

**PERSEPSI DAN SIKAP PENERIMAAN ROTASI KERJA PERAWAT
PELAKSANA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SLEMAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Keperawatan (S1)



Oleh

ALFONSA RATRY WIRRATNA SARI

KPP.22.01.607

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN (S1) DAN NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIRA HUSADA
YOGYAKARTA**

2024



SKRIPSI
PERSEPSI DAN SIKAP PENERIMAAN ROTASI KERJA PERAWAT
PELAKSANA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SLEMAN

Disusun Oleh :

Alfonsa Ratry Wirratna Sari

KPP.22.01.607

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 21 Februari 2024

Susunan Dewan Penguji

Ketua Dewan Penguji

Patria Asda, S.Kep., Ns., M.P.H.

Penguji I / Pembimbing Utama

Tedy Candra Lesmana, S.Hut., M.Kes.

Penguji II / Pembimbing Pendamping

Nur Anisah, S.Kep., Ns., M.Kep., Sp.K.J.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Keperawatan

Yogyakarta, 21 Februari 2024

Ketua Program Studi Keperawatan (S1) dan Ners

Yuli Ernawati, S.Kep., Ns., M.Kep.





PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfonsa Ratry Wirratna Sari
NIM : KPP.22.01.607
Program Studi : Ilmu Keperawatan
Judul Penelitian : Persepsi dan Sikap Penerimaan Rotasi Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di STIKES Wira Husada maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Dosen Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh atas karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta,

Yang membuat pernyataan,

Materai Rp. 10.000

Alfonsa Ratry Wirratna Sari
NIM.KPP.22.01.607



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul "Persepsi dan Sikap Penerimaan Rotasi Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman".

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Keperawatan (S1) dan Ners, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Wira Husada.

Penulis menyadari dalam penyusunan Penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dra. Ning Rintiswati, M.Kes., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Wira Husada yang telah memberikan ijin penelitian.
2. dr.Novita Krisnaeni, M.P.H., selaku Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Sleman yang telah memberikan ijin penelitian.
3. Yuli Ernawati, S.Kep., Ns., M.Kep., selaku Ketua Program Studi Keperawatan (S1) dan Ners, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Wira Husada yang telah memberikan ijin penelitian.
4. Patria Asda, S.Kep., Ns., M.P.H., selaku Ketua Dewan Penguji yang telah memberikan evaluasi dan saran.
5. Tedy Candra Lesmana, S.Hut., M.Kes., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, saran, dan motivasi.
6. Nur Anisah, S.Kep., Ns., M.Kep., Sp.K.J., selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberikan bimbingan, saran, dan motivasi.
7. A. Novi Akrodhana, S.Kep., Ners., selaku atasan langsung yang telah memberikan izin dan motivasi untuk melanjutkan studi.
8. Bartolomeus Johan Parsolian, S.P., suami yang telah mengizinkan untuk melanjutkan studi dan membantu penyelesaian tugas akhir ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pendidikan dan pelayanan keperawatan.

Yogyakarta, Maret 2024

Alfonsa Ratry Wirratna Sari

PERSEPSI DAN SIKAP PENERIMAAN ROTASI KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RSUD SLEMAN

Alfonsa Ratry Wirratna Sari¹, Tedy Candra Lesmana², Nur Anisah³

INTISARI

Latar belakang : Rotasi pekerjaan adalah teknik yang dapat diakses untuk meningkatkan efisiensi perawat dalam memberikan layanan berkualitas kepada semua orang yang membutuhkan serta dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan perawat. Pendekatan rotasi kerja dipengaruhi oleh minat, cara merespons perubahan dan persepsi pribadi masing-masing karyawan. Persepsi perawat tentang rotasi pekerjaan dapat mempengaruhi sikap mereka untuk menerima atau menolak.

Tujuan penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dan sikap penerimaan rotasi kerja perawat pelaksana di RSUD Sleman.

Metode : Penelitian ini merupakan penelitian *non-eksperimental* dengan rancangan penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *purposiv sampling* dengan perhitungan rumus slovin didapatkan sampel sejumlah 43 perawat. Alat ukur yang digunakan adalah skala persepsi rotasi kerja dengan reliabilitas 0.725 dan skala sikap penerimaan terhadap rotasi kerja dengan reliabilitas 0.815. Teknik analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisa data bivariat melalui uji *Spearman Rank*.

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi perawat dengan sikap penerimaan rotasi kerja di RSUD Sleman dengan $p\text{-value} = 0,001$ dengan tingkat korelasi cukup sebesar 0,504.

Kesimpulan : Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi perawat dengan sikap penerimaan rotasi kerja di RSUD Sleman.

Kata kunci : *Persepsi, Perawat, Rotasi kerja, Sikap penerimaan.*

¹ Mahasiswa Program Studi Keperawatan (S1) dan Ners STIKES Wira Husada Yogyakarta

² Dosen STIKES Wira Husada Yogyakarta

³ Dosen STIKES Wira Husada Yogyakarta

**PERCEPTIONS AND ATTITUDES TOWARDS THE ACCEPTANCE OF
JOB ROTATION OF EXECUTIVE NURSES AT THE SLEMAN
REGIONAL GENERAL HOSPITAL**

Alfonsa Ratry Wirratna Sari¹, Tedy Candra Lesmana², Nur Anisah³

ABSTRACT

Background : Job rotation is an accessible technique to improve nurses' efficiency in providing quality services to all people in need and can maintain a balance between nurses' work. The approach to job rotation is influenced by the interests, ways of responding to change and personal perceptions of each employee. Nurses' perceptions of job rotation can influence their attitudes to accept or reject.

Objective : This study aims to determine the relationship between perceptions and attitudes of acceptance of job rotation of executive nurses at Sleman Regional Hospital.

Methods : This study is a non-experimental study with descriptive correlation research design with a cross sectional approach. The sampling method used purposive sampling technique with the calculation of the slovin formula obtained a sample of 43 nurses. The measuring instrument used was the work rotation perception scale with a reliability of 0.725 and an acceptance attitude scale towards work rotation with a reliability of 0.815. The data analysis technique used to test the hypothesis is bivariate data analysis through the Spearman Rank test.

Results : The results showed that there was a positive relationship between nurses' perceptions and attitudes towards work rotation acceptance at Sleman Hospital with a p-value = 0.001 with a moderate correlation level of 0.504.

Conclusion : Based on the results of the study, it is concluded that there is a relationship between nurses' perceptions and attitudes towards acceptance of work rotation at Sleman Regional Hospital.

Keywords : *Acceptance attitude, Job rotation, Nurses, Perception.*

¹ Students of Nursing (S1) Study Program and Nurses STIKES Wira Husada Yogyakarta

² Lecturer STIKES Wira Husada Yogyakarta

³ Lecturer STIKES Wira Husada Yogyakarta

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
INTISARI.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Ruang Lingkup.....	6
F. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teori.....	8
1. Persepsi.....	8
2. Sikap.....	13
3. Rotasi Kerja	16
B. Kerangka Teori.....	19
C. Konsep	19
D. Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
A. Rancangan Penelitian	21
B. Waktu dan Tempat Penelitian	21

C. Populasi dan Sampel	21
D. Variabel Penelitian	22
E. Definisi Operasional.....	23
F. Alat Penelitian.....	23
G. Uji Kesahihan dan Keandalan.....	25
H. Metode Pengolahan dan Analisa Data	26
I. Jalannya Penelitian.....	30
J. Etika Penelitian	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Hasil penelitian.....	33
B. Pembahasan.....	38
C. Keterbatasan Penelitian.....	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	47
A. Kesimpulan	47
B. Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN	53

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Definisi Operasional	23
Tabel 2 Kisi-Kisi Persepsi Perawat.....	24
Tabel 3 Kisi-kisi Sikap Penerimaan Perawat Terhadap Rotasi Kerja.....	25
Tabel 4 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden	34
Tabel 5 Distribusi Frekuensi Persepsi Rotasi Kerja.....	36
Tabel 6 Distribusi Frekuensi Sikap Penerimaan Rotasi Kerja	36
Tabel 7 Uji Normalitas Data Responden	37
Tabel 8 Hubungan Persepsi dengan Sikap Penerimaan	37
Tabel 9 Tabulasi Silang Hubungan Persepsi dengan Sikap Penerimaan	38

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.....	19
Gambar 2.....	19

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Protokol Penelitian	53
Lampiran 2. Informasi Subjek (EC).....	56
Lampiran 3. Surat Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner.....	60
Lampiran 4. Surat Permohonan Menjadi Responden	63
Lampiran 5. Lembar Persetujuan menjadi Responden	64
Lampiran 6. Lembar Kuesioner	65
Lampiran 7. Dummy Tabel Khusus Karakteristik Responden	67
Lampiran 8. Dummy Tabel Umum Persepsi dan Sikap Penerimaan Perawat.....	68
Lampiran 9. Tabel Khusus Univariat	69
Lampiran 10. Tabel Uji Normalitas	71
Lampiran 11. Tabel Uji Validitas dan Reabilitas.....	72
Lampiran 12. Tabel Khusus Bivariat	76
Lampiran 13. Jadwal Kegiatan.....	79
Lampiran 14. Anggaran Penelitian	80
Lampiran 15 Lembar Konsultasi Pembimbing	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan pelayanan kesehatan tergantung pada peran serta perawat dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien (Potter et al., 2017). Kualitas pelayanan keperawatan yang baik merupakan salah satu faktor penting bagi kepuasan pasien. Banyak faktor mempengaruhi pelayanan keperawatan, termasuk sistem rotasi kerja dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia (Adi, 2018). Rotasi pekerjaan untuk perawat adalah praktik umum yang digunakan di banyak unit pelayanan kesehatan. Rotasi pekerjaan adalah teknik yang dapat diakses untuk meningkatkan efisiensi perawat dalam memberikan layanan berkualitas kepada semua orang yang membutuhkan serta dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan perawat. Pendekatan rotasi kerja dipengaruhi oleh minat, cara merespons perubahan dan persepsi pribadi masing-masing karyawan (Mohan & Gomathi, 2015).

Penting bagi perawat untuk mengetahui persepsi awal tentang program rotasi agar program rotasi dapat mencapai tujuannya. Penetapan kebijakan program rotasi kerja akan menimbulkan persepsi yang berbeda dari perawat. Bagi perawat yang memiliki persepsi rotasi positif akan mendapat respons positif. Sebaliknya, jika perawat memiliki persepsi negatif terhadap program rotasi maka akan menimbulkan konflik individu dan kelompok bagi perawat yang belum siap untuk dilakukan rotasi (Shin & Yu, 2017). Keputusan rotasi harus dibuat berdasarkan pendapat karyawan dan diambil bersama-sama sehingga keputusan rotasi akan lebih mudah diterima, ketika karyawan memulai jalur rotasi dengan sukarela dan sadar, dia akan berbagi tanggung jawab pada titik pengembangan keterampilan manajemen (Ranjbar & Morad Heidari-Gorji, 2018).

Kesenjangan tenaga kerja di Amerika dan pergantian rumah sakit terus terjadi, secara nasional tingkat pergantian perawat tercatat sebesar 22,5% (NSI Nursing Solutions, 2023). Rotasi kerja di rumah sakit dengan

kompleksitas sedang di sebuah kota di Brasil Selatan menimbulkan kecemasan, ketakutan, frustrasi, kesedihan, kesusahan, dan perasaan tidak aman yang dikaitkan dengan komunikasi yang tidak efektif dan kurangnya partisipasi tim dalam mengembangkan rencana rotasi (Pinhatti et al., 2017). Hasil penelitian lain di sebuah rumah sakit umum di Yunani Utara menunjukkan bahwa sekitar setengah dari peserta tidak setuju atau sangat tidak setuju dengan kesediaan mereka untuk menerima rotasi pekerjaan, sehingga dapat menyebabkan hilangnya minat untuk berpartisipasi dalam sistem rotasi (Platis et al., 2021). Sebanyak 35,6% dari 84,9% perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Kariadi Semarang dilakukan rotasi kerja didapatkan kategori stres berat dan sangat berat masing-masing menyumbang 2,1% (Tania & Hidayati, 2019). Dari penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Pusat Prof. Dr. Soerojo Magelang didapatkan sejumlah 64 responden (46,7%) memiliki persepsi kurang terhadap rotasi kerja (Adi et al., 2015).

Rotasi pekerjaan adalah mekanisme yang digunakan oleh pemberi kerja untuk mengembangkan karyawan dalam bidang tertentu. Rotasi pekerjaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam berbagai perubahan pekerjaan. Kegiatan rotasi pekerjaan terutama diikuti di rumah sakit dapat membantu lebih meningkatkan dalam pekerjaan karyawan mereka (Mohan & Gomathi, 2015). Persepsi adalah proses aktif mengidentifikasi, menafsirkan dan menginterpretasikan stimulus atau rangsangan, baik berupa orang, benda, peristiwa atau kejadian, situasi dan kegiatan yang diterima panca indra manusia (Swarjana, 2022). Sikap adalah pandangan, pendapat atau perasaan terhadap suatu objek atau orang atau peristiwa tertentu. Lebih lanjut, tanggapan sikap seseorang sering diungkapkan dalam bentuk suka atau tidak suka, atau dapat juga diartikan setuju atau tidak setuju (Swarjana, 2022). Persepsi perawat tentang rotasi pekerjaan dapat mempengaruhi sikap mereka untuk menerima atau menolak rotasi pekerjaan. Untuk dapat mencapai tujuannya memberikan pelayanan medis yang profesional dan berkualitas,

rumah sakit membutuhkan staf termasuk perawat dengan tingkat komitmen yang tinggi (Nursalam, 2014) termasuk mereka yang bersedia berada di ruangan mana pun untuk memberikan pelayanan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sleman merupakan Satuan Kerja Organisasi Perangkat Daerah atau (SKPD) yang merupakan bagian dari Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sleman di lingkungan pemerintah Kabupaten Sleman. RSUD Sleman resmi menjadi RS Pendidikan pada tanggal 19 Oktober 2018, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan No. HK .01.07/MENKES/601/2018. RSUD Sleman juga memperoleh kelulusan atas Penilaian Akreditasi Rumah Sakit 16 Pelayanan Penuh dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) termasuk didalamnya pelayanan medis, gawat darurat, intensif, kamar operasi, perinatal dan keperawatan (RSUD Sleman, 2018).

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kemenkes RI, 2018). Peran sumber daya manusia menjadi hal mutlak diperlukan untuk menjamin mutu pelayanan kesehatan yang diberikan untuk memenuhi standar nasional dan internasional. Perawat sebagai garda terdepan yang 24 jam berhubungan langsung melayani pasien, selalu berada di barisan terdepan dan dituntut mampu mengembangkan diri, melayani, memenuhi harapan pasien secara optimal (PPNI, 2017). Minimnya tenaga menyebabkan rumah sakit merotasi perawat dari satu ruangan ke ruangan lain untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan di ruangan tersebut. Sebagai bagian dari institusi, perawat semestinya mengikuti segala peraturan yang tertuang dalam kontrak kerja yang telah ditandatangani termasuk didalamnya kebijakan rotasi kerja. Efek rotasi dapat menimbulkan reaksi yang berbeda pada perawat tergantung bagaimana mereka memersepsikan dan menyikapi rotasi pekerjaan.

Rotasi kerja di RSUD Sleman terjadi secara situasional seperti pada saat salah satu ruang perawatan kekurangan tenaga dikarenakan ada perawat

yang naik jabatan atau pensiun sehingga diambilkan dari ruangan lain serta saat pandemi terjadi yang mengharuskan membuka ruang rawat inap khusus infeksius maka dilakukan rotasi untuk memenuhi kebutuhan tenaga di ruang baru tersebut. Dalam pelaksanaannya beberapa perawat menolak bahkan tidak mau ditempatkan di ruang yang baru, hal tersebut mengakibatkan perawat yang seharusnya tidak dilakukan rotasi menjadi pengganti perawat yang tidak mau dipindahkan.

Jumlah perawat yang bekerja di RSUD Sleman sampai bulan Maret 2023 diketahui sebanyak 243 yang terdiri dari 15 perawat sebagai kepala ruang, 41 sebagai perawat primer, 59 perawat pelaksana ruang khusus meliputi kamar operasi, perawatan intensif, perinatologi serta hemodialisa, 76 merupakan perawat pelaksana yang bertugas di IGD, poliklinik dan rawat inap yang sudah bekerja di RSUD Sleman ≥ 5 tahun, 36 memiliki masa kerja < 5 tahun, sisanya adalah perawat berstatus latih kerja sejumlah 16 orang. Masing-masing perawat di setiap ruang akan mengalami rotasi kerja sesuai program manajerial keperawatan, tetapi tercatat 31 perawat pelaksana belum pernah dilakukan rotasi kerja.

Hasil wawancara pada 5 perawat terkait persepsi tentang rotasi kerja menunjukkan 3 perawat menyatakan ketidaksiapannya untuk dilakukan rotasi kerja dengan alasan merasa tidak nyaman dengan tempat baru. Perawat memersepsikan rotasi pekerjaan sebagai hal yang membebani karena merasa tidak memiliki keahlian yang cukup di bidang yang baru mereka masuki sehingga mereka merasa tidak stabil secara emosional dengan harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Mereka menyikapi rotasi pekerjaan dengan tidak siap bahkan menolak untuk dipindahtugaskan ke ruangan lain, sedangkan 2 perawat lain menerima rotasi kerja sebagai jembatan pengembangan karier mereka. Hasil wawancara dengan kepala keperawatan RSUD Sleman didapatkan data bahwa belum ada kebijakan dan SOP mengenai pelaksanaan rotasi kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai persepsi perawat tentang rotasi kerja dan hubungannya dengan sikap penerimaan perawat di RSUD Sleman.

B. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah penelitian ini adalah: Bagaimanakah hubungan persepsi dan sikap penerimaan rotasi kerja perawat pelaksana di RSUD Sleman?

C. Tujuan Penelitian

Dalam setiap kegiatan tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, demikian juga pelaksanaan penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Tujuan umum

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan persepsi dan sikap penerimaan rotasi kerja perawat pelaksana di RSUD Sleman.

2. Tujuan khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui persepsi perawat pelaksana tentang rotasi kerja di RSUD Sleman.
- b. Untuk mengetahui sikap penerimaan perawat pelaksana tentang rotasi kerja di RSUD Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, antara lain:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai persepsi perawat dan sikap penerimaan perawat tentang rotasi kerja serta untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktik yang dijalankan rumah sakit.

2. Bagi pengelola RSUD Sleman

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi rumah sakit untuk peningkatan pelaksanaan rotasi kerja di lingkungan RSUD Sleman dengan

membuat kebijakan dan SOP yang jelas tentang rotasi kerja serta pemberian penghargaan bagi yang bersedia dilakukan rotasi kerja misalnya dengan pemberian kenaikan jabatan.

3. Bagi perawat RSUD Sleman

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan perawat RSUD Sleman tentang rotasi kerja sehingga dapat meningkatkan penerimaan perawat terhadap rotasi kerja sesuai dengan tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi.

4. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang ingin melakukan intervensi terhadap permasalahan tentang rotasi kerja serta cara mengatasi masalah yang terjadi mengenai rotasi kerja.

E. Ruang Lingkup

Ruang lingkup materi dalam penelitian ini adalah bidang manajemen keperawatan.

F. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian yang mempelajari tentang rotasi kerja antara lain pernah dilakukan oleh:

1. Sebt & Ghasemi (2021) yang meneliti tentang rotasi kerja sebagai tanggung jawab perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia menggunakan metode penelitian deskriptif-komparatif. Sampel studi kasus dalam penelitian ini adalah 1221 dari sekitar 11.000 perawat yang tergabung dalam Asosiasi Perawat. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: 8 kuesioner, database dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan *software* SPSS. Variabel penelitian meliputi rotasi pekerjaan dan stres kerja perawat. Persamaan ditemukan pada variabel rotasi kerja perawat. Perbedaan penelitian adalah waktu penelitian, lokasi penelitian dan metode penelitian.

2. Ranjbar & Morad Heidari-Gorji (2018) meneliti hubungan antara efektivitas rotasi kerja dan pemberdayaan psikologis perawat Iran. Jenis penelitian dengan desain *cross sectional*, metode sampling menggunakan *random sampling* 277 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Ilmu Kedokteran Universitas Mazandaran, alat yang digunakan adalah kuesioner pemberdayaan psikologis Spritzer dan pandangan perawat tentang kuesioner efisiensi rotasi pekerjaan, data dianalisis menggunakan tes deskriptif dan inferensial (ANOVA dua arah dengan test Tukey, korelasi Pearson dan regresi berganda) Persamaan ditemukan pada variabel rotasi kerja perawat. Perbedaan penelitian tersebut adalah waktu penelitian, lokasi, dan tempat penelitian variabel terikatnya.
3. Tania & Hidayati, (2019) meneliti hubungan rotasi kerja terhadap stres perawat, menggunakan *desain korelasional*. Penelitian dilakukan di fasilitas Paviliun Garuda RSUP Dr. Kariadi Semarang yang dilakukan pada 146 perawat dengan teknik *stratified sampling* berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Alat penelitian menggunakan kuesioner DASS (Depressive Anxiety Stress Scale) dan 5 pertanyaan terbuka untuk menilai tingkat stres perawat. Analisis dua variabel dilakukan dengan Pearson Chi-Square. Persamaan ditemukan pada variabel rotasi kerja perawat. Perbedaan penelitian ini adalah waktu penelitian, lokasi penelitian dan variabel terikatnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan tentang penelitian hubungan Persepsi dan Sikap Penerimaan Rotasi Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Sleman, kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Persepsi perawat tentang rotasi kerja di RSUD terbanyak memiliki persepsi cukup yaitu sebanyak 32 orang (74,4%).
2. Sikap penerimaan rotasi kerja perawat di RSUD Sleman terbanyak memiliki sikap positif yaitu sebanyak 22 orang (51,2%).
3. Terdapat hubungan antara persepsi perawat dengan sikap penerimaan rotasi kerja di RSUD Sleman dengan nilai signifikan sebesar 0.001 ($p < 0.05$) dengan tingkat korelasi cukup kuat dan positif sebesar 0,504.

B. Saran

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai persepsi perawat dan sikap penerimaan perawat tentang rotasi kerja serta untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktik yang dijalankan rumah sakit.

2. Bagi Pengelola RSUD Sleman

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi rumah sakit untuk peningkatan dan evaluasi pelaksanaan rotasi kerja di lingkungan RSUD Sleman untuk masa yang akan datang agar lebih terencana dengan sebaik-baiknya dengan membuat kebijakan dan SOP yang jelas tentang rotasi kerja serta pemberian penghargaan bagi yang bersedia dilakukan rotasi kerja misalnya dengan diberikan pelatihan khusus untuk pengembangan ilmu ataupun pemberian kenaikan jabatan.

3. Bagi Perawat RSUD Sleman

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan pengetahuan perawat RSUD Sleman tentang rotasi kerja sehingga dapat meningkatkan

penerimaan perawat terhadap rotasi kerja sesuai dengan tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi serta sebagai bahan evaluasi bagi perawat akan pentingnya rotasi kerja. Persepsi pelaksanaan rotasi kerja yang baik akan dapat mengurangi efek negatif dari rotasi kerja dan dapat meningkatkan kinerja. Untuk itu rotasi kerja bukan halangan untuk tetap berkarya dengan sebaik-baiknya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau data awal untuk mengembangkan penelitian terkait dengan pelaksanaan rotasi kerja, dapat juga sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang ingin melakukan intervensi terhadap permasalahan tentang rotasi kerja serta cara mengatasi masalah yang terjadi mengenai rotasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, G. S. (2018). Rotasi Kerja Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Notokusumo*, 6(1), 87–92.
- Adi, G. S., Arifin, M. T., & Santoso, A. (2015). Hubungan Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi. *Jurnal Keperawatan Notokusumo*, III(1), 5–11.
- Aldaihani, F. M. F., Almutairi, S. M. S. N., Alshammeri, J. G. A., AlKanderi, F. M., Almutarir, F. B., Aldaihani, A. M., & AlDurzi, S. A. (2022). Benefits and Implementation of Job Rotation: Recommendations for Kuwaiti Civil Service Commission. *Journal of International Business and Management*, 5(4), 1–7. <https://doi.org/10.37227/jibm-2021-12-3286>
- Alfuqaha, O. A., Al-Hairy, S. S., Al-Hemsi, H. A., Sabbah, A. A., Faraj, K. N., & Assaf, E. M. (2021). Job rotation approach in nursing profession. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 35, 659–667.
- Arifin, B. S., & Hambali, A. (2015). *Psikologi sosial (I)*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Azwar, S. (2015). *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edwin, B. F. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Jakarta: Erlangga.
- Halberg, N., Assafi, L., Kammergård, G., & Jensen, P. S. (2020). “Wow I had no idea”—How job rotation is experienced by nurses caring for elective orthopaedic patients: A qualitative study. *Journal of Clinical Nursing*, 29. <https://doi.org/10.1111/jocn.15157>
- Hermawan, S., Maulana, R., Adinda, K., Toriq Maulana, M., & Rachmadi Fauzan, R. (2020). *Buku Ajar Perlukah Rotasi dan Promosi Jabatan?* (1st ed). Jawa Timur: Umsida Press.
- Hidayat, A. A. A. (2017). *Metodologi Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hormati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat). *Jurnal EMBA*, 4(2).
- Kemkes RI. (2018). PERMENKES NO 4 Tentang Kewajiban Rumah Sakit Dan Kewajiban Pasien. Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Vol. 14.

- Kim, E., & Lee, T. (2021). Effects of Career Management and Organizational Justice on Job Rotation Attitude among Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 27, 390–398.
- Mohan, K., & Gomathi, S. (2015). The Effects of Job Rotation Practices on Employee Development: An Empirical Study on Nurses in The Hospitals of Vellore District. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 209–215. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p209>
- Novita, E. A., Muharni, S., & Wardani, U. C. (2020). Studi Fenomenologi : Persepsi Perawat Pelaksana Terkait Rotasi Kerja di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2019. *Nursing Study Program*.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (3rd ed.). Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- NSI Nursing Solutions. (2023). NSI National Health Care Retention & RN Staffing Report. USA. Retrieved from www.nsinursingsolutions.com.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional* (4th ed.). Jakarta Selatan: Salemba Medika.
- Pinhatti, E. D. G., Vannuchi, M. T. O., Sardinha, D. D. S. S., & Haddad, M. D. C. L. (2017). Job Rotation of Nursing Professionals Among The Sectors of a Hospital: A Management Tool in Conflict Resolution. *Texto e Contexto Enfermagem*, 26(2). <https://doi.org/10.1590/0104-07072017001180015>
- Platis, C., Ilonidou, C., Stergiannis, P., Ganas, A., & Intas, G. (2021). The Job Rotation of Nursing Staff and Its Effects on Nurses' Satisfaction and Occupational Engagement. In *Advances in Experimental Medicine and Biology* (Vol. 1337, pp. 159–168). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-78771-4_18
- Potter, P. A., Perry, A. G., Stockert, P. A., & Hall, A. (2017). *Fundamental of Nursing 9th Indonesian Edition* (9th ed., Vol. 2). Singapore: Elsevier .
- Rahman, A., Setyowati, & Efitra. (2023). Jurnal Persepsi dan Pengalaman Rotasi Kerja Karu RS. *Journal of Boeneo Holistic Health*, 6.
- Ranjbar, M., & Morad Heidari-Gorji, A. (2018). Relationship Between The Job Rotation Efficacy and Psychological Empowerment of Iranian Nurses. *Nursing Practice Today*, 5(2), 272–279. Retrieved from <http://npt.tums.ac.ir>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Roosalina, A., & Damayanti, N. A. (2013). Rekomendasi Sistem Rotasi Kerja Tenaga Keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 11(1), 1–5.
- Sebt, M. V., & Ghasemi, S. S. (2021). Presenting a Comprehensive Smart Model of Job Rotation as a Corporate Social Responsibility to Improve Human Capital. *International Journal of Supply and Operations Management*, 8(2), 212–231. <https://doi.org/10.22034/IJSOM.2021.2.7>
- Shin, S., & Yu, M. (2017). A Model for Predicting Career Satisfaction of Nurses Experiencing Rotation. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 47(4), 551–561. <https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.4.551>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (3rd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Swarjana, K. I. (2022). *Konsep Pengetahuan, Sikap, Perilaku, Persepsi, Stres, Kecemasan, Nyeri, Dukungan sosial, Kepatuhan, Motivasi, Kepuasan, Pandemi Covid-19, Akses Layanan Kesehatan Lengkap Dengan Konsep Teori, Cara Mengukur Variabel dan Contoh Kuisisioner*. In *Guideline penatalaksanaan infeksi saluran kemih dan genitalia pria 2015* (1st ed.). Yogyakarta: Andi.
- Tania, M. Iedy, & Hidayati, E. (2019). Hubungan rotasi kerja terhadap tingkat stress perawat. *Jurnal Keperawatan*, 11, 73–78.
- Wood, J. T. (2014). *Komunikasi Interpersonal : Interaksi Keseharian* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat.