermutu bagi masyarakat, maka Rumah Sakit harus selalu berupaya meningkatkan mutu pelayanan, salah satunya adalah dengan pelaksanaan rotasi kerja yang disesuaikan dengan kemampuan dari perawat dengan pertimbangan yang matang agar persepsi perawat terhadap rotasi menjadi positif (Fikri, 2011).

Keberhasilan pelayanan di Rumah Sakit salah satunya dipengaruhi oleh kinerja perawat. Nursalam (2012) mendefinisikan kinerja atau *performance* hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja dalam keperawatan merupakan hasil karya dari perawat dalam bentuk tindakan atau praktek yang mudah diamati atau dinilai. Kinerja keperawatan mencerminkan kemampuan perawat untuk mengimplementasikan proses asuhan. Kinerja dapat di ukur dengan memperhatikan kualitas hasil kerja, kuantitas kerja,dan ketepatan waktu. perawat pelaksana akan mendapat dorongan positif sehingga mau belajar dan meningkatkan kemampuan profesionalnya. Dengan kemauan belajar, secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja perawat. Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik (*good governance*) (Sandi, 2009) .

## HASIL

Hasil dari studi pendahuluan yang telah dilakukan didapatkan bahwa di Rumah Sakit Bina Sehat seluruh perawat mempunyai kesempatan untuk di rotasi dan hampir semua perawat pernah di rotasi kerja. Di Rumah sakit Bina Sehat tidak memiliki jangka waktu tertentu untuk rotasi kerja. Ketetapan rotasi kerja perawat di tentukan oleh Kasi Pelayanan tergantung kebutuhan rumahsakit .Pada bulan januari 2013 telah dilakukan rotasi kerja yang bertujuan untuk pemerataan perawat di semua ruangan. Berdasarkan hasil wawancara, menurut 5 orang perawat di Rumah Sakit Bina Sehat mengatakan bahwa rotasi kerja memang seharusnya dilakukan karena beberapa perawat bisa mengalami kebosanan/ kejenuhan kerja saat berada terlalu lama di suatu ruangan tertentu dengan lingkungan yang monoton atau rekan kerja yang kurang sesuai yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Namun ada juga perawat yang menolak rotasi karena kesulitan untuk adaptasi di ruang yang baru. Dari beberapa hal diatas, peneliti tertarik untuk meneliti adakah hubungan rotasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bina Sehat Jember.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Desain atau rancangan penelitian adalah sesuatu yang sangat penting dalam penelitian, memungkinkan pengontrolan maksimal beberapa faktor yang dapat mempengaruhi akurasi suatu hasil. (Nursalam, 2012)

Penelitian ini menggunakan jenis korelasi sederhana bermetode observasional dengan pendekatan *cross sectional* dimana jenis penelitian ini menekankan waktu pengukuran / observasi data variabel dan dependen hanya satu kali pada satu saat.

**Hasil Pengumpulan Data Umum**

Tabel 5.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Bina Sehat Jember Mei 2014

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Laki – laki	20	44,4%
Perempuan	25	55,6%
Total	45	100%

Sumber : Data primer 2014

Tabel 5.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di Rumah Sakit Bina Sehat Jember Mei 2014

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia</b>		
	<b>20 – 30 tahun</b>	<b>31 – 40 tahun</b>	<b>41 – 50 tahun</b>
Laki – laki	14	5	-
Perempuan	16	8	2
Total	30	13	2

Sumber : Data primer, 2014

Tabel 5.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan di Rumah Sakit Bina Sehat Jember Mei 2014

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Latar Belakang Pendidikan</b>		
	<b>D3 Kep</b>	<b>S1 Kep</b>	<b>S1 Kep Ners</b>
Laki – laki	7	1	12
Perempuan	12	2	11
Total	19	3	23

Sumber : Data primer, 2014

Tabel 5.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di Rumah Sakit Bina Sehat Jember Mei 2014

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Lama Bekerja</b>		
	<b>1-5 tahun</b>	<b>6-10 tahun</b>	<b>&gt;10 tahun</b>
Laki – laki	9	10	1
Perempuan	7	14	4
Total	16	24	5

Sumber : Data primer, 2014

Tabel 5.5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan di Rumah Sakit Bina Sehat Jember Mei 2014

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Penghasilan</b>	
	<b>1-2 juta</b>	<b>&gt;2 juta</b>
Laki – laki	3	17
Perempuan	3	22
Total	6	39

Sumber : Data primer, 2014

Tabel 5.6 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Frekuensi Rotasi Kerja di Rumah Sakit Bina Sehat Jember Mei 2014

Jenis Kelamin	Frekuensi rotasi kerja	
	<3kali	>3 kali
Laki – laki	9	11
Perempuan	12	23
Total	21	24

Sumber : Data primer, 2014

### Hasil Pengumpulan Data Khusus

Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Rotasi Kerja di Rumah Sakit Bina Sehat Jember Mei 2014

Lama Rotasi Kerja	Frekuensi	Persentase
< 2 tahun	13	28,8%
2 - 3 tahun	25	55,6%
>3 tahun	7	15,6%
Total	45	100%

Sumber : Data primer 2014

Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatandi Rumah Sakit Bina Sehat Jember Mei 2014

Kinerja	Jumlah	Persentase
Sangat kurang	0	0%
Kurang	9	20%
Cukup/sedang	9	20%
Baik	27	60%
Total	45	100%

Sumber : Data primer 2014

Tabel 5.9 Deskripsi Hubungan Antara Lama Rotasi Kerja dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Bina Sehat Jember Mei 2014

#### Correlations

			LAMAROTASI	KINERJA
Spearman's rho	LAMAROTASI	Correlation Coefficient	1.000	.431**
		Sig. (2-tailed)	.	.003
		N	45	45
	KINERJA	Correlation Coefficient	.431**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.003	.
		N	45	45

## **PEMBAHASAN**

### **Lama Rotasi Kerja**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Bina Sehat Jember pada Mei 2014 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki lama rotasi kerja 2-3 tahun. Lama rotasi kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah lamanya seorang perawat berada dalam suatu ruangan tertentu setelah dilakukannya rotasi kerja.

Menurut Robbin (1996) dalam Munawaroh (2008) mengatakan bahwa rotasi kerja pada umumnya dilakukan secara periodik setiap 2 – 3 tahun sekali, sehingga dapat diartikan bahwa waktu tersebut adalah waktu rotasi yang baik. Menurut Ranfit Dan Timpe (2000) dalam Munawaroh (2008) mengemukakan bahwa karyawan akan mengalami kejenuhan dalam waktu 24 – 36 bulan.

Dalam pelaksanaan rotasi kerja akan lebih baik lagi jika memperhatikan waktu pelaksanaan berdasarkan lama rotasi kerja. Mempertimbangkan lama rotasi kerja perawat adalah suatu langkah yang tepat, dimana dengan melakukan rotasi kerja dalam waktu yang sedikit/singkat ataupun terlalu lama akan menimbulkan dampak kurang baik.. Rotasi kerja perawat dalam waktu yang singkat menjadi waktu yang kurang baik karena perawat perlu melakukan adaptasi dengan pekerjaan, teman dan lingkungan baru yang cukup berbeda dengan sebelumnya sekaligus menjadi tantangan baru bagi setiap perawat yang mendapatkan rotasi kerja dan hal ini memerlukan waktu yang cukup lama, dimana untuk rotasi kerja dengan waktu yang kurang tepat akan membuat perawat bingung memantapkan tugas yang diberikan, memang seharusnya perawat dalam setahun pasti sudah dapat beradaptasi terhadap ruangan yang baru, namun apabila setelah setahun perawat mengalami rotasi kembali akan membuat perawat tidak mampu bekerja maksimal

karena harus mengalami proses adaptasi yang berulang-ulang. Rotasi kerja dalam waktu yang terlalu lama pun dapat menyebabkan kebosanan dan kejenuhan kerja pada perawat. Kebosanan atau kejenuhan kerja dapat terjadi apabila seseorang saat bekerja berada di situasi ruangan yang sama dalam waktu yang cukup lama. Sehingga pelaksanaan rotasi kerja secara periodik dengan waktu yang baik diharapkan menjadi salah satu pengembangan staf yang mampu memberikan dampak positif untuk kinerja perawat kedepannya.

### **Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Balung Jember untuk kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan mayoritas berada pada kategori kinerja baik. Kinerja baik perawat ini dapat dilihat dari baiknya kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat kepada setiap pasien, komunikasi yang baik antar perawat, adanya tanggung jawab perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Kinerja keperawatan mencerminkan kemampuan perawat untuk mengimplementasikan proses asuhan keperawatan. (Ilyas, 2002 dalam Sandi, 2009). Sebagai seorang perawat yang profesional, diharapkan perawat tetap memiliki kinerja yang baik dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien. Jadi, kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rumah sakit mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Kinerja ini berhubungan dengan kemampuan perawat untuk melaksanakan asuhan keperawatan dalam peningkatan dan perbaikan derajat kesehatan pasien. Kinerja baik dapat diperoleh apabila perawat juga mampu mengelola waktu yang baik dan efisien dalam bekerja sehingga segala uraian tugas mendapat porsi yang tepat saat pelaksanaannya.

### **Hubungan lama rotasi kerja dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan**

Dari penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Bina Sehat Jember menunjukkan bahwa perawat yang mendapatkan lama rotasi kerja 2-3 tahun mayoritas memiliki kinerja dalam kategori baik, untuk perawat yang mendapatkan lama rotasi kerja < 2 tahun sebagian besar memiliki kategori kinerja kurang dan untuk perawat yang mendapatkan lama rotasi kerja >3 tahun sebagian besar memiliki kinerja baik.

Setelah dilakukan analisa data menggunakan *Uji Koefisien Korelasi Spearman's Rank* diperoleh *P Value* 0,003 atau *P Value* < 0,05, yang artinya Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Maka dapat diketahui bahwa ada hubungan antara lama rotasi kerja dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Bina Sehat Jember tahun 2017. Korelasi antara lama rotasi kerja dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan ini bermaknadilihat nilai signifikansinya 97% , n=45 . Besar hubungan atau nilai korelasi *Spearman Rank* 0,431 atau 43,1% menunjukkan korelasi positif dengan kekuatan korelasi yang cukup ( $0,25 < r < 0,5$ )

### **SIMPULAN**

1. Sebagian besar perawat di Rumah Sakit BalungJember tahun 2014 memiliki lama rotasi kerja yang sesuai standart yaitu 2-3 tahun sebesar 55,6%.
2. Sebagian besar perawat di Rumah Sakit Bina Sehat Jember tahun 2014 memiliki kinerja dalam kategori baik sebesar 60%.
3. Terdapat hubungan antara lama rotasi kerja dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Bina SehatJember tahun 2014 yaitu Semakin sesuai waktu rotasi kerja (2 – 3 tahun) maka

semakin baik kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi,Pandi. 2013. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Reserch*. Yogyakarta : Deepublish.
- Fikri, Zahid dan Dwi, Hestu. (2011). Persepsi Tentang Rotasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Of Ners Community*. 5 (2), 153-155.
- Lasa Hs. 2008.*Manajemen Perpustakaan*. Yogyakarta: Gama Media.
- Moehersono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia .
- Munawaroh, Siti. 2008. *Hubungan Karakteristik Individu Dan Rotasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di RSUD DR.Harjono Soedigdomarto Ponorogo*. Tesis.Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Nursalam. 2008. *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. 2012. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika.
- Pracoyo, Ayub Budi. 2010. *Hubungan Rotasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta*.Skripsi. Program Studi S1 Keperawatan STIKES Kusuma Husada Surakarta.
- Roymond, H.S. 2012. *BukuAjar Manajemen Keperawatan*.Jakarta : EGC.
- Sandi, Erik Ari. 2009. *Hubungan Rotasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Balung Kabupaten Jember*.Skripsi. Program Studi S1

Keperawatan Fakultas Ilmu  
Keperawatan Universitas  
Muhamadiyah Jember.

Santoso, Budi dan Riyadi, Agung.  
(2012). Rotasi ,Mutasi dan Pomosi  
Karyawan Di Kantor Pelayanan  
Pajak Pratama Klaten. *Jurnal  
Ekonomi Manajemen Sumber  
Daya*, 13 (1), 26-34.

Setiadi. 2007. Konsep & Penulisan Riset  
Keperawatan. Yogyakarta : Graha  
Ilmu

Zulfikar dan Budiantara, I.Nyoman.  
2013. Management Riset dengan  
Pendekatan Komputasi Statistika.  
Yogyakarta: Deepublish.