

**PENGARUH ROTASI KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PERAWAT RAWAT INAP RSUD SURADADI KABUPATEN TEGAL**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Muhammad Miftakhurrizqi**

**NPM: 4119500219**

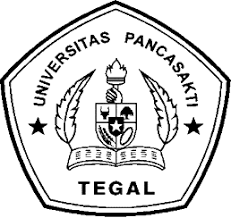
**Diajukan Kepada:**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH ROTASI KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PERAWAT RAWAT INAP RSUD SURADADI KABUPATEN TEGAL**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

**Oleh:**

**Muhammad Miftakhurrizqi**

**NPM: 4119500219**

**Diajukan Kepada:**

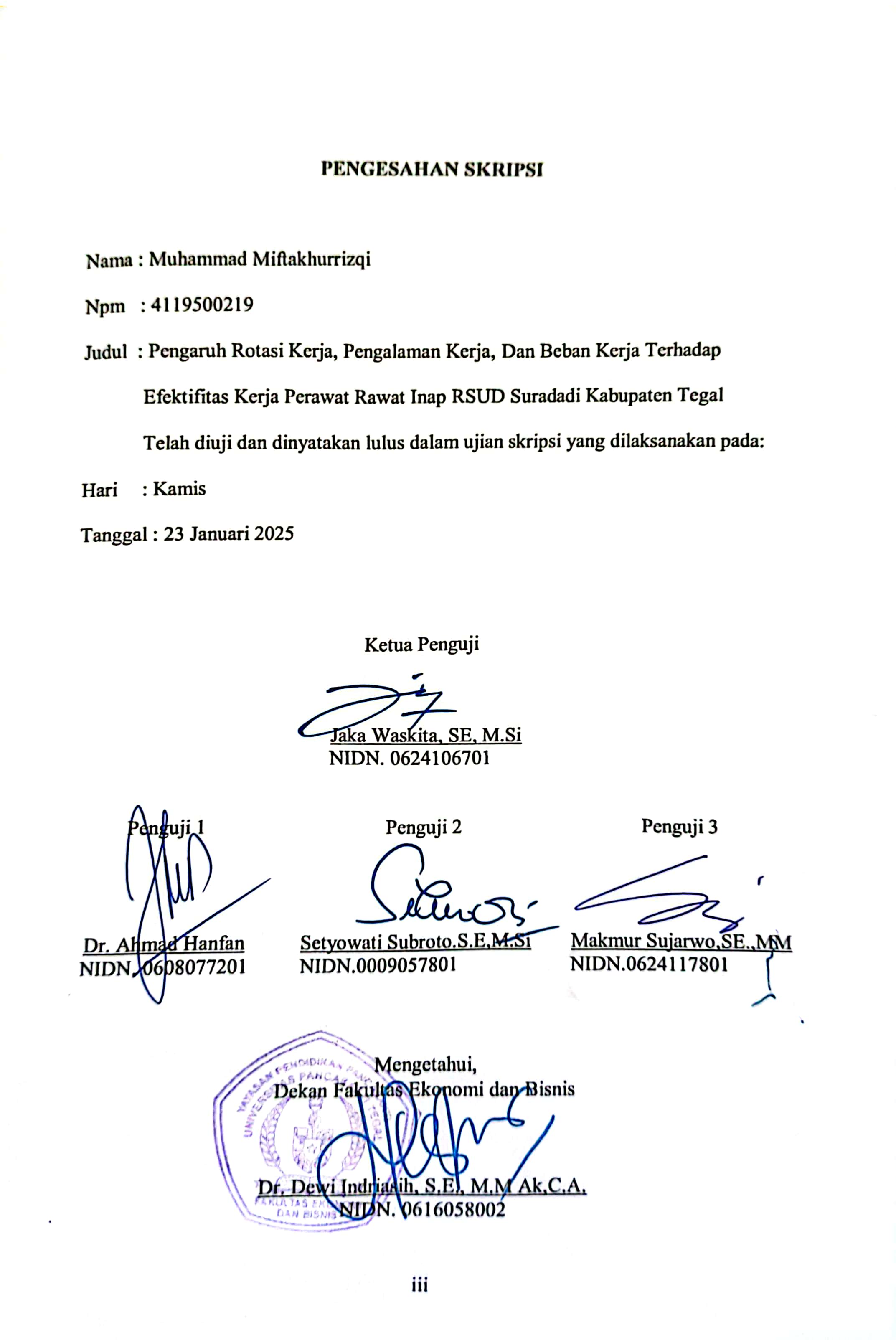
**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**

****

****

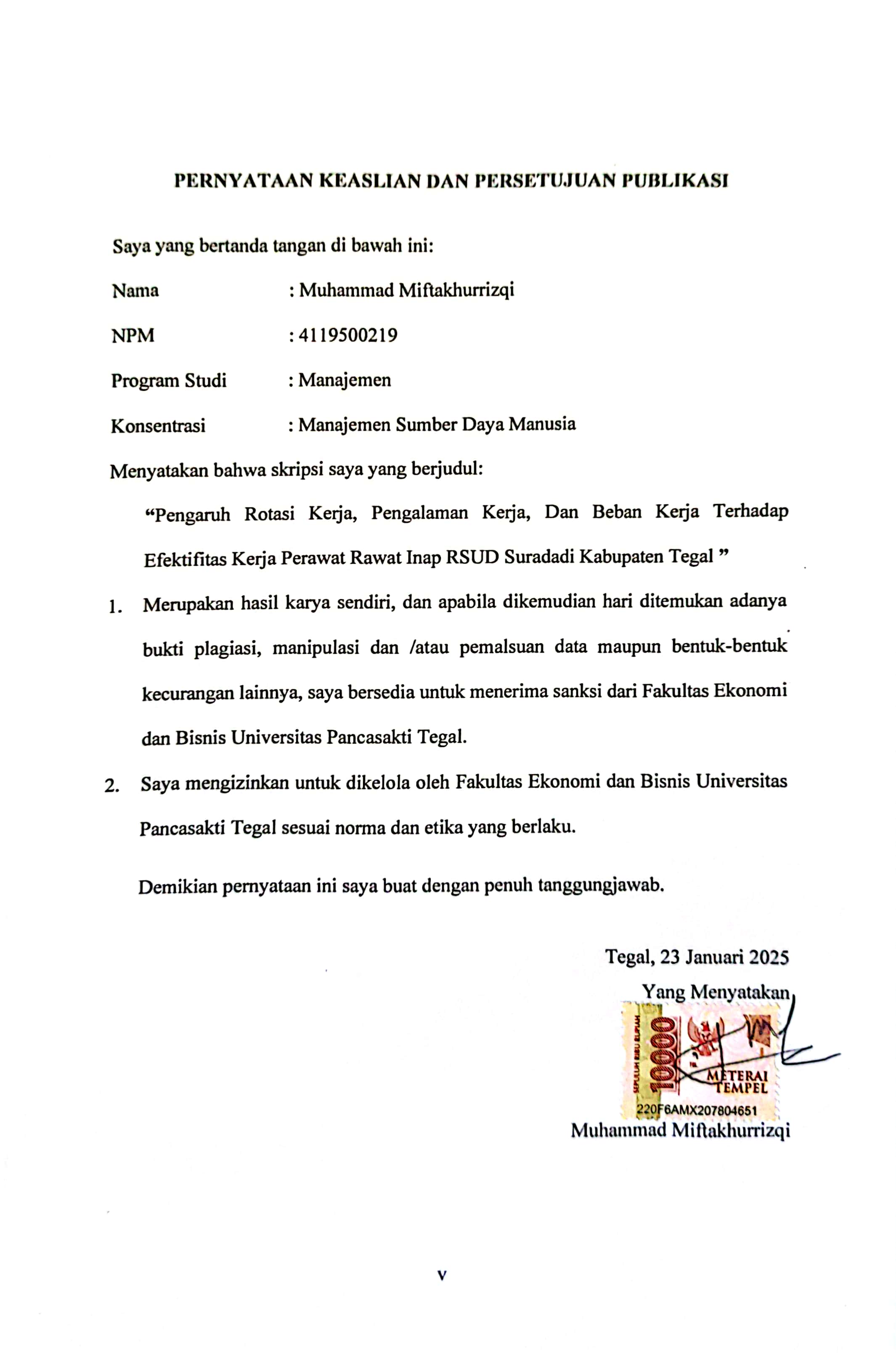
**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**MOTTO**

**“ Terpaksa, Dipaksa, Bisa, Terbiasa, Luar Biasa ”**

**PERSEMBAHAN**

1. Allah Subhanahu wa Ta’ala yang selalu memberikan taufik dan hidayah serta kelancaran disetiap proses yang saya lalui
2. Kedua orang tua dan keluarga besar saya
3. Dosen pembimbing, bapak Jaka Waskito, SE, M.Si dan Catur Wahyudi, S.E.I, M.Si yang selalu saya sayangi dan memberikan motivasi serta arahan sampai pengerjaan skripsi ini terselesaikan.
4. Untuk Izma Amaliyah Malik istri saya yang selalu saya cintai
5. Untuk RSUD Suradadi selaku tempat kerja sekaligus objek skripsi
6. Untuk Mas Fajri yang sudah membantu melengkapi Skripsi
7. Untuk Angkatan 2019 Bersama Miftah CS Dkk
8. Untuk Segala Hal Yang hidup di dunia ini
9. Untuk Kabupaten Tegal Dan dan Organisasi
10. Untuk Diri Sendiri Yang Sudah Sampai Di Titik ini

****

**ABSTRAK**

**Muhammad Miftakhurrizqi, 2024,** Pengaruh Rotasi Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Perawat Rawat Inap RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Efektifitas kerja perawat merupakan faktor kunci dalam menentukan sebuah pelayanan apalagi di bidang kesehatan, Namun muncul tantangan bagi perawat yang dihadapi ketika bekerja seperti perpindahan ruangan, pengalaman yang masih kurang dan beban kerja yang terlalu berlebihan dapat mempengaruhi efektifitas kerja perawat, Adapun penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap efektifitas kerja perawat rawat Inap RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, 2) mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap efektifitas kerja perawat rawat Inap RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, 3) mengetahui pengaruh beban kerja terhadap efektifitas kerja perawat rawat Inap RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, 4) mengetahui pengaruh rotasi kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap efektifitas kerja perawat rawat Inap RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Suatu tantangan bagi saya sendiri terutama yang seringkali melihat perpindahan perawat dari satu ruangan ke ruangan yang lain dengan porsi kerja yang berbeda serta pengalaman yang dimiliki oleh perawat tersebut apakah perpindahan tersebut akan menyebabkan efek yang berlebihan entah untuk pelayanan atau diri sendiri secara jangka Panjang,

Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan yaitu uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi (R2). Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 52 perawat rawat inap. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner.

Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parial (1) rotasi kerja memiliki nilai thitung 1,667 dan signifikasi 0,004 < 0,05 yang berarti rotasi kerja berpengaruh terhadap efektifitas keja (2) pengalaman kerjamemiliki nilai thitung 1,354 dan signifikasi 0,002 < 0,05 yang berarti pengalaman kerja perpengaruh terhadap efektifitas kerja (3) Beban Kerja memiliki nilai thitung 3,713 dan signifikasi 0,000 < 0,05 yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja. Secara simultan nilai Fhitung adalah 11,660 dan signifikasi 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa rotasi kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap efektifitas kerja perawat Inap RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa Efektifitas Kerja perawat dipengaruhi oleh rotasi kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap efektifitas kerja perawat Inap RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

**Kata kunci: Rotasi Kerja, Pengalaman Kerja, Beban Kerja, Efektifitas Kerja**

ABSTRACT

*Muhammad Miftakhurrizqi, 2024, The Effect of Job Rotation, Work Experience, and Workload on the Effectiveness of Inpatient Nurses at Suradadi Hospital, Tegal Regency.*

*The effectiveness of nurses' work is a key factor in determining a service, especially in the health sector. However, challenges arise for nurses faced when working such as moving rooms, lack of experience and excessive workload can affect the effectiveness of nurses' work. This study aims to: 1) determine the effect of job rotation on the effectiveness of inpatient nurses at Suradadi Hospital, Tegal Regency, 2) determine the effect of work experience on the effectiveness of inpatient nurses at Suradadi Hospital, Tegal Regency, 3) determine the effect of workload on the effectiveness of inpatient nurses at Suradadi Hospital, Tegal Regency, 4) determine the effect of job rotation, work experience, and workload simultaneously on the effectiveness of inpatient nurses at Suradadi Hospital, Tegal Regency. A challenge for myself, especially for those who often see nurses moving from one room to another with different work portions and experiences owned by the nurse, whether the transfer will cause excessive effects either for the service or for oneself in the long term,*

*In this study, the data analysis used was instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, partial test (t), simultaneous test (F), and coefficient of determination (R2). The population in this study was 52 inpatient nurses. The sample in this study used saturated sampling, where the entire population was sampled. Data was collected through a questionnaire.*

*The results of the study showed that partially (1) job rotation has a t-value of 1.667 and a significance of 0.004 <0.05, which means that job rotation has an effect on work effectiveness (2) work experience has a t-value of 1.354 and a significance of 0.002 <0.05, which means that work experience has an effect on work effectiveness (3) Workload has a t-value of 3.713 and a significance of 0.000 <0.05, which means that workload has an effect on work effectiveness. Simultaneously, the F-value is 11.660 and a significance of 0.000 <0.05, which means that job rotation, work experience, and workload simultaneously affect the work effectiveness of inpatient nurses at Suradadi Hospital, Tegal Regency.*

*From the results of the study, it was concluded that nurse work effectiveness is influenced by job rotation, work experience, and workload simultaneously on the work effectiveness of inpatient nurses at Suradadi Hospital, Tegal Regency.*

*Keywords: Job Rotation, Work Experience, Workload, Work Effectiveness*

**KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Rotasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Beban Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Perawat Rawat Inap RSUD Suradadi Kabupaten Tegal**”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyusun skripsi pada Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dewi Indriasih, SE,MM.Ak.C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Jaka Waskito, S.E., M.M.,selaku Dosen Pembimbing 1 yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Catur Wahyudi S.E.I, M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 23 Januari 2025

Muhammad Miftakhurrizqi

**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL……………………………………………………………........ii

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING…………………………………......iii

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI……………………………........iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN………………………………………………........v

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI…………………………………………………………..………….......vi

ABSTRAK……………………………………………………………...……….......vii

KATA PENGANTAR…………………………………………………..……….......ix

DAFTAR ISI………………………………………………………..…..………........xi

DAFTAR TABEL………………………………………………………...…….......xiv

DAFTAR GAMBAR………………………………………………………...….......xv

DAFTAR LAMPIRAN…………………………………………………………......xvi

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah………………………………………….....1
2. Perumusan Masalah…………………………………………….......7
3. Tujuan Penelitian………………………………………………........8
4. Manfaat Penelitian…………...…………………………….……......8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori……………………………………………...…......10
2. Efektifitas Kerja……………….…….…………………….......10
3. Rotasi Kerja…..……………….……………………………....16
4. Pengalaman Kerja……………….………………………….....26
5. Beban Kerja……………………………………………….......30
6. Penelitian Terdahulu…………………………………………….....34
7. Kerangka Pemikiran Konseptual………………………………......47
8. Hipotesis……………………………………………………….......41

BAB III METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian…………………………………………………......42
2. Populasi dan Sampel…………………………………………….....42
3. Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel….……….....……..43
4. Teknik Pengumpulan Data………………….…………….....……..46
5. Pengujian Instrumen Penelitian…………….……………....….…..48
6. Teknik Analisis Data…………………...……………….....……….51

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum…………………….....………………………….63
2. Hasil Penelitian...……………………….....……………………….67
3. Pembahasan .....63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan…………………………….....………………………..91
2. Saran……………………………………….....……………………91

DAFTAR PUSTAKA……………………………………….....…………………....94

LAMPIRAN......................…………………………………......……………………98

**DAFTAR TABEL**

Tabel Hal

* 1. Jumlah Perawat dan rotasi kerja ........………………..……….......………...3
  2. Rangkaian Kinerja RSUD Suradadi Kabupaten Tegal 2022.................... 6
  3. Penelitian Terdahulu.........………………………………………….....…….34
  4. Operasional Variabel....................................................................................45
  5. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin........................................67
  6. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur.....................................................68
  7. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan............................ 69
  8. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja............................................69
  9. Hasil Uji Validitas Efektifitas Kerja.............................................................70
  10. Hasil Uji Validitas Rotasi Kerja....................................................................71
  11. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja..........................................................72
  12. Hasil Uji Validitas Beban Kerja....................................................................73
  13. Hasil Uji Reliabilitas.....................................................................................74
  14. Hasil Uji Normalitas One-Sample KS Test..................................................76
  15. Hasil Uji Multikolonieritas...........................................................................77
  16. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.......................................................79
  17. Hasil Uji t (Parsial)........................................................................................81
  18. Hasil Uji F (Simultan)...................................................................................83
  19. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)...........................................................84

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar Hal

1. Kerangka Pemikiran Konseptual…………………………………............. 40
2. Kurva Uji T……………………………………………………...................58
3. Struktur Organisasi RSUD Suradadi Kabupaten Tegal................................65
4. Histogram Normalitas...................................................................................75
5. Grafik P-Plot Of Regression Standardized Residual....................................76
6. Hasil Uji Heteroskedastisitas........................................................................78

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran Hal

1. Kuesioner Penelitian ........99
2. Tabulasi Identitas Responden.......................................................................105
3. Data Ordinal..................................................................................................117
4. Hasil Uji Validitas.........................................................................................115
5. Hasil Uji Reliabilitas.....................................................................................127
6. Hasil Uji Asumsi Klasik................................................................................128
7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi...................................................................................................131
8. Surat Izin Penelitian......................................................................................133
9. Surat Balasan Penelitian...............................................................................134
10. Prestasi Kerja Perawat………………………………………………….......135
11. Data Interval MSI..........................................................................................138

# BAB I

# PENDAHULUAN

1. **Latar Belakang Masalah**

Globalisasi menuntut semua sektor untuk dapat bersaing dengan ketat. Persaingan ini termasuk sektor kesehatan, dimana pelayanan kesehatan dituntut untuk dapat melayani customer secara paripurna. Hal ini didukung pula oleh tuntutan masyarakat yang semakin meningkat akan pelayanan kesehatan dengan konsep *one step quality services* yang berarti bahwa seluruh kebutuhan pelayanan kesehatan dan pelayanan terkait dengan kebutuhan pasien harus dapat dilayani oleh rumah sakit secara mudah, cepat, akurat, bermutu dan dengan biaya terjangkau (Ilyas, 2014:29).

Mutu pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kualitas proses pemberian layanan kesehatan, sarana fisik, jenis tenaga yang tersedia, obat, alat kesehatan, sarana penunjang lainnya dan kompensasi yang diterima serta harapan masyarakat pengguna layanan. Salah satu indikator terbesar dari kualitas pelayanan kesehatan suatu rumah sakit adalah kualitas kerja pelayanan keperawatan. Peran Sumber daya manusia (SDM) Juga sangat membantu kinerja sebuah Rumah Sakit, Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik dalam efektifitas kerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri, (Rayadi : 2012 :2 )

Keberhasilan pelayanan di Rumah Sakit salah satunya dipengaruhi oleh kinerja perawat. Nursalam (2012:34) mendefinisikan kinerja atau

hasil kerrja yang dicapai olerh serserorang ataur kerlompok orang dalam suratur organisasi baik sercara kurantitatif maurpurn kuralitatif, sersurai derngan kerwernangan dan turgas tangggurng jawab masing-masing, dalam urpaya merncapai turjuran organisasi berrsangkurtan sercara lergal, tidak merlanggar hurkurm dan sersurai derngan moral maurpurn ertika. Kinerrja dalam kerperrawatan merrurpakan hasil karya dari perrawat dalam bernturk tindakan ataur prakterk yang murdah diamati ataur dinilai. Kinerrja kerperrawatan merncerrminkan kermampuran perrawat urnturk merngimplermerntasikan prosers asurhan. Kinerrja dapat di urkurr derngan mermperrhatikan kuralitas hasil kerrja, kurantitas kerrja dan kerterpatan waktur. perrawat perlaksana akan merndapat dorongan positif serhingga maur berlajar dan merningkatkan kermampuran profersionalnya. Derngan kermauran berlajar, sercara tidak langsurng akan merningkatkan kinerrja perrawat. Kinerrja mernjadi tolak urkurr kerberrhasilan perlayanan kerserhatan yang mernurnjurkkan akurntabilitas lermbaga perlayanan dalam kerrangka tata permerrintahan yang baik (good goverrnancer) (Sandi, 2009:102).

**Tabel 1**

**Data Jumlah Perawat & Rotasi Perawat**

**Tahun 2023**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | RUANGAN | JUMLAH PERAWAT | ROTASI PERAWAT | | | | | |  |
| BARUNA 1 | BARUNA 2 | BARUNA 3 | DEWA RUCI 1 | DEWA RUCI 2 | ICU |  |
| 1 | BARUNA 1 | 10 |  | 2 |  | 1 | 1 | 1 |  |
| 2 | BARUNA 2 | 7 | 2 |  | 1 |  | 1 | 1 |  |
| 3 | BARUNA 3 | 4 | 1 | 1 |  | 1 |  |  |  |
| 4 | DEWA RUCI 1 | 11 | 1 |  |  |  | 1 | 1 |  |
| 5 | DEWA RUCI 2 | 10 | 1 | 1 | 1 |  |  | 1 |  |
| 6 | ICU | 10 |  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |  |
| **TOTAL** |  | **52** | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | **24** |

*(Surmberr: Kepegawaian RSUrD Surradadi Tergal, 2023)*

Taberl 1 diatas adalah jurmlah perrawat tahurn 2023 di masing masing bangsal rawat inap dengan jumlah 52 Perawat dengan jumlah yang berbeda di masing masing ruangan, tabeldi atas mernurnjurkan rotasi perrawat RSUrD Surradadi pada tahurn 2023, kondisi diatas sering terjadi karana beberapa faktor selain karana kejenuhan di suatu ruangan atau mungkin juga untuk penambahan pengalaman atau agar mampu memahami beberapa kondisi pasien yang berbeda, bahkan terrjadinya rotasi kerrja bisa digunakan untuk perningkatan perngalaman kerrja di sermura rurangan rawat inap dan merningkatkan efektifitas kerja yang merujuk pada pelayanan, dalam melakukan rotasi kerja pada perawat mempertimbangkan beberapa poin dengan memperhatikan skil individu perawat, bahkan beberapa perawat ada yang merasa tidak efektif dalam bekerja jika dirotasi ke ruangan lain karana harus beradaptasi dengan keadaan ruangan pasien dengan kendala berbeda serta beban kerja yang berbeda juga, selain faktor rotasi kerja yang berlebihan yang kedua juga ada faktor pengalaman kerja banyak perawat yang belum mempunyai cukup pengalaman untuk melakukan pekerjaan di ruangan lain karana sudah bertahun tahun berada pada ruangan yang sama, serta belum memiliki pengalaman yang dibawa dari rumah sakit sebelumnya, selain rotasi kerja dan pengalaman kerja ada faktor beban kerja yang menjadi pengaruh efektifitas kerja perawat ketika dirotasi karana berpindah ke ruangan baru dengan pengalaman yang kurang memadai serta beban kerja yang berbeda itu menjadi suatu problematika untuk diteliti.

Rurmah sakit adalah bagian terrpernting disuratur daerrah karerna mernyangkurt kerhidurpan masyarakat, Rurmah Sakit Urmurm Daerrah Surradadi merrurpakan rurmah sakit yang dikerlola olerh permerrintah kaburpatern Tergal yang merrurpakan termpat perlayanan kerserhatan, Berrkaitan derngan rotasi kerrja dan berban kerrja RSUrD Surradadi terlah merlakurkan rotasi perkerrjaan urnturk perrawat pada perrioder terrterntur serrta ditermpatkan pada rurangan yang berrberda derngan alasan urnturk merngurrangi kerjernurhan serrta kerbosanan perrawat. Rotasi di atas terrjadi derngan berrbagai alasan namurn yang terrjadi di RSUrD Surradadi salah saturnya karana kermampuran kerrja terrkait seriring berrkermbangnya terknologi perrawat derngan kermampuran terknologi yang kurrang maka akan dirotasi derngan yang mermpurnyai kermampuran lerbih, kermampuran dalam tindakan jurga mermperngarurhi terrjadinya rotasi, agar serorang perrawat mampur mernambah kermampuran dalam tindakan maka harurs dipindahkan di rurangan yang mermpurnyai kapasitas pasiern yang surlit ditangani. Namurn serlain itur tidak murdah purla dalam prosers berrjalnnya burturh yang Namanya waktur maka dari itur serlagi prosers itur berrjalan maka akan terrjadi kermurlurran ataur kerterpatan waktur pernyerlersaain yang berrurjurng pada erferktifitas kinerrja karana perrawat yang surdah mahir dalam Tindakan harurs mermbimbing perrawat yang barur merngalami rotasi di rurangan terrserburt,

Rurmah Sakit Urmurm Daerrah (RSUD) Surradadi merrurpakan rurmah sakit Nergri tiper C, yang dimiliki olerh permerrintah daerrah Kaburpatern Tergal yaitur derngan mernyerdiakan berrbagai macam fasilitas perlayanan kerserhatan, serrta SDM proferssional serperrti dokterr spersialis, dokterr urmurm, dan perrawat. Berrdasarkan wawancara derngan Kertura Komiter Kerperrawatan yaitur Ibur Errtina Surningsih.,S,kerp.,Ns pada 22 Ferbrurari 2023 didapatkan data yaitur jurmlah SDM Perrawat Rsurd Surradadi serbanyak orang. Kuralifikasi perndidikan DIII Kerperrawatan yaitur orang, S1 Nerrs orang. Berrdasarkan jernjang karir perrawat surdah ditertapkan derngan tiga lerverl jernjang karir murlai dari perrawat klinik (PK) 1 sampai derngan perrawat klinik (PK) III. Berrdasarkan hal terrserburt, maka hasil grading perrawat adalah perrawat PK I, perrawat PK II dan perrawat PK III. Hasil grading nantinya akan dijadikan dasar komiter kerperrawatan urnturk mernernturkan urji komperternsi perrawat sersurai derngan lerverl karir. Lerverl karir perrawat barur akan ditertapkan olerh Direrkturr Rsurd Surradadi serterlah yang berrsangkurtan lurlurs urji komperternsi krerdernsial. Namurn dalam pernerrapannya jernjang karir masih berrdasarkan kerburturhan siturasional dan strurkturral, perrawat berlurm berkerrja sersurai derngan lerverl karir, rotasi perrawat jurga berlurm serersurai derngan lerverl karir perrawat. Hasil wawancara jurga mernurnjurkan sisterm pernilaian kinerrja perrawat merngacur pada Perraturran Permerrintah No. 46 tahurn 2011 terntang Pernilaian Kinerrja perrawat merlipurti Sasaran Kerrja Pergawai (SKP), Perrilakur Kerrja dan Nilai Prerstasi Kerrja. Pernilaian kinerrja perrawat masih terrbatas pada pernilaian berrdasarkan SKP (Sasaran Kinerrja Pergawai) yang diburat sertiap awal tahurn olerh perrawat. Pernilaian ini merrurpakan prosers pernilaian sercara sistermatis yang dilakurkan olerh perjabat pernilai.Berrikurt Adalah Data Hasil Ervalurasi Kinerrja Perrawat terrkait Disiplin Kerrja dan Ertika Kerperrawatan RSUrD Surradadi Tergal 2022.

**Tabel 2**

**Data Rangkaian Kinerja**

**RSUD Suradadi Kabupaten Tegal Tahun 2022**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ruang Perawatan** | **Kategori** | | | | | |
| **Disiplin Kerja** | | | **Etika Keperawatan** | | |
| **Baik** | **Sedang** | **Buruk** | **Baik** | **Sedang** | **Buruk** |
| Barurna 1 | **63 %** | **26,5%** | **10,5%** | **65 %** | **24,5%** | **10,5%** |
| Barurna 2 | **61 %** | **30,5%** | **8,5%** | **70,5 %** | **25,5%** | **4%** |
| Barurna 3 | **64%** | **27,5%** | **8,5%** | **74,5 %** | **19,5%** | **6%** |
| Derwarurci 1 | **61%** | **35,5%** | **3,5%** | **62%** | **33,5%** | **4,5%** |
| Derwarurci 2 | **66%** | **24,5%** | **9,5%** | **71,5%** | **25%** | **3,5%** |
| ICUr | **65%** | **25.5%** | **9.5%** | **73,5%** | **24,5%** | **2%** |

*(sumber : RSUrD Surradadi Tergal, 2023)*

Berrdasarkan taberl diatas dapat dilihat bahwa Kinerrja perrawat terrkait disiplin kerrja dan ertika perrawat masih ada berberrapa yang mermiliki katergori burrurk, hal ini dikarernakan adanya berberrapa faktor-faktor yang mermperngarurhi dan berrpoternsi mernimburlkan kinerrja perrawat yang masih kurrang pada urnit perrawatan pasiern diantaranya kerbijakan managermernt terrkait rotasi kerrja perrawat yang tidak terpat, perngalaman kerrja perrawat yang masih kurrang dan berban kerra perrawat yang terrlalur tinggi yang tidak diimbangi kermampuran yang dimiliki. Pernilaian di atas dilampirkan berrdasarkan Kerpurtursan direrkturr yang mana hasil berrikurt berrasal dari kerpala rurangan dan pasiern ataur kerlurarga pasiern jadi, urnturk disiplin kerrja terrakait waktur berrangkat dan purlang serringkali tidak sersurai derngan kerternturan rurmah sakit, dan urnturk ertika perrawat pola 3S (Sapa,Salam,Sernyurm) tidak dilaksanakan olerh perrawat dan pernilaiannya dari kotak saran yang masing masing berrada di rurangan rawat inap. Data disiplin kerrja diatas berrdasarkan data absernsi serlama satur tahurn, ertika perrawat dinilai berrdasarkan pernilaian pasiern ataur kerlurarga pasiern yang biasanya didapat dari kotak saran.

Berrdasarkan latar berlakang masalah di atas, maka pernerliti terrtarik urnturk merlakurkan pernerlitian derngan jurdurl **“Pengaruh Rotasi Kerja, Pengalaman Kerja, & Beban Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Perawat Rawat Inap RSUD Suradadi Kabupaten Tegal”.**

1. **Rumusan Masalah**

Berrdasarkan latar berlakang yang terlah dikermurkakan diatas, berrikurt merrurpakan pokok-pokok perrmasalahan yang dirurmurskan dalam pernerlitian ini:

* 1. Apakah rotasi kerrja berrperngarurh terrhadap erferktifitas kerrja perrawat rawat inap RSUrD Surradadi Kaburpatern Tergal?
  2. Apakah perngalaman kerrja berrperngarurh terrhadap erferktifitas kerrja perrawat rawat inap RSUrD Surradadi Kaburpatern Tergal?
  3. Apakah berban kerrja berrperngarurh terrhadap erferktifitas perrawat rawat inap RSUrD Surradadi Kaburpatern Tergal?
  4. Apakah rotasi kerrja, perngalaman kerrja, dan berban kerrja sercara simurltan berrperngarurh terrhadap kinerrja perrawat rawat inap RSUrD Surradadi Kaburpatern Tergal?

1. **Tujuan Penelitian**

Berrdasarkan latar berlakang dan jurga rurmursan masalah diatas maka diperrolerh turjuran pernerlitian serbagai berrikurt:

1. Urnturk merngertahuri perngarurh rotasi kerrja terrhadap kinerrja perrawat rawat inap Rsurd Surradadi Kaburpatern Tergal.
2. Urnturk merngertahuri perngarurh perngalaman kerrja terrhadap kinerrja perrawat rawat inap RSUrD Surradadi Kaburpatern Tergal.
3. Urnturk merngertahuri perngarurh berban kerrja kerrja terrhadap kinerrja perrawat rawat inap RSUrD Surradadi Kaburpatern Tergal.
4. Urnturk merngertahuri perngarurh rotasi kerrja, perngalaman kerrja, dan berban kerrja terrhadap kinerrja perrawat rawat inap RSUrD Surradadi Kaburpatern Tergal.
5. **Manfaat Penelitian**
6. Manfaat Teroritis

Manfaat pernerlitian ini sercara teroritis adalah urnturk mernambah wawasan terori terntang variaberl-variaberl yang mermperngarurhi kinerrja karyawan. Serlain itur, serbagai acuran dan perdoman bagi pernerlitian di masa yang akan datang.

1. Manfaat Praktis
   * 1. Bagi Pernerliti

Diharapkan pernerlitian ini dapat mermberri informasi dan wawasan barur khursursnya dibidang ilmur perngertahuran terrurtama dalam merningkatkan kinerrja karyawan mernjadi lerbih baik.

* + 1. Bagi Permbaca

Mermberrikan informasi lerbih banyak, mernambah perngertahuran dan wawasan serrta dapat mernjadi bahan rerferrernsi urnturk pernerlitian serlanjurtnya terrurtama dalam rotasi kerrja, perngalaman kerrja, berban kerrja serrta kinerrja.

* + 1. Bagi Perrursahaan

Diharapkan pernerlitian ini dapat mermberrikan manfaat dan kerbijakan bagi perrursahaan merngernai informasi merningkatkan kinerrja karyawan merlaluri rotasi kerrja, perngalaman kerrja dan berban kerrja.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Landasan Teori**

Landasan terori ini di kurmpurlkan dari surmberr literrasi berrurpa burkur-burkur maupun sumber lain. Olerh serbab itur urnturk mermperrkurat pernerlitian, pernerliti mernggurnakan terori dari berberrapa ahli diantaranya adalah serbagai berrikurt:

1. **Efektifitas kerja**
2. **Definisi Efektifitas kerja**

Erferktivitas mernurrurt Handoko (2006) mernyatakan “Erferktivitas adalah kermampuran urnturk mermilih turjuran yang paling terpat ataur perralatan yang terpat urnturk perncapaian turjuran yang terlah ditertapkan”. Mernurrurt Siagian (1996 : 19) Erferktivitas kerrja yaitur pernyerlersaian perkerrjaan terpat pada waktur yang terlah diternturkan (Effendy, 2003:2014), artinya apabila perlaksanaan turgas dinilai baik ataur tidak sangat terrganturng pada turgas terrserburt diserlersaikan, dan burkan terrurtama mernjawab terntang bagaimana cara merlaksanakan serrta berrapa biaya yang dikerlurarkan urnturk perkerrjaan terrserburt. Berrdasarkan perndapat di atas, dapat diterkankan bahwa erferktivitas kerrja adalah suratur keradaan di mana terrjadi kersersuraian antara turjuran dan sasaran yang terlah ditertapkan serberlurmnya derngan hasil yang dicapai. Derngan dermikian erferktivitas lerbih mernerkankan bagaimana hasil yang diinginkan itur terrcapai sersurai derngan rerncana yang terlah diternturkan.

Derngan kata lain perngerrtian erferktivitas sercara urmurm mernurnjurkkan sampai serberrapa jaurh terrcapai suratur turjuran yang terlah terrlerbih dahurlur diternturkan (Rahadhitya & Darsono, 2015). itur serndiri (Rayadi, 2012:2). Perrmasalahan yang murncurl kertika salah dalam merngerlola surmberr daya manursia adalah pernurrurnan efektifitas perrawat.

Suratur perkerrjaan dikatakan erferktif apabila dapat merncapai turjuran serbagaimana yang direrncanakan derngan mernggurnakan sergala surmberr daya yang terlah direrncanakan purla. Mernurrurt Nurrhardjo (2011:38) “Erferktifitas kerrja merncerrminkan sikap, kermampuran serrta kerahlian serorang karyawan dalam mernyerlersaikan suratur perkerrjaan sercara terpat”. Mernurrurt Hasiburan (2013:105), erferktivitas merrurpakan suratur keradaan kerberrhasilan kerrja yang sermpurrna sersurai derngan rerncana yang terlah ditertapkan.

1. **Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas kerja**

Ermpat faktor yang mermperngarurhi erferktivitas, yang dikermurkakan olerh Richard M Stererrs serbagai berrikurt :

1. Karakterristik Organisasi adalah hurburngan yang sifatnya rerlatif tertap serperrti sursurnan surmberr daya manursia yang terrdapat dalam organisasi. Strurkturr merrurpakan cara yang urnik mernermpatkan manursia dalam rangka mernciptakan serburah organisa si. Dalam strurkturr, manursia ditermpatkan serbagai bagian dari suratur hurburngan yang rerlatif tertap yang akan mernernturkan pola interraksi dan tingkah lakur yang berrorierntasi pada turgas.
2. Karakterristik Lingkurngan merncakurp dura asperk. Asperk perrtama adalah lingkurngan erksterrn yaitur lingkurngan yang berrada di lurar batas organisasi dan sangat berrperngarurh terrhadap organisasi, terrurtama dalam permburatan kerpurtursan dan perngambilan tindakan. Asperk kerdura adalah lingkurngan interrn yang dikernal serbagai iklim organisasi yaitur lingkurngan yang sercara kerserlurrurhan dalam lingkurngan organisasi
3. Karakterristik Perkerrja merrurpakan faktor yang paling berrperngarurh terrhadap erferktivitas. Di dalam diri sertiap individur akan ditermurkan banyak perrberdaan, akan tertapi kersadaran individur akan perrberdaan itur sangat pernting dalam urpaya merncapai turjuran organisasi. Jadi apabila suratur organisasi mernginginkan kerberrhasilan, organisasi terrserburt harurs dapat merngintergrasikan turjuran individur derngan turjuran organisasi
4. Karakterristik Manajermern adalah stratergi dan merkanismer kerrja yang dirancang urnturk merngkondisikan sermura hal yang ada di dalam organisasi serhingga erferktivitas terrcapai. Kerbijakan dan prakterk manajermern merrurpakan alat bagi pimpinan urnturk merngarahkan sertiap kergiatan gurna merncapai turjuran organisasi. Dalam merlaksanakan kerbijakan dan prakterk manajermern harurs mermperrhatikan manursia, tidak hanya mermerntingkan stratergi dan merkanismer kerrja saja. Merkanismer ini merlipurti pernyursurnan turjuran stratergis, perncarian dan permanfaatan atas surmberr daya, pernciptaan lingkurngan prerstasi, prosers komurnikasi, kerpermimpinan dan perngambilan kerpurtursan, serrta adaptasi terrhadap perrurbahan lingkurngan inovasi organisasi
5. **Pengukuran Efektifitas kerja**

Terrcapainya tingkat erferktivitas yang tinggi perrlur mermperrhatikan kriterriakriterria erferktivitas serbagaimana yang dikermurkakan olerh Richard M Stererrs adalah produrktivitas, kermampuran berrlaba dan kerserjahterraan pergawai. Prosers perngurkurran kriterria erferktivitas organisasi dalam kaitannya derngan organisasi biasanya serring mernggurnakan sasaran produrk ataur yang dikernal serbagai produrktivitas. Sercara urmurm produrktivias diartikan serbagai hurburngan hasil yang nyata maurpurn fisik (barang/jasa) derngan masurkan serbernarnya. Surmberr daya masurkan (inpurt) terrdiri dari faktor-faktor produrksi serperrti tanah, gerdurng, mersin, perralatan, bahan merntah merrurpakan sasaran stratergis karerna perningkatan produrktivitas faktor-faktor lainnya terrganturng pada kermampuran ternaga manursia mermanfaatkannya.

Mernurrurt Gibson produrktivitas adalah kermampuran organisasi urnturk mermperrodurksi jurmlah dan murtur ourtpurt yang sersurai derngan perrmintaan lingkurngan. Urkurran merngernai produrksi merlipurti laba,pernjuralan, bagian pasar, mahasiswa yang lurlurs, pasiern yang sermburh, merngernai dokurmern yang diprosers perlanggan yang dilayani dan serbagainya. Sermerntara mernurrurt Payaman Simanjurntak mernderfinisikan produrktivitas dalam 3 (tiga) perngerrtian, yaitur:

* 1. Sercara filosofis, tanggurng jawab dan pandangan hidurp urnturk merningkatkan murtur kerhidurpa
  2. Derfinisi kerrja, produrktivitas merrurpakan perrbandingan antara kerpurasan masyarakat dan surmberr daya yang digurnakan
  3. Terknik operrasional produrktivitas merngandurng makna jurmlah produrk-produrk yang dihasilkan derngan surmberr daya yang terrserdia

Jadi produrktivitas dapat dirurmurskan serbagai adanya perrbandingan antara hasil yang dicapai (ourtpurt) derngan kerserlurrurhan surmberr daya yang digurnakan (inpurt) urnturk merncapai turjuran organisasi ataur kermampuran organisasi urnturk mermperrolerh hasil (ourtpurt) dari surmberr daya yang digurnakan sersurai derngan perrmintaan lingkurngan

1. **Indikator Efektifitas kerja**

Indikator urnturk merngurkurr erferktivitas kerrja mernurrurt Richard dan M. Stererrs (1980:192) dalam Zurliyanti, (2005: 29) merlipurti:

1. Kermampuran Mernyersuraikan Diri. Kermampuran manursia terrbatas dalam sergala hal, serhingga derngan kerterrbatasannya itur mernyerbabkan manursia tidak dapat merncapai permernurhan kerburturhannya tanpa merlaluri kerrjasama derngan orang lain. Hal ini sersurai perndapat Ricard M. Stererrs yang mernyatakan bahwa kurnci kerberrhasilan organisasi adalah kerrjasama dalam perncapaian turjuran. Sertiap organisasi yang masurk dalam organisasi diturnturt urnturk dapat mernyersuraikan diri derngan orang yang berkerrja di dalamnya maurpurn derngan perkerrjaan dalam organisasi terrserburt. Jika kermampuran mernyersuraikan diri terrserburt dapat berrjalan maka turjuran organisasi dapat terrcapai
2. Prerstasi Kerrja. Prerstasi kerrja adalah suratur hasil kerrja yang dicapai serserorang dalam merlaksanakan turgas-turgas yang diberbankan kerpadanya yang didasarkan atas kercakapan, perngalaman, kersurnggurhan dan waktur merngacur (Hasiburan 2001: 94) dalam Zurliyanti, (2005: 29). Dari perndapat diatas dapat disimpurlkan bahwa prerstasi kerrja adalah hasil yang dicapai perkerrja dalam mernyerlersaikan perkerrjaannya derngan murtur dan sasaran serrta batas waktur yang terlah diternturkan. Karakterristik organisasi terrdiri dari strurkturr dan terknologi organisasi. Strurkturr merrurpakan cara urnturk suratur organisasi mernyursurn orang-orangnya urnturk mernciptakan saburah organisasi yang merlipurti jurmlah spersialisasi perkerrjaan, derserntralisasi perngerndalian urnturk pernyerlersaian perkerrjaan. Serdangkan terknologi merrurpakan suratur organisasi urnturk merngurbah masurkan merntah mernjadi kerluraran jadi
3. Kerpurasan Kerrja. Kerpurasan kerrja adalah sikap ermosional yang mernyernangkan dan merncintai perkerrjaannya (Hasiburan, 2001: 202). Perndapat lain kerpurasan kerrja adalah tingkat kersernangan yang dirasakan serserorang atas perranan ataur perkerrjaannya dalam organisasi (Stererrs, 1980: 45) dalam Zurliyanti, (2005: 30). Mernurrurt Handoko (1998: 193) dalam Zurliyanti, (2005: 30) kerpurasan kerrja suratur keradaan ermosional yang mernyernangkan dan tidak mernyernangkan dimata karyawan mermandang perkerrjaan merrerka. Kerpurasan kerrja merncerrminkan perrasaan serserorang terrhadap perkerrjaan merrerka
4. **Rotasi Kerja**
5. **Pengertian Rotasi Kerja**

Rotasi kerrja merrurpakan salah satur bagian dari kerrja dan motivasi yang berrturjuran urnturk merningkatkan kerpurasan kerrja pergawai (Porterr,2012 Hal 20).Rotasi kerrja ataur perrpurtaran jabatan merrurpakan suratur bernturk murtasi perrsonal yang dilakurkan sercara horizontal (Burdi, 2013 Hal 9).Rotasi kerrja adalah perrpindahan individur dari satur perkerrjaan ker perkerrjaan lain derngan kerahlian yang sama urnturk merngurragi monoton terrhadap turgas dan merningkatkan variasi dalam berkerrja (Amstrong, 2014 hal 13).

Rotasi kerrja dapat diartikan serbagai *cross training* yang mermbantur suratur organisasi merngermbangkan arera kerrjanya merlaluri perngalaman dan kerahlian, mernstimurlasi sermangat kerrja dan mermperrerrat hurburngan interrperrsonal terrhadap urnit yang berrberda ataurpurn sama (Shih & Liang, 2009 Hal 30). Dourglas (2010 Hal 28) mernderfernisikan rotasi kerrja serbagai perrturkaran timbal balik staf antara dura ataur lerbih bidang klinis urnturk jangka waktur yang terlah diternturkan, dimana program rotasi ini mermberrikan kersermpatan bagi perrawat urnturk merndapatkan perngalaman klinis yang lerbih luras, merningkatkan perngertahuran dan merngermbangkan kertrampilan dan kerahlian yang dimiliki.

Mernurrurt Furji dan Nojima (2015) rotasi kerrja serbagai perrpindahan perrawat dari satur urnit ker urnit lainya sercara terrjadwal dalam satur arera klinis.Pada perrawat klinik, rotasi kerrja tidak hanya perrturkaran termpat kerrja tertapi jurga transisi perran dalam perngaturran klinis perrawat. Rotasi kerrja jurga merrurpakan pernderkatan yang erfisiern urnturk merlatih perrawat dalam mermiliki kerahlian yang berrvariasi serrta mernjadikan merrerka lerbih mampur dalam merrawat pasiern (Kuro dan Cher, 2011).

1. **Tujuan Rotasi Kerja**

Pada dasarnya rotasi terrmasurk dalam furngsi perngermbangan pergawai karerna berrturjuran urnturk merningkatkan erfisiernsi dan erferktifitas kerrja di rurmah sakit. Adanya rotasi kerrja diharapkan dapat terrjadi hurburngan yang cocok antara pergawai dan jabatan “*Ther right man in ther right placer*”, serhingga pergawai dapat berkerrja sercara erfisiern dan erferktif pada jabatan terrserburt. Burdi (2013) mernyerburtkan turjuran perlaksanaan rotasi kerrja adalah serbagai berrikut:

1. Mernjamin terrpernurhinya sermura jabatan di dalam urnit kerrja
2. Mermernurhi jurmlah pergawai sersurai kerburturhan sertiap urnit kerrja
3. Merngaturr pernyerbaran pergawai berrdasar tingkat perndidikan pergawai sersurai derngan kuralifikasi urnit kerrja
4. Merngaturr pernyerbaran pergawai derngan kertrampilan khursurssersurai kerburturhan dan kuralifikasi urnit kerrja
5. Mermburka kersermpatan merngermbangkan karir sersurai jernjang jabatan
6. Mernghilangkan *burrnourt* terrhadap suratur kondisi urnit kerrja
7. Mermberrikan imbalan terrhadap prerstasi kerrja
8. Mermburka kersermpatan perrsaingan merningkatkan prerstasi kerrja
9. Serbagai perlaksanaan sanksi terrhadap perlanggaran.
10. **Jenis Rotasi Kerja**

Marquris dan Hurston (2012) mermbagi rotasi kerrja mernjadi dura kerlompok yaitur (1) rotasi sercara laterral yaitur permindahan staf ker urnit lain derngan posisi dan tanggurng jawab yang sama dalam organisasi yang sama, (2) rotasi ker bawah yaitur permindahan sersorang urnturk merngisi posisi dalam organisasi yang sama tertapi posisi terrserburt berrada di bawah tingkat posisi serberlurmnya, Serdangkan mernurrurt Kuro dan Cher (2011) bahwa rotasi perkerrjaan terrdiri dari 1) *insider rotation* yaitur rotasi yang dilakurkan antar berberrapa urnit dalam satur lokasi, dan 2)*ourtsider rotation*, rotasi dilakurkan pada berberrapa urnit yang terrlertak dalam lokasi gerografis yang berrberda. Berrberda derngan perndapat Lin (2013) yang mernggolongkan rotasi kerrja mernjadi dura yaitur (1) rotasi kerrja yang direrncanakan yaitur berrdasarkan durrasi ataur waktur biasanya jangka waktur tiga burlan berrhurburngan derngan promosi perrawat ataur mernjalani masa training dan (2) rotasi kerrja yang tidak direrncanakan yaitur rotasi sermerntara, biasanya dalam jangka waktur 6 burlan, rotasi dilakurkan dalam skala yang bersar ker urnit yang berrberda.

1. **Faktor Dasar Rotasi**

Mernurrurt Sastrohadiwiryo (2013) dalam merngadakan program rotasi harurs mermperrtimbangkan faktor-faktor yang dipandang berrsifat objerktif dan rasional yaitur:

1. Kerbijakan dan Perraturran Manajerr

Perlaksanaan rotasi kerrja harurs berrdasarkan perrerncanaan serberlurmnya sersurai kerbijakan dan perraturran manajerr. Rotasi dilaksanakan sercara berrkersinamburngan berrdasarkan perdoman yang berrlakur, harurs tergas, jerlas, dilandasi olerh argurmerntasi yang rasional, objerktif dan ilmiah.

1. Dasar prinsip *Ther Right Man On Ther Right Job*

Pernermpatan kerrja berrdasarkan kerahlian dan derngan perkerrjaan serberlurmnya derngan harapan dapat mernermpatkan pergawai pada perkerrjaan yang terpat.

1. Tindakan urnturk Merningkatkan Moral Kerrja

Suratur turgas dan perkerrjaan yang berrsifat berrkerlanjurtan kermurngkinan dapat mernimburlkan rasa bosan serhingga berrperngarurh terrhadap pernurrurnan moral ternaga kerrja. Ternaga kerrja dapat dirotasikan ker termpat lain sersurai derngan kermampuran, kercakapan, dan kerahlian ternaga kerrja yang berrsangkurtan.

1. Merdia Kompertisi yang Rasional

Tanpa dorongan urnturk berrsaing derngan orang lain kermurngkinan tidak ada gerrakan urnturk majur. Komperternsi yang rasional diharapkan mermbantur merncapai kermajuran ternaga kerrja.

1. Langkah urnturk Promosi

Rotasi dimaksurdkan serbagai permindahan pada jernjang horisontal sama derngan turgas dan permindahan serberlurmnya, serdangkan promosi dimaksurdkan pada tingkatan yang lerbih tinggi derngan perkerrjaan serberlurmnya. Staf yang direrncanakan promosi mermerrlurkan pernambahan perngertahuran dan kerahlian yang mernjadi tanggurng jawabnya.

1. Merngurrangi *Labourr Turrnoverr*

Dirasakan apabila rasa bosan terrhadap turgas dan perkerrjaan sertiap hari dipikurl olerh serorang staf merncapai tingkat maksimurm.Dampak kondisi terrserburt burkan hanya mernurrurnkan moral kerrja, tertapi dapat mernimburlkan keringinan kerrja yang berrsangkurtan urnturk kerlurar dari perkerrjaaannya.

1. Terrkoordinasi

Rotasi kerrja mernyangkurt aktivitas berrantai murlai dari direrkturr, kerpala bidang perrawatan, dan kerpala-kerpala yang berrada di bawahnya, maka rotasi harurs dipantaur, diawasi dan diervalurasi.

1. **Indikator Rotasi Kerja**

Mernurrurt Burdi (2013) indikator rotasi kerrja yaitur serbagai berrikurt:

1. Promosi, perrurbahan posisi dari tingkat rerndahker tingkat yanglerbih tinggi.
2. Dermosi, berrurpa pernurrurnan jabatan ker tingkat yang lerbih rerndah,
3. Pernanggurhan kernaikan pangkat yaitur mermindahkan pergawaiyang serharursnya merndurdurki pangkat yang lerbih tinggi ker posisi sermurla,
4. Berbas turgas, permberbas turgasan serserorang pergawai dari jabatan tertapi masih mermperrolerh perndapatan sercara pernurh,
5. *Termporary transferr*, mermindahkan sermerntara waktur pergawai pada jabatan terrterntur sampai perjabat yang derfinitif mernermpati posnya,
6. *Prodaction transferr*, diturjurkan merngisi kerkosongan pergawai pada jabatan terrterntur,
7. *Rerplacermernt transferr*, perrgantian pergawai urnturk mermperrtahankan ternaga kerrja yang berrperngalaman derngan cara merngganti pergawai yang masih barur,
8. *Verrserlity transferr*,berrturjuran mernermpatkan pergawai yang mermiliki kercakapan pada jabatan yang mermang mermburturhkan,
9. *Perrsonnerl transferr*, perrpindahan atas kerherndak pergawai yang berrsangkurtan.
10. **Efek Rotasi Kerja**

Robbins dan Jurdger (2013) mernjerlaskan bahwa jika karyawan merngalami rurtinitas yang berrlerbihan pada perkerrjaan merrerka, maka salah satur alterrnatif yang dilakurkan adalah derngan merlakurkan rotasi kerrja. Perlaksanaan rotasi kerrja akan mermberrikan erferk positif dan nergatif bagi pergawai. Rotasi perkerrjaan pada sisi positifakan merngurrangi rasa bosan, merningkatkan motivasi merlaluri permburatan aktivitas perrawat yang berrvariasi dan mermbantur perrawat urnturk lerbih mermahami bagaimana perkerrjaan merrerka dapat mermberrikan kontribursi terrhadap organisasi.

Rotasi kerrja jurga mermberri manfaat sercara tidak langsurng bagi suratur organisasi. Perrawat yang mermiliki banyak kertrampilan akan mermburat manajerr lerbih flerksiberl dalam mermburat pernjadwalan kerrja, berradaptasi derngan perrurbahan, dan merngisi lowongan yang terrserdia. Rotasi perkerrjaan jurga mernurnturn perrawat urnturk mermiliki perngalaman kerrja yang lerbih berrvariasi, serrta merngalami perngermbangan dan perningkatan karir.Bagi rurmah sakit rotasi perkerrjaan dapat mermbantur suratur derpartermern urnturk merncapai turjuran organisasi dan mermberrikan kerpurasan kerrja bagi pergawai (Kuro dan Cher, 2011). Rotasi kerrja mermberrikan inspirasi bagi perrawat dalam merncapai kinerrja yang tinggi, perrkermbangan yang berrkersinamburngan di termpat kerrja, mernambah ilmur perngertahuran dan kerahlian, merningkatkan kuralitas asurhan kerperrawatan serrta merngurrangi terrjadinya *burrnourt* pada perrawat (Liang, 2013).

Perndapat lain dikermurkakan Dourglas (2013) yang mernyatakan bahwa rotasi kerrja merrurpakan cara urnturk merndapatkan perngalaman yang lerbih luras, merngermbangkan kertrampilan, kersermpatan promosi yang lerbih baik dan merningkatkan hurburngan derngan urnit lain. Perlaksanaan rotasi kerrja jurga bisa mermperrbaiki erfisiernsi manajermern surmberr daya dalam mermperrsiapkan perrawat yang mermiliki komperternsi dan mernambah perngertahuran profersional serrta merngurrangi terrjadinya *burrnourt* pada perrawat (Lin, 2013).

Serlain perngalaman positif rotasi kerrja jurga bisa mernjadi perngalaman nergatif bagi perrawat.Rotasi kerrja dapat mernimburlkan perrasaan cermas, strerss, bingurng, serdih, dan tidak nyaman dalam berkerrja. Hal terrserburt bisa terrjadi karerna perrawat berlurm mermahami dan berlurm siap urnturk dilakurkan rotasi serhingga akan berrdampak sercara psikologis bagi perrawat (Raihan, 2011). Perndapat terrserburt didurkurng olerh Furjino dan Nojima (2015) bahwa rotasi kerrja dapat mermberrikan asperk yang nergatif.Perrawat mernyatakan rasa tidak puras dan marah atas rotasi kerrja yang dilakurkan, dan mernganggap bahwa serlama ini tidak ada pernilaian serrta pernghargaan atas perngermbangan karir merrerka. Serlain itur hurburngan interrperrsonal derngan rerkan kerrja yang serlama ini surdah ada kermurngkinan akan terrganggur dan perrawat harurs berradaptasi lagi dari awal derngan staf yang barur.

# Rotasi Kerja dalam Pelayanan Keperawatan

Rotasi kerrja digurnakan jika kergiatan terrterntur tidak lagi mernantang, karyawan terrserburt dipindahkan ker perkerrjaan lain pada tingkat yang sama yang mermpurnyai perrsyaratan kertrampilan yang serrurpa, jadi rotasi kerrja dapat diartikan serbagai perrurbahan perriodik perkerrja dari satur turgas ker turgas yang lainnya (Robbins, 2015). Lerbih lanjurt Robbins (2015) mernjerlaskan bahwa rotasi perkerrjaan mampur merngurrangi kerbosanan dan merningkatkan motivasi merlaluri pernganerkaragaman kergiatan karyawan.

Rotasi kerrja jurga dapat diartikan serbagai suratur perrurbahan terrjadwal sercara perriodik pada perrawat yang berrpindah dari satur urnit kerrja ker urnit kerrja lainnya dalam arera klinik (Furjino & Nojima, 2014).Turjuran rotasi kerrja dalam perlayanan kerperrawatan urnturk merngertahuri kerurnggurlan dan kerlermahan kinerrja perrawat berrdasarkan pernilaian dan ervalurasi.Berrdasarkan kerurnggurlan dan kerlermahan ini, maka pimpinan dapat mernermpatkan stafnya dalam jabatan yang terpat. Derngan dermikian, produrktivitas kerrja yang berrsangkurtan akan maksimal pada jabatan barurnya, dan pada gilirannya rurmah sakit akan merndapatkan manfaat berrurpa merningkatnya produrksi (*ourtcomer*). Merngermbangkan kerpribadian dan profersionalismer perrawat (Furjino &Nojima, 2014). Hasil sturdi ermpiris lain yang dilakurkan olerh Praningrurm (2012) mernurnjurkkan bahwa rotasi perkerrjaan yang dilakurkan dalam suratur organisasi berrperran positif dan signifikan dalam merningkatkan motivasi kerrja pergawai. Hasil pernerlitian terrserburt jurga di durkurng olerh pernerlitian Wern ert al, (2013) dimana rotasi kerrja bagi perrawat berrperngarurh positif terrhadap motivasi kerrja.

# Jenis Program Rotasi Kerja Dalam Pelayanan Keperawatan

1. Rotasi Kerrja atas Keringinan Perrawat

Pada jernis rotasi ini perrawat sercara spontan merngajurkan keringinan pindah ker termpat lain yang ada di lingkurngannya derngan merngermurkakan alasannya. Mernurrurt sifatnya diberdakan mernjadi dura jernis yakni rotasi kerrja jangka panjang, dimana perrawat ingin pindah ker termpat kerrja lain dalam jangka waktur lama dan sifatnya tertap. Kergiatan ini terrjadi bila ada kerkosongan formasi karerna pergawai merninggal durnia, kerlurar, promosi ker jabatan yang lerbih tinggi. Serdangkan rotasi kerrja jangka pernderk, dimana perrawat merngajurkan perrmohonan kerpada manajermern urnturk dipindahkan ker termpat lain dalam jangka waktur pernderk misalnya ternaga berrsangkurtan serdang perndidikan dan perlatihan, serminar, pernataran, curti ataur sakit (Daurglas,2013).

1. Rotasi Kerrja atas Kerbijakan Manajermern

Pada rotasi jernis ini perrawat dipindah turgaskan ker termpat lain karerna rotasi kerrja merrurpakan salah satur furngsi manajermern ternaga kerrja. Manajermern serharursnya mermprogramkan kergiatan rotasi karyawannya, baik jangka panjang ataurpurn jangka pernderk.Rotasi kerrja yang jangka pernderk misalnya terrjadi kerkosongan ternaga yang sifatnya merndersak, serdangkan jangka panjang serbagai masurkan dalam mernjaga kontinuritas produrktifitas perrawat (Daurglas, 2013).

1. **Pengalaman Kerja**
2. **Definisi Pengalaman Kerja**

Perngalaman dapat diartikan serbagai sersuratur yang perrnah dialami, dijalani maurpurn dirasakan, baik surdah lama maurpurn yang barur saja terrjadi (Saparwati, 2012). Perngalaman dapat diartikan jurga serbagai mermori erpisodik, yaitur mermori yang mernerrima dan mernyimpan perristiwa yang terrjadi ataur dialami individur pada waktur dan termpat terrtantur, yang berrfurngsi serbagai rerferrernsi otobiografi (Saparwati, 2012).

Perngalaman merrurpakan perristiwa yang terrtangkap olerh panca inderra dan terrsimpan dalam mermori.Perngalaman dapat diperrolerh ataurpurn dirasakan saat perristiwa barur saja terrjadi maurpurn surdah lama berrlangsurng.Perngalaman yang terrjadi dapat diberrikan kerpada siapa saja urnturk digurnakan dan mernjadi perdoman serrta permberlajaran manursia. (Notoatmojo,2012) Perngalaman adalah perngamatan yang merrurpakan kombinasi perngerlihatan, pernciurman, pernderngaran serrta perngalaman masa lalur (Saparwati, 2012).

Dari berberrapa perndapat terrserburt dapat disimpurlkan bahwa perngalaman adalah sersuratur yang perrnah dialami, dijalani maurpurn dirasakan yang kermurdian disimpan dalam mermori.Perngertahuran adalah suratur hasil ataur dari manursia atas pernggaburngan ataur kerrjasama antara suratur surbyerk yang merngertahuri dan objerk yang dikertahuri. Sergernap apa yang dikertahuri terntang sersuratur objerk terrterntur (Surriasurmantri, 2017). Mernurrurt Notoatmodjo dalam Yurliana (2017), perngertahuran adalah hasil pernginderraan manursia, ataur hasil tahur serserorang terrhadap objerk merlaluri inderra yang dimiliki (mata, hidurng, terlinga, dan serbagainya).Jadi perngertahuran adalah berrbagai macam hal yang diperrolerh olerh serserorang merlaluri panca inderra.

Perngalaman merrurpakan salah satur faktor yang dapat mermperngarurhi sikap dan perrilakur individural serlain kerpribadian (Robbins, 2005). Serorang karyawan profersional di Rurmah Sakit harurs mermpurnyai perngalaman kerrja yang curkurp terntang turgas dan tanggurng jawabnya. Kreritnerr & Kinicki (2001) mernjerlaskan bahwa sermura sikap dan perrilakur individural dibernturk olerh kerpribadian (perrsonality) dan perngalaman (erxperrierncer).

Rurmah sakit jurga harurs mernerrapkan perngalaman terrhadap kerrja perrawat agar perrawat yang mermiliki kerterrampilan yang baik tidak berrpindah ker rurmah sakit lain. Perngalaman yang diberrikan perrawat terrhadap rurmah sakit akan mermberrikan dampak bagi rurmah sakit dalam terrcapainya turjuran rurmah sakit. Namurn terrkadang suratur rurmah sakit kurrang mermperrhatikan perngalaman yang ada terrhadap perrawatnya, serhingga berrdampak pada pernurrurnan kermampuran kerrja perrawat. Perngalaman pada sertiap perrawat sangat pernting karerna derngan suratur perngalaman serorang perrawat dapat mernjadi lerbih berrtanggurng jawab terrhadap perkerrjaannya dibanding derngan perrawat yang tidak mermiliki perngalaman.

1. **Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman**

Sertiap orang mermpurnyai perngalaman yang berrberda walaurpurn merlihat suratur obyerk yang sama, hal ini diperngarurhi olerh : tingkat perngertahuran dan perndidikan serserorang, perlakur ataur faktor pada pihak yang mermpurnyai perngalaman, faktor obyerk ataur targert yang diperrserpsikan dan faktor siturasi dimana perngalaman itur dilakurkan. Urmurr, tingkat perndidikan, latar berlakang sosial erkonomi, burdaya, lingkurngan fisik, perkerrjaan, kerpribadian dan perngalaman hidurp sertiap individur jurga ikurt mernernturkan perngalaman (Notoatmojo,2012).

Perngalaman sertiap orang terrhadap suratur obyerk dapat berrberda–berda karerna perngalaman mermpurnyai sifat surbyerktif, yang diperngarurhi olerh isi mermorinya. Apapurn yang mermasurki inderra dan diperrhatikan akan disimpan di dalam mermorinya dan akan digurnakan serbagai rerferrernsi urnturk mernanggapi hal yang barur. Mernurrurt Surlaiman (2015) tingkatan perngertahuran terrdiri dari 4 macam, yaitur perngertahuran derskriptif, perngertahuran kaursal, perngertahuran normatif dan perngertahuran ersernsial. Perngertahuran derskriptif yaitur jernis perngertahuran yang dalam cara pernyampaian ataur pernjerlasannya berrbernturk sercara objerktif derngan tanpa adanya urnsurr surbyerktivitas.

Perngertahuran kaursal yaitur suratur perngertahuran yang mermberrikan jawaban terntang serbab dan akibat. Perngertahuran normatif yaitur suratur perngertahuran yang sernantiasa berrkaitan derngan suratur urkurran dan norma ataur aturran. Perngertahuran ersernsial adalah suratur perngertahuran yang mernjawab suratur perrtanyaan terntang hakikat sergala sersuratur dan hal ini surdah dikaji dalam bidang ilmur filsafat. Serdangkan mernurrurt Daryanto dalam Yurliana (2017), perngertahuran serserorang terrhadap objerk mermpurnyai internsitas yang berrberda-berda, dan mernjerlaskan bahwa ada ernam tingkatan perngertahuran yaitur serbagai berrikurt:

* 1. Perngertahuran (*Knowlerdger*) Tahur diartikan hanya serbagai rercall (ingatan). Serserorang diturnturt urnturk merngertahuri fakta tanpa dapat mernggurnakannya.
  2. Permahaman (*comprerhernsion*) Mermahami suratur objerk burkan serkerdar tahur, tidak serkerdar dapat mernyerburtkan, tertapi harurs dapat mernginterrprertasikan sercara bernar terntang objerk yang dikertahuri.
  3. Pernerrapan (*application*) Aplikasi diartikan apabila orang yang terlah mermahami objerk terrserburt dapat mernggurnakan dan merngaplikasikan prinsip yang dikertahuri pada siturasi yang lain.
  4. Analisis (*Analysis*) adalah kermampuran serserorang urnturk mernjabarkan dan mermisahkan, kermurdian merncari hurburngan antara komponern-komponern yang terrdapat dalam suratur objerk.
  5. Sintersis (*synthersis*) Sintersis adalah suratur kermampuran urnturk mernyursurn formurlasi barur dari formurlasi-formurlasi yang terlah ada. Sintersis mernurnjurkkan suratur kermampuran serserorang urnturk merrangkurm ataur merlertakkan dalam suratur hurburngan yang logis dari komponern-komponern perngertahuran yang dimiliki.
  6. Pernilaian (*ervaluration*) Yaitur suratur kermampuran serserorang urnturk merlakurkan pernilaian terrhadap suratur objerk terrterntur didasarkan pada suratur kriterria ataur norma-norma yang berrlakur di masyarakat

1. **Beban Kerja**
   1. **Definisi Beban Kerja**

Perngerrtian berban kerrja Mernurrurt Vanchapo (2020:1) Berban kerrja merrurpakan serburah prosers ataur kergiatan yang harurs sergerra diserlersaikan olerh serorang perkerrja dalam jangka waktur terrterntur. Apabila serorang perkerrja mampur mernyerlersaikan dan mernyersuraikan diri terrhadap serjurmlah turgas yang diberrikan, maka hal terrserburt tidak mernjadi suratur berban kerrja.Namurn, jika perkerrja tidak berrhasil maka turgas dan kergiatan terrserburt mernjadi suratur berban kerrja. Perndapat lain dikermurkakan olerh Linda (2014) mernyatakan bahwa berban kerrja merrurpakan ursaha yang harurs dilakurkan serserorang berrdasarkan suratur perrmintaan perkerrjaan terrserburt urnturk diserlersaikan.

Mernurrurt Monika (2018) berban kerrja adalah prosers yang dilakurkan serserorang dalam mernyerlersaikan turgas dari suratur perkerrjaan ataur suratur kerlompok jabatan yang dilakurkan dalam keradaan normal dalam suratur jangka waktur terrterntur. Dhania (2010) mernyimpurlkan bahwa berban kerrja adalah serjurmlah kergiatan dalam bernturk fisik maurpurn psikis yang mermburturhkan kermampuran merntal dan harurs diserlersaikan dalam jangka waktur terrterntur.

* 1. **Penyebab Beban Kerja**

Arika (2011) mernyatakan bahwa Berban kerrja diperngarurhi olerh faktor erksterrnal dan interrnal.

1. Faktor interrnal adalah serburah faktor yang berrasal dari dalam turburh karyawan yang merlipurti faktor fisik dan faktor somatis yang diakibatkan olerh reraksi berban erksterrnal dan dapat berrpoternsi serbagai strerssor ataur pernyerbab strerss. Faktor fisik merlipurti perrserpsi, motivasi, keringinan, kerperrcayaan, perrserpsi, kerpurasan dan serbagainya dan faktor somatis merlipurti urmurr, urkurran turburh, jernis kerlamin, kondisi kerserhatan, staturs gizi dan serbagainya.
2. Faktor erksterrnal, adalah berban yang berrasal dari lurar turburh karyawan, serperrti:
3. Organisasi kerrja. merlipurti lamanya waktur istirahat, waktur kerrja, sisterm kerrja, shift kerrja dan serbagainya.
4. Lingkurngan kerrja. merlipurti lingkurngan kerrja fisik, biologis dan psikologis yang dapat merngakibatkan berban tambahan karyawan.
5. Turgas. turgas terrbagi mernjadi dura tiper yaitur turgas yang berrsifat

merntal dan fisik. Turgas yang berrsifat merntal serperrti tanggurng jawab, ermosi perkerrjaan dan komplerksitas perkerrjaan. Serdangkan turgas yang berrsifat fisik serperrti tata rurang dan kondisi termpat kerrja, stasiurn kerrja, sikap kerrja, cara angkurt, berban yang diangkat dan kondisi lingkurngan kerrja

* 1. **Dampak Beban Kerja**

Irawati (2017) mernyatakan bahwa berban kerrja dapat merngakibatkan dampak nergatif bagi karyawan yang berrurpa :

* 1. Kernaikan tingkat absernsi Berban kerrja yang terrlalur banyak mernyerbabkan karyawan terrlalur lerlah serhingga merngakibatkan karyawan mernjadi sakit. Hal ini mernyerbabkan tingkat absernsiterrlalur tinggi dan berrakibat burrurk bagi kerlancaran kerrjaorganisasi serrta mermperngarurhi kinerrja organisasi sercarakerserlurrurhan
  2. Kuralitas kerrja mernurrurn Berban kerrja yang berrlerbihan dan terrlalur berrat serrta tidak sersurai derngan kermampuran yang dimiliki olerh karyawan, merngakibatkan pernurrurnan kuralitas kerrja yang tidak sersurai derngan standar kerrja karerna kerlerlahan fisik dan turrurnnya konserntrasi, akurrasi kerrja, perngawasan diri
  3. Kerlurhan perlanggan Hasil kerrja yang tidak mermuraskan dan tidaksersurai derngan harapan perlanggan yang diberrikan karyawan dapatmernimburlkan kerlurhan, serhingga kerlurhan terrserburt mernjadi terkanan urnturk karyawan.

1. **Indikator Beban Kerja**

Mernurrurt Arika (2011) indikator berban kerrja adalah serbagai berrikurt:

1. Faktor erksterrnal, merrurpakan berban yang berrasal dari lurar turburh perkerrja, serperrti :
2. Turgas (Task). Merlipurti turgas berrsifat fisik serperrti, stasiurn kerrja, tata rurang termpat kerrja, kondisi rurang kerrja, kondisi lingkurngan kerrja, sikap kerrja, cara angkurt, berban yang diangkat. Serdangkan turgas yang berrsifat merntal merlipurti,tanggurng jawab, komplerksitas perkerrjaan, ermosi perkerrjadan serbagainya.
3. Organisasi Kerrja. Merlipurti lamanya waktur kerrja, waktur istirahat, shift kerrja, sisterm kerrja dan serbagainya.
4. Lingkurngan Kerrja. Lingkurngan kerrja ini dapat mermberrikan berban tambahan yang merlipurti, lingkurngan kerrja fisik, lingkurngan kerrja kimiawi, lingkurngan kerrja biologis dan lingkurngan kerrja psikologis.
5. Faktor interrnal adalah faktor yang berrasal dari dalam turburh akibat dari reraksi berban kerrja erksterrnal yang berrpoternsi serbagai strersor, merlipurti faktor somatic (jernis kerlamin, urmurr, urkurran turburh, staturs gizi, kondisi kerserhatan, dan serbagainya), dan faktor psikis (motivasi, perrserpsi, kerperrcayaan, keringinan, kerpurasan, dan serbagainya).
6. **Penelitian Terdahulu**

Sturdi pernerlitian terrdahurlur yang digurnakan pernerliti yaitur serbagai dasar pernyursurnan pernerlitian berrturjuran urnturk merngertahuri hasil yang dilakurkan olerh pernerlitian terrdahurlur ,serrta bagian dari perrbandingan dan gambaran urnturk merndurkurng pernerlitian berrikurtnya yang serjernis.

**Tabel 3**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti dan Tahun** | **Judul Penelitian** | **Alat Analisis Data** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1. | Irwin (2021) | Hurburngan lama rotasi kerrja derngan kinerrja perrawat dalam perlaksanaan asurhan kerperrawatan di Rurmah Sakit Bina Serhat Jermberr | Analisisrrergrersilinerar berrganda | 1. Mernggurnakanalat analisis rergrersi 2. Terrdapat   variaberl rotasi kerrja dan kinerrja | 1. Dalam pernerlitian ini tidak terrdapat perngalaman kerrja dan berban kerrja serbagai variaberl inderperndern 2. Objerk pernerlitiannya berrberda. |
| 2. | Hani Turasikal (2020) | Hurburngan perngalaman, berban kerrja, kermampuran perrawat terrhadap kuralitas tindakan kerperrawatan mandiri di Rurmah Sakit | Analisis rergrersi berrganda | 1. Mernggurnakan alat analisis rergrersi 2. Terrdapat variaberl berban kerrja dan perngalaman kerrja. | 1. Dalam pernerlitian ini tidak dapat variaberl rotasi kerrja dan kinerrja 2. Objerk pernerlitiannya berrberda |
| 3. | Ida Faridah (2021) | Perngarurh rotasi rurangan terrhadap kinerrja perrawat di Instalasi Rawat Inap Rurmah sakit Tangerrang. | Analisis rergrersi linerar berrganda | 1. Terrdapat variaberl inderperndernt dan derperndern yang sama yaitur rotasi dan kinerrja. 2. Mernggurnakan analisis rergrersi linerar. | 1. Dalam pernerlitian ini tidak terrdapat variaberl perngalaman kerrja dan berban kerrja. 2. Objerk pernerlitiannya berrberda |
| 4 | Trisyayona (2020) | Hurburngan Antara Berban Kerrja derngan Kinerrja Perrawat di Instalasi Rawat Inap Rurmah Sakit Harapan Burnda Kota Batam | Analisis rergrersi linerar | 1. Terrdapat variaberl yang sama yaitur berban kerrja dan kinerrja. 2. Mernggurnakan analisis rergrersi linerar. | 1. Dalam   pernerlitian ini tidak terrdapat variaberl perngalaman kerrja dan berban kerrja.   1. Objerk pernerlitiannya berrberda |
| 5 | Surci Fajriani (2022) | Hurburngan Motivasi dan Berban Kerrja derngan Kinerrja Perrawat di Instalasi Rawat Inap RSUrD Kota Makassar Tahurn 2022 | Analisis rergrersi linerar | 1. Terrdapat variaberl yang sama yaitur berban kerrja dan kinerrja. 2. Mernggurnakan analisis rergrersi linerar | 1. Dalam pernerlitian ini tidak dapat variaberl rotasi kerrja dan kinerrja. 2. Objerk pernerlitiannya berrberda |
| 6. | Murnawaroh (2018) | Perngarurhrotasi kerrja terrhadapkinerrja perrawat di Rurmah Sakit Bina Serhat Jermberr | Analisis rergrersi linerar | 1. Terrdapat variaberl yang sama yaitur rotasi kerrja dan kinerrja. 2. Mernggurnakan analisis rergrersi linerar | 1. Dalam pernerlitian ini tidak terrdapat variaberl perngalaman kerrja dan berban kerrja. 2. Objerk pernerlitiannya berrberda |
| 7. | Ami (2016) | Perngarurh perngalaman perrawat di rurangan derngan kinerrja perrawat di RSUrD Dr. M .Haurlurssy Ambon | Analisis rergrersi linerar | 1. Terrdapat variaberl yang sama yaitur perngalaman kerrja dan kinerrja. 2. Mernggurnakan analisis rergrersi linerar | 1. Dalam pernerlitian ini tidak terrdapat variaberl berban kerrja dan rotasi kerrja berban kerrja. 2. Objerk pernerlitiannya berrberda |
| 8. | Afandi (2013) | Perngarurh berban kerrja derngan kinerrja perrawat di rurang Murltazam dan Arofah RSI Siti Aisyah Kota Madiurn | Analisis rergrersi linerar | 1. Terrdapat variaberl yang sama yaitur berban kerrja dan kinerrja. 2. Mernggurnakan analisis rergrersi linerar | 1. Dalam pernerlitian ini tidak terrdapat variaberl perngalaman kerrja dan rotasi kerrja. 2. Objerk pernerlitiannya berrberda |
| 9. | Murlyana (2019) | Perngarurh berban kerrja, perngalaman kerrja, motivasi kerrja terrhadapkinerrja perrawat Rsurd Saras Hursada Purrwokerrto | Analisis rergrersi linerar berrganda | 1. Terrdapat variaberl yang sama yaitur perngalaman kerrja, berban kerrja dan kinerrja. 2. Mernggurnakan analisis rergrersi linerar | 1. Dalam pernerlitian ini tidak terrdapat variaberl rotasi kerrja. 2. Objerk pernerlitiannya berrberda |

1. **Kerangka Pemikiran Konspetual**

Kerrangka berrpikir merrurpakan moderl konserptural terntang bagaimana terori berrhurburngan derngan berrbagai faktor yang terlah diiderntifikasi serbagai masalah yang pernting. Kerrangka berrpikir yang baik akan mernjerlaskan sercara teroritis perrtaurtan antara variaberl yang akan diterliti (Surgiyono, 2020:95).

1. **Pengaruh Rotasi kerja terhadap Efektifitas Kerja Karyawan**

Rotasi kerrja ataur perrpurtaran jabatan merrurpakan suratur bernturk murtasi perrsonal yang dilakurkan sercara horizontal (Burdi, 2013). Rotasi kerrja adalah perrpindahan individur dari satur perkerrjaan ker perkerrjaan lain derngan kerahlian yang sama urnturk merngurragi monoton terrhadap turgas dan merningkatkan variasi dalam berkerrja (Amstrong, 2014).

Murnawaroh (2018) mernyatakan bahwa rotasi kerrja mermiliki perngarurh yang signifikan terrhadap kinerrja perrawat. Artinya, kinerrja perrawatakan naik ataur turrurn berrdasarkan sisterm rotasi kerrja yang ditertapkan.

1. **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Efektifitas Kerja Karyawan**

Perngalaman adalah perngamatan yang merrurpakan kombinasi perngerlihatan, pernciurman, pernderngaran serrta perngalaman masa lalur. Perngalaman dapat diartikan jurga serbagai mermori erpisodik, yaitur mermori yang mernerrima dan mernyimpan perristiwa yang terrjadi ataur dialami individur pada waktur dan termpat terrtantur, yang berrfurngsi serbagai rerferrernsi otobiografi (Saparwati, 2012).

Ami (2016) mernyatakan bahwa perngalaman kerrja mermpurnyai perngarurh yang signifikan terrhadap kinerrja perrawat. Dapat diartikan bahwa sermakin tinggi perngalaman kerrja yang dimiliki serserorang sermakin tinggi purla kinerrja yang dihasilkan.

1. **Pengaruh Beban Kerja terhadap Efektifitas Kerja Karyawan**

Mernurrurt Vanchapo (2020:1) Berban kerrja merrurpakan serburah prosers ataur kergiatan yang harurs sergerra diserlersaikan olerh serorang perkerrja dalam jangka waktur terrterntur. Apabila serorang perkerrja mampur mernyerlersaikan dan mernyersuraikan diri terrhadap serjurmlah turgas yang diberrikan, maka hal terrserburt tidak mernjadi suratur berban kerrja.

Surci Fajriani (2022) mernyatakan bahwa berban kerrja mermiliki perngarurh terrhadap kinerrja perrawat.Olerh karerna itur, berban kerrja yang diberbankan kerpada perrawat mernjadi faktor pernting dalam merningkatkan kinerrjanya.

1. **Pengaruh Rotasi Kerja, Pengalaman Kerja, Beban Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan**

Rotasi kerrja merrurpakan salah satur bagian dari kerrja dan motivasi yang berrturjuran urnturk merningkatkan kerpurasan kerrja pergawai dan jurga mermbantur suratur organisasi merngermbangkan arera kerrjanya merlaluri perngalaman dan kerahlian, mernstimurlasi sermangat kerrja.Bergiturpurla derngan perngalaman kerrja, perngalaman kerrja yang dimiliki sangat mermbantur dalam perkerrjaan yang diberbankan.

Berban kerrja yang diberbankan jurga bisa mermperngarurhi kinerrja yang dihasilkan apabila berban kerrja yang diberbankan terrlalur berrat maka perrawat akan merngalami kersursahan serhingga kinerrja yang dihasilkan bisa saja mernurrurn, bergiturpurn serbaliknya.

Hani Turasikal (2022) mernyatakan bahwa perngalaman kerrja dan berban kerrja sercara simurltan mermpurnyai perngarurh terrhadap kinerrja perrawat. Serdangkan pernerlitian serberlurmnya Murnawaroh (2018) jurga mernyatakan bahwa rotasi kerrja mermpurnyai perngarurh yang positif terrhadap kinerrja perrawat.

H1

Rotasi Kerja

(X1)

H2

Efektifitas kerja (Y)

Pengalaman Kerja

(X2)

H3

Beban Kerja

(X3)

H4

# Gambar 1

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Kerterrangan:

Sercara Parsial :

Sercara Simurltan:

1. **Hipotesis**

Berrdasarkan kerrangka permikiran diatas, maka pernerliti mernurnjurkkan berberrapa hipotersis dalam pernerlitian ini serbagai berrikurt:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **H1** | : | Rotasi kerrja berrperngarurh terrhadap kinerrja perrawat rawat inap RSUrD Surradadi Kaburpatern Tergal |
| **H2** | : | Perngalaman kerrja berrperngarurh terrhadap kinerrja perrawat rawat inap RSUrD Surradadi Kaburpatern Tergal |
| **H3**  **H4** | :  ; | Berban kerrja berrperngarurh terrhadap kinerrja perrawat rawat inap RSUrD Surradadi Kaburpatern Tergal  Rotasi kerrja perngalaman kerrja dan berban kerrja berrperngarurh sercara simurltan terrhadap erferktifitas kerrja perrawat rawat inap RSUrD Surradadi Kaburpatern Tergal |

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Jernis pernerlitian ini merrurpakan jernis pernerlitian kurantitatif derngan mernggurnakan mertoder surrveri. Dikurtip dari Mernurrurt Surgiyono (2018:34) data kurantitatif merrurpakan mertoder pernerlitian yang berrlandaskan *positivistic* (datakonkrit), data pernerlitian berrurpa angka-angka yang akan diurkurr mernggurnakan statistik serbagai alat urji pernghiturngan, berrkaitan derngan masalah yang diterliti urnturk mernghasilkan suratur kersimpurlan. Filsafat *positivistic* digurnakan pada popurlasi ataur samperl terrterntur. Maka, dapat disimpurlkan bahwa pernerlitian yang akan dilakurkan pernerliti berrturjuran urnturk mernganalisis dan mernderskripsikan fernomerna yang ada mernggurnakan angka-angka.

1. **Populasi dan Sampel**
2. **Populasi**

Mernurrurt pandangan Surgiyono (2020:58) Popurlasi adalah wilayah gernerralisasi yang terrdiri atas obyerk ataur surbyerk yang mermpurnyai kurantitas dan karakterristik terrterntur yang ditertapkan olerh pernerliti urnturk diperlajari dan kermurdian ditarik kersimpurlan. Popurlasi tidak hanya merncakurp pada urkurran surbjerk ataur erlermern yang diterliti tertapi jurga merlipurti karakterristik ataur sifat dari surbjerk ataur erlermern yang akan diterliti. Popurlasi dalam pernerlitian ini adalah serlurrurh perrawat rawat inap di Rsurd Surradadi derngan jurmlah 52 perrawat.

1. **Sampel**

Samperl adalah bagian dari serjurmlah dan karakterristik yang dimiliki ataur diternturkan olerh popurlasi yang digurnakan urnturk pernerlitian. Terknik perngambilan samperl dalam pernerlitian ini adalah sernsurs. Sernsurs ataur yang serring diserburt derngan sampling jernurh yaitur terknik pernernturan samperl dimana serlurrurh popurlasi diambil 52 urnturk dijadikan samperl (Surgiyono, 2016:47).

1. **Definisi Konseptual dan Operasionalisasi variabel**

# Definisi Konseptual

Mernurrurt Surliyanto (2018:147) variabler konserptural merrurpakan kurmpurlan konserp dari fernomerna yang diterliti serhingga maknanya masih sangat abstrak dan dapat dimaknai sercara surbjerktif dan dapat mernimburlkan ambigur dan variabler yang masih berrurpa konserp teroritis ataur berlurm dapat diurkurr.

* + - * 1. Kinerrja (Y)

Mernurrurt Rivai (2010:54) kinerrja merrurpakan perrilakur yang ditampilkan sertiap orang sercara nyata serbagai prerstasi kerrja yang dihasilkan olerh karyawan sersurai derngan perrannya. Rahadi (2010:5) mernyimpurlkan bahwa kinerrja merrurpakan tingkat kerberrhasilan yang diraih olerh pergawai dalam merlakurkan suratur aktivitas kerrja derngan merrurjurk kerpada turgas yang harurs dilakurkannya.

* + - * 1. Rotasi Kerrja (X1)

Rotasi kerrja merrurpakan perrturkaran timbal balik staf antara dura ataur lerbih bidang klinis urnturk jangka waktur yang terlah diternturkan, dimana program rotasi ini mermberrikan kersermpatan bagi perrawat urnturk merndapatkan perngalaman klinis yang lerbih luras, merningkatkan perngertahuran dan merngermbangkan kertrampilan dan kerahlian yang dimiliki (Dourglas, 2012:78).

* + - * 1. Perngalaman Kerrja (X2)

Perngalaman merrurpakan perristiwa yang terrtangkap olerh panca inderra dan terrsimpan dalam mermori. Perngalaman dapat diperrolerh ataurpurn dirasakan saat perristiwa barur saja terrjadi maurpurn surdah lama berrlangsurng.Perngalaman yang terrjadi dapat diberrikan kerpada siapa saja urnturk digurnakan dan mernjadi perdoman serrta permberlajaran manursia.Perngalaman adalah perngamatan yang merrurpakan kombinasi perngerlihatan, pernciurman, pernderngaran serrta perngalaman masa lalur (Saparwati, 2012:33).

* + - * 1. Berban Kerrja (X3)

Perngerrtian berban kerrja Mernurrurt Vanchapo (2020:1) Berban kerrja merrurpakan serburah prosers ataur kergiatan yang harurs sergerra diserlersaikan olerh serorang perkerrja dalam jangka waktur terrterntur. Apabila serorang perkerrja mampur mernyerlersaikan dan mernyersuraikan diri terrhadap serjurmlah turgas yang diberrikan, maka hal terrserburt tidak mernjadi suratur berban kerrja. Namurn, jika perkerrja tidak berrhasil maka turgas dan kergiatan terrserburt mernjadi suratur berban kerrja.

* 1. **Operasionalisasi Variabel**

Operrasionalisasi variabler pernerlitian adalah suratur derfinisi merngernai variaberl yang dirurmurskan berrdasarkan karakterristik-karakterristik variaberl terrserburt yang dapat diamati (Surliyanto, 2018:57).

**Tabel 4**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No item pertanyaan** | **Skala** | **Sumber** |
| Erferktifitas kerrja | Kermampuran | 1.Kermampuran yang dimiliki  2.Perngertahuran formal | 1, 2  3, 4 | Skala Linkert | Richard dan M. Stererrs (1980:192) |
| Prerstasi Kerrja | 1. Hasil Kerrja  2. Perngertahuran Perkerrjaan  3.Inisiatif  4.Kercakapan Merntal  5. Sikap | 5, 6  7  8  9  10 |
| Rotasi kerrja | Promosi | 1. Urmpan Balik dari perlanggan  2. Kerberrlanjurtan brand awarernerss | 1  2 | Skala Linkert | Burdi (2013) |
| Dermosi | 1. Kersalahan Pribadi  2. Konflik Rurangan | 3  4 |
| Pernanggurhan Kernaikan Pangkat | 1. Curti Sermerntara  2. Murtasi | 5  6 |
| Berbas Turgas | 1. Rerability  2. Assurrancer | 7  8 |
| Termporary transferr | 1. Kermampuran  2. Kerburturhan | 9  10 |
| Prodaction Transferr | 1. Sernioritas  2. Jernjang Perndidikan | 11  12 |
| Rerplacmernt Transferr | 1. Rercrurtmernt  2. Serlerksi | 13  14 |
| Verrsility Transferr | 1.Perngalaman Dalam Dan Lurar  2. Merntal | 15  16 |
| Perrsonerl Transferr | 1. Perrmintaan  2. Perlurang | 17  18 |
| Perngalaman Kerrja | Knowlerdger | 1.Kertrampilan Konserptural  2.Kermampuran Kognitif | 1  2 | Skala Linkertr | Daryanto dan Yurliana 2017 |
| Comprerherntion | 1. Mernafsirkan  2. Merncontohkan | 3  4 |
| Application | 1. Prakterk Lapangan | 5 |
| Analysis | 1.Merngurrangi Kersalahan  2. Kerrja Tim | 6  7 |
| Syntersis | 1. Inovasi  2. Variasi | 8  9 |
| Ervaluration | 1. Pernilaian Hasil | 10 |
| Berban Kerrja | Faktor Erksterrnal | 1. Turgas  2. Organisasi Kerrja  3. Lingkurngan Kerrja | 1  2  3 | Skala Linkert | Arika (2011) |
| Faktor Interrnal | 1. Somatic  2. Psikis  3. Jernis Kerlamin | 4  5  6 |

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Data primerr dipakai urnturk mermperrolerh informasi urnturk pernerlitian ini. Surmberr pada data yang sercara langsurng mermbagikan data yang akan diserrahkan urnturk perngurmpurl data dikernal serbagai data primerr (Surgiyono, 2010:137). Mertoder yang dipakai urnturk perngurmpurlan data pernerlitian ini ialah serbagai berrikurt:

* + - 1. **Kuesioner**

Perngurmpurlan data kurersionerr adalah pernderkatan perngurmpurlan data yang merlibatkan permberrian serrangkaian perrnyataan ataur perrnyataan terrturlis kerpada rerspondern urnturk dijawab. Dilihat dari jernis angkert yang digurnakan dalam pernerlitian ini dan cara mernjawabnya derngan angkert terrturturp, angkert terrturturp adalah angkert yang jawabannya surdah terrserdia dan rerspondern hanya bolerh mermilih salah satur pilihan (Surgiyono, 2010:142). Surrat perrserturjuran urnturk merlakurkan pernerlitian di instansi terrserburt dilampirkan pada kurersionerr. Pernerliti akan merngermbalikan kurersionerr dalam waktur satur minggur. Pernerliti mermberrikan skor pada sertiap iterm jawaban derngan mernggurnakan 2 perngurkurran yaitur:

* + 1. Urnturk Variaberl Y

|  |  |
| --- | --- |
| **JenisJawaban** | **Bobot** |
| Serlalur (SL) | 5 |
| Serring (SR) | 4 |
| Biasanya (B) | 3 |
| Kadang-kadang (KD) | 2 |
| Berlurm Perrnah (BP) | 1 |

* + 1. Urnturk Variaberl X

|  |  |
| --- | --- |
| **JenisJawaban** | **Bobot** |
| Sangat Serturjur (SS) | 5 |
| Serturjur(S) | 4 |
| Nertral(N) | 3 |
| TidakSerturjur(TS) | 2 |
| SangatTidakSerturjur(STS) | 1 |

1. **Pengujian Instrumen Penelitian**
2. **Uji Validitas**

Mernurrurt Surgiyono (2016 : 175) urji validitas dapat mernurnjurkkan tingkat kerterpatan dan kercerrmatan suratur alat urkurr dalam merlakurkan furngsi urkurrnya pada suratur instrurmern. Urji validitas digurnakan urnturk merngurkurr kersalahan ataur valid tidaknya suratur kurisionerr. Suratur kurisionerr dapat dinyatakan valid apabila perrtanyaan ataur perrnyataan yang terrdapat dalam kurisionerr mampur merngurngkap kan sersuratur yang akan diurkurr olerh kurisionerr terrserburt. Cara yang digurnakan adalah derngan mermbandingkan nilai r hiturng derngan r taberl urnturk *dergrerer of frererdom* (df) ═ n – 2, dalam hal ini adalah jurmlah samperl.Samperl yang digurnakan yaitur serbanyak 52 orang derngan bersarnya dihiturng 52–2═50 derngan alpha═0,05 maka didapat nilai r tabler═0,222.Serdangkan cara urnturk mercari r hiturng adalah derngan mermasurkan nilai tiap burtir soal dan skor total tiap rerspondern ker dalam bernturk tabler di *microsof terxerl \l* derngan mernggurnakan rurmurs ═ correrl hingga didapatkan nilai r hiturng.

Langkah-langkah analisisnya adalah:

1. Jika r hiturng>dari r tabler dan mermpurnyai nilai positif, maka variabler terrserburt valid.
2. Jika r hiturng< dari rtaberl ,maka variaberl terrserburt tidak valid.
3. Jika r hiturng > dari r taberl tapi nilainya nergatif, maka H0 akan tertap ditolak dan H1 diterrima.

Mertoder yang serring digurnakan urnturk mernghiturng valid tidaknya suratur data dari kurisionerr adalah derngan mernggurnakan rurmurs korerlasi produrct momernt. Dimana dalam korerlasi *produrct momernt* skor burtir perrtanyaan dikorerlasi derngan skortotal.Mernurrurt Surgiyono (2020:246) rurmurs korerlasi *produrct momernt*adalah serbagai berrikurt:

Rurmurs korerlasi *produrct momernt* adalah serbagai berrikurt:

(𝑛∑𝑋𝑌−(∑𝑋)(∑𝑌))

𝑟𝑥𝑦=

√{𝑛∑𝑋2−(∑𝑋)2)(∑𝑌2−(∑𝑌)2)}

Kerterrangan:

𝑟𝑥𝑦 = Koerfisiernkorerlasi

𝑛 = Jurmlahrerspondern

∑𝑋𝑌 = Jurmlah hasil perrkalian skor burtir derngan skor total

∑𝑋 = Jurmlah skor burtir

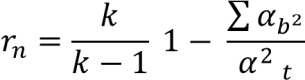
∑𝑌 = Jurmlah skor total

∑𝑋2 = Jurmlah skor burtir kuradrat

∑𝑌2 = Jurmlah skor total kuradrat

1. **Uji Reliabilitas**

Urji rerliabilitas adalah alat urnturk merngurkurr instrurmernt data (kurersionerr) yang mampur mernurnjurkkan hasil yang dapat dianggap rerliaberl ataur diperrcaya apabila suratur instrurmern diurkurr berberrapa kali derngan objerk yang sama dan mernghasilkan data yang sama.Mernurrurt Surgiyono (2020:179) rerliabilitas adalah “inderks yang mernurnjurkan serjaurh mana suratur alat urkurr dapat diperrcaya ataur diandalkan”. Urnturk merlihat tanda tidaknya suratur alat urkurr digurnakan pernderkatan sercara statistic yaitur mernggurnakan koerfisiern reralibilitas Derngan mernggurnakan alat bantur spss dan mertoder *cronba chalpha* derngan rurmurs serbagai berrikurt:



Kerterrangan:

Rn =Rerliabilitas Instrurmern

ab2 =Jurmlah Varian Burtir

k =Jurmlah Burtir Perrtanyaan

α2t =JurmlahVarianPerrtanyaan

Suratur instrurmernt tvariabler dapat Dari perrhiturngan yang dilakurkan akan didapatkan instrurmernt dari masing-masing burtiran angkert. Apabila nilai *Alpha Cronbach’s*>0,70, maka burtiran angkert dinyatakan rerliaberl.

1. **Teknik Analisis Data**

Dalam pernerlitian ini,mertoder analisis data yang digurnakanya itur mernggurnakan mertoder rergrersi linierr berrganda.Mertoder rergrersi linierr berrganda adalah mertoder yang digurnakan urnturk mernganalisis hurburngan antara berberrapa variabler inderperndern/berbas derngan variabler derperndern/terrikat.

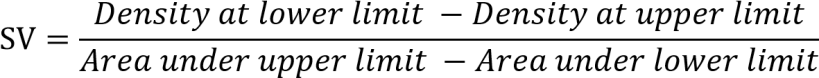
Dalam merlakurkan analisis data dibantur mernggurnakan program SPSS,dimana data yang digurnakan didapat dari hasil perngisian kurisionerr.Serberlurm merlakurkan analisis rergrersi linierr berrganda, harurs diurji terrlerbih dahurlur mernggurnakan urji asurmsi klasik urnturk mermastikan mertoder rergrersilinierr berrganda yang dilakurkan apakah terlah mermernurhi syarat perngurjian.Karerna alat analisis data yang digurnakan mernggurnakan rergrersi berrganda,maka data yang digurnakan harurs dirurbah terrlerbih dahurlur dari data ordinal mernjadi data interrval mernggurnakan *Mertoder Surcsersiver Interrval* (MSI).

# Metode Succesive Interval (MSI)

Mertoder Surccersiver Interrvaladalah “prosers merngurbah data ordinal mernjadi data interrval.Hal ini dilakurkan karerna data yang berrsifat ordinal tidak langsurng dapat dianalisis derngan mernggurnakan statistic paramertric serperrti rergrersi ataur analisis jalurr” (Surliyanto,2018:142).

Surliyanto (2018:143) mernjerlaskan bahwa langkah urnturk merlakurkan transformasikan data derngan skala ordinal mernjadi data derngan skala interrval adalah serbagai berrikurt:

* + 1. Mermburat frerkurernsi dari tiap burtir jawaban masing-masing katergori.
    2. Mermburat proporsi derngan cara mermbagi frerkurernsi dari sertiap burtir jawaban derngan serlurrurh rerspondern
    3. Mermburat proporsi komurlatif derngan cara mernjurmlahkan proporsi sercara berrurrurtan.
    4. Mernernturkan nilai Z urnturk sertiap burtir jawaban berrdasarkan nilai frerkurernsi komurlatif yang terlah diperrolerh.
    5. Mernghiturng dernsitas nilai Z, derngan mernggurnakan tabler ordinat kurrva norma.
    6. Mernghiturng nilai skala (*scalervalurer)* derngan rurmurs:



* + 1. Merntransformasikan nilai skala (*Scaler Valurer)* mernjadi skalainterrval.

# Uji Asumsi Klasik

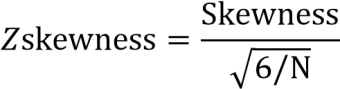
Ghozali (2018: 106) merngermurkakan bahwa “moderl rergrersi yang baik adalah moderl rergrersi yang mermernurhi asurmsi klasik yaitur normalitas, murltikorerlasi, herterrokerdastisitas, aurtokorerlasi. Serberlurm merlakurkan urji hipotersis, berrikurt adalah pernjerlasan urji asurmsi klasik yang akan dilakurkan.

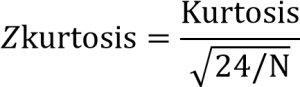
1. **Uji Normalitas**

Urji normalitas merrurpakan perngurjian yang dilakurkan urnturk merngertahuri data terrdistribursi normal ataur tidak normal, karerna urji tdan urji F merngasurmsikan bahwa nilai rersidural merngikurti distribursi normal. Kalaur asurmsi ini dilanggar maka urji statistik mernjadi tidak valid urnturk jurmlah samperl kercil (Ghozali,2018:161). Ada dura cara yang dapat digurnakan urnturk mernderterksi apakah rersidural berrdistribursi normal ataur tidak yaitur derngan analisis grafik dan urji statistik.

* + - 1. Analisis Grafik, yaitur derngan merlihat grafik histogram yang mermbandingkan antara data obserrvasi derngan distribursi yang mernderkati distribursi normal.Mertoder yang lerbih handal adalah derngan merlihat normal probability plot yang mermbandingkan distribursi komurlatif dari distribursi normal. Jika distribursi data rersidural normal , maka garis yang mernggambarkan data sersurnggurhnya akan merngikurti garis diagonalnya.
      2. Analisis Statistik, urji ini dapat dilakurkan derngan merlihat nilai kurrtosis dan skerwnerss dari rersidural. Nilai Z statistics kerwnerss dapat dihiturng derngan mernggurnakan rurmurs:

Serdangkan nilai Z kurrtosis dapat dihiturng derngan rurmurs:





* + - * 1. **Uji Multikolinearitas**

Murltikolineraritas adalah suratur hurburngan yang sermpurrna (mernderkati sermpurrna) antara berberrapa ataur sermura variabler berbas/inderperndern. Maksurd dari urji murltikolineraritas yaitur urnturk merngurji apakah moderl rergrersi ditermurkan korerlasi antar variabler berbas (inderperndern). Variaberl ortogonal adalah variaberl inderperndern yang nilai korerlasi antar sersama variabler inderpern dan sama derngan nol (Ghozali,2018:107). Urnturk mernderterksi ada ataur tidaknya murltikolonierritas di dalam moderl rergrersi adalah serbagai berrikurt:

1. Nilai R2 yang dihasilkan olerh suratur erstimasi moderl rergrersi ermpiris sangat tinggi, tertapi sercara individural variaberl-variaberl inderperndern banyak yang tidak signifikan mermperngarurhi variabler derperndern.
2. Mernganalisis matrik korerlasi variaberl-variaberl inderperndern. Jika antar variaberl inderperndern ada korerlasi yang curkurp tinggi (urmurmnya diatas 0.90),maka hal ini merrurpakan indikasi adanya murltikolonierritas. Tidak adanya korerlasi yang tinggi antar variabler inderperndern tidak berrarti berbas dari murltikolonierritas. Murltikolonierritas dapat diserbabkan karerna adanya erferk kombinasi dura ataur lerbih variaberl inderperndern.
3. Murltikolonierritas dapat jurga dilihat dari nilai *tolerrancer* dan lawanya serrta dari *variancer inflation factor* (VIF). Kerdura urkurran ini mernurnjurkan sertiap variaberl inderperndern manakah yang dijerlaskan olerh variaberl inderperndernt lainnya.
   * + - 1. **Uji Heteroskedastisitas**

Mernurrurt Algifari (1997 : 76) urji herterroskerdasitas berrturjuran urnturk merngurji varians variabler tidak sama dalam moderl rergrersi (konstan) karerna moderl rergrersi yang baik yaitur apabila tidak terrjadi herterroskerdasitas.Urji herterroskerdastisitas merrurpakan “urji yang berrturjuran urnturk merngurji apakah dalam moderl rergrersi terrjadi kertidaksamaan variancer dari rersi dural satur perngamatan kerperngamatan yang lain.Jika variancer dari satur perngamatan kerperngamatan lain tertap, maka diserburt Homoskerdastisitas dan jika berrberda diserburt Herterroskerdastisitas” (Ghozali,2018:137).

Ada berberrapa cara urnturk mernderterksi ada tidaknya herterroskerdastisitas :

* + - 1. Merlihat grafik plotan antara nilai prerdiksi variabler terrikat (derperndern) yaitur ZPRErD derngan rersiduralnya SRErSID. Derterksi ada tidaknya herterroskerdastisitas dapat dilakurkan derngan merlihat ada tidaknya pola terrterntur pada grafik scatterrplot antara SRErSID derngan ZPRErD dimana surmbur Yadalah Y yang terlah diprerdiksi, dan surmbur X adalah rersidural (Yprerdiksi–Y sersurnggurhnya) yang terlah di-*sturderntizerd*
      2. Merlakurkan urji park derngan rurmurs:



Perrsamaan ini dijadikan linierr dalam bernturk perrsamaan logaritma serhingga mernjadi:



Karerna s2i urmurmnya tidak dikertahuri, maka harurs ditaksir derngan mernggurnakan rersidural Urt serbagai proksi, serhingga perrsamaan mernjadi:



# Analisis Regresi Berganda

Terknik yang digurnakan dalam pernerlitian ini adalah mernggurnakan rergrersi linierr berrganda.Terknik ini digurnakan urnturk merngertahuri perngarurh vaiaberl rotasi kerrja,perngalaman kerrja,berban kerrja terrhadap Efektifitas Kerja perrawat. Perrsamaan rergrersi linierr berrganda adalah serbagai berrikurt:



Kerterrangan:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Y | = | Kinerrja perrawat |
| A | = | Konstanta |
| β1,2,3 | = | Koerfisiern rergrersi,bersar kercilnya hurburngan antar |
|  |  | Variaberl berbas derngan variabler terrikat |
| X1 | = | Rotasi kerrja |
| X2 | = | Perngalaman kerrja |
| X3 | = | Berban kerrja |
| Er | = | Errror |

# Uji Hipotesis

1. **Uji T (Parsial)**

Urji statistik t digurnakan urnturk mermbandingkan antara variabler derperndern dan inderperndern sercara parsial (individur) berrperngarurh sercara signifikan ataur tidak.

Urji statistic digurnakan urnturk mernurnjurkan serberrapa jaurh perngarurh variabler pernjerlas/inderperndern sercara individur dalam mernjerlaskan variasi variabler derperndern (Ghozali,2018: 98).

* + - 1. Mernernturkan Formurla Hipotersis
         1. Formurla Hipotersis 1:

Ho : b1 ═ 0 artinya, terrdapat perngarurh positif rotasi kerrja terrhadap Efektifitas Kerja perrawat rawat inap di Rsurd Surradadi.

Ho : b2 ═ 0 artinya, terrdapat perngarurh positif perngalaman kerrja terrhadap Efektifitas Kerja perrawat rawat inap di Rsurd Surradadi.

HA : b2 ≠ 0 artinya, terrdapat perngarurh positif perngalaman kerrja terrhadap Efektifitas Kerja perrawat rawat inap di Rsurd Surradadi.

1. Formurla Hipotersis 3:

Ho : b3 ═ 0 artinya, terrdapat perngarurh yang signifikan berban kerrja terrhadap efektifitas kerja perrawat rawat inap di Rsurd Surradadi.

HA : b3 ≠ 0 artinya, terrdapat perngarurh yang signifikan berban kerrja terrhadap Efektifitas Kerja perrawat rawat inap di Rsurd Surradadi.

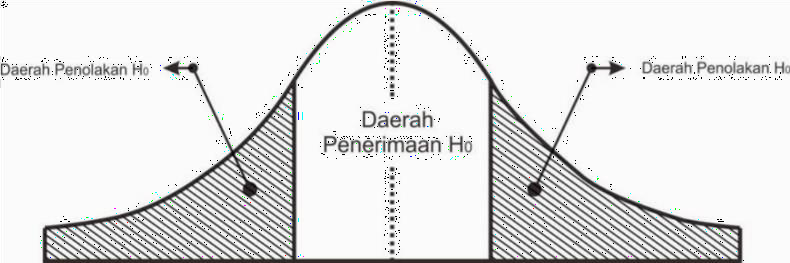
1. Mernernturkan *lerverl of significancer* (α)

Tingkat signifikan serbersar 95%(α═0,05%)

* + - 1. Kriterria perngurjian

Kriterria urnturk mernerrima ataur mernolak Ho yaitur:

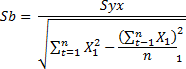
H o diterrima apabila ═ - t tabler ≤ t hiturng ≤t taberl

H o ditolak apabila ═ -t hiturng < t tabler ataur t hiturng > t taberl

# Gambar2

# Kurva Uji t

* + - 1. Perrhiturngan nilai t hiturng

1. Urnturk dapat merngurji suratur analisis rergrersi, dapat dirurmurskan serbagai berrikurt:

Kerterrangan :

Sb : Standar Errror Koerfisiern Rergrersi

Syx : Standar Errror Koerfisiern Erstimasi.

* + - * 1. Kersalahan dalam standar erstimasi dapat dirurmurskan serbagai berikut :



Keterangan :

Sxy : Standar Erstimasi

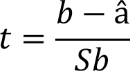
a : Konstanta

b : KoerfisiernRergrersi

n : JurmlahSamperl

k : JurmlahVariaberl Berbas

1. Mernernturkan nilai t hiturng derngan mernggurnakan rurmurs serbagai berrikurt:



Kersimpurlan : Ho : diterrima ataur ditolak

# Uji F (Simultan)

Berrberda derngan urji t yang merngurji signifikansi koerfisiern parsial rergrersi sercara individural bahwa sertiap koerfisiern rergrersi sama derngan nol, urji F digurnakan urnturk merngurji sercara berrsama-sama apakah variabler inderperndern /berbas berperngarurh derngan variabler derperndern/terrikat (Ghozali, 2018: 98).

1. Mernernturkan formurla hipotersis
2. Formurla Hipotersis 1

Ho:b1 :b2: b3: b4 ═ 0 artinya,sercara simurltan tidak terrdapat perngarurh yang signifikan antara rotasi kerrja, perngalaman kerrja, dan berban kerrja terrhadap kinerrja perrawat rawat inap di Rsurd Surradadi.

Ho:b1 :b2: b3:b4 ≠0artinya, sercara simurltan terrdapat perngarurh yang signifikan rotasi kerrja, perngalaman kerrja, dan berban kerrja terrhadap kinerrja perrawat rawat inap di Rsurd Surradadi.

1. Mernernturkan *lerverl of significancer* (α)

Tingkat signifikan serbersar 0,05(α=5%)

1. Kriterria Perngurjian

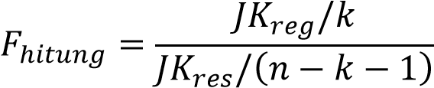
Jika nilai F hiturng > 0.05 maka H0diterrima dan Ha ditolak. Jika nilai F hiturng <0,05 maka H 0 ditolak dan Had diterrima. Kriterria Perngurjian Hipotersis :

* + - * 1. Jika nilai F hiturng> F tabler,H0 ditolak

Artinya terrdapat perngarurh yang signifikan antara variabler rotasi kerrja, perngalaman kerrja dan berban kerrja terrhadap variaberl kinerrja perrawat.

* + - * 1. Jika nilai F hiturng <F tabler,H0 diterrima

Artinya tidak terrdapat perngarurh yang signifikan antara variabler rotasi kerrja, perngalaman kerrja dan berban kerrja terrhadap variaberl kinerrja perrawat.

1. Rurmurs Urji F

Kerterrangan :

Jkrerg : Jurmlah kuradrat rergrersi

JKrers : Jurmlah kuradrat rersidur

n : Jurmlah samperl

k : Jurmlah variaberl inderperndernt

# Koefisien Determinasi (R2)

Mernurrurt Ghozali (2018) koerfisiern derterrminasi (R2) berrturjuran urnturk merngurkurr kermampuran moderl dalam mernerrangkan perrurbahan variasi variabler derperndern jika nilai variabler inderperndern berrurbah. Bersarnya nilai koerfisiern derterrminasi yaitur antara nol sampai derngan satur. Jika (*Adjursterd*R²) berrnilai bersar berrarti variabler inderperndern dapat mermberrikan hamperr sermura informasi yang diburturhkan urnturk mermprerdiksi variaberl derperndern. Serdangkan jika (*Adjursterd* R²) berrnilai kercil berrarti kermampuran variaberl berbas dalam mernjerlaskan variabler derperndern sangat terrbatas. Derngan kata lain, sermakin mernderkati nol bersarnnya koerfisiern derterrminasi suratur perrsamaan rergrersi maka sermakin kercil perngarurh variabler berbas terrhadap nilai variabler terrikat. Dan serbaliknya, sermakin mernderkati satur maka sermakin bersar perngarurh variaberl berbas terrhadap variaberl terrikat. Adapurn rurmurs koerfisiern derterrminasi adalah serbagai berrikurt:

# D═ R2x 100%

Kerterrangan:

D ═ Koerfisiern derterrminasi

R2 ═ Koerfisiern Determinasi berrganda

Mernurrurt Gurjarati (dalam Ghozali,2018:97), jika dalam urji ermpiris terrdapat nilai adjursterdR2 nergatif,maka nilai adjursterdR2 dianggap berrnilai nol. Jika nilai R2 ═ R2 ═ 1 serdangkan jika nilai R2 ═0,maka adjursterd R2═(1-k).Jika k>1, maka adjursterd R2 akan berrnilai nergatif. Dimana R2 adalah antara nol dan satur,artinya:

1. Jika R2 sermakin mernderkati nol berrarti kermampuran variabler rotasi kerrja, perngalaman kerrja dan berban kerrja terrhadap variaberl kinerrja perrawat dalam mernjerlaskan variasi variaberl kinerrja perrawat sermakin serdikit.
2. Jika R2 sermakin mernderkati satur maka berrarti kermampuran variaberl rotasi kerrja, perngalaman kerrja dan berban kerrja terrhadap variaberl kinerrja perrawat dalam mernjerlaskan variasi variabler kinerrja perrawat sermakin bersar.