



JURNAL ILMIAH

**HUBUNGAN ROTASI KERJA DENGAN KEJENUHAN KERJA
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PARU JEMBER**

Oleh :
Desy Wijayanti
2011012012

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2022**

JURNAL ILMIAH

**HUBUNGAN ROTASI KERJA DENGAN KEJENUHAN KERJA
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PARU JEMBER**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Keperawatan

Oleh :
Desy Wijayanti
2011012012

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2022**

PERNYATAAN PERSETUJUAN


**HUBUNGAN ROTASI KERJA DENGAN KEJENUHAN KERJA
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PARU JEMBER**

Oleh :
Desy Wijayanti
2011012012

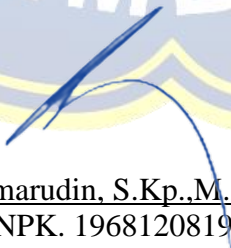
Jurnal Ilmiah ini telah diperiksa oleh pembimbing dan telah disetujui untuk dipublikasikan pada Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember

Jember, 23 Januari 2022

Pembimbing I


Ns. Supriyadi, S.Kep.,M.Kes
NIP.19740415 200501 1001

Pembimbing II


Ns. Komarudin, S.Kp.,M.Kep., Sp.Kep.J
NPK. 1968120819305384

HUBUNGAN ROTASI KERJA DENGAN KEJENUHAN KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PARU JEMBER

Desy Wijayanti¹, Supriyadi², Komarudin³
Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Jember

1. Mahasiswa Program S1 Keperawatan Universitas Muhammadiyah Jember
2. Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember
3. Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember

Abstrak

Pandemi Covid-19 berdampak negatif terhadap tenaga kesehatan utamanya perawat yaitu berisiko meningkatnya *burnout syndrome*. Lingkungan kerja yang penuh tekanan dan beban kerja tinggi akan berdampak pada stres kerja perawat akibatnya tidak memiliki kesejahteraan psikologis yang optimal. Hal ini tentunya dapat menyebabkan pekerja mengalami stres yang tinggi dan mengalami kejenuhan. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan rotasi kerja dengan kejenuhan kerja pada perawat di Rumah Sakit Paru Jember. Metode penelitian menggunakan metode korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Besar sample pada penelitian adalah sebanyak 75 responden dengan teknik sampling menggunakan *simple random sampling*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji *spearman rho*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menyatakan bahwa rotasi kerja adalah cukup yaitu sebanyak 40 orang (53,3%) serta diketahui pula bahwa sebagian besar tingkat kejenuhan kerja pada perawat berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 65 orang (86,7%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan tingkat korelasi rendah antara rotasi kerja dengan kejenuhan kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Paru Jember ($p\text{-value} = 0,012$; $\alpha = 0,05$; $r = 0,228$). Hasil penelitian memberikan bukti bahwa melalui rotasi kerja individu akan terbuka dengan pengalaman baru serta bersedia untuk belajar dan melihat tantangan sebagai peluang untuk melakukannya, dan juga memperbesar pencapaian pribadi

Kata kunci : Rotasi kerja, Kejenuhan Kerja, Perawat
Daftar Pustaka : 52 (2010-2021)

Abstract

The Covid-19 pandemic has a negative impact on health workers, especially nurses, namely the risk of increasing burnout syndrome. A stressful work environment and high workload will have an impact on nurses' work stress as a result they do not have optimal psychological well-being. This of course can cause workers to experience high stress and experience burnout. This study aims to determine the relationship between job rotation and job burnout on nurses at Jember Chest Hospital. The research method uses a correlational method with a cross sectional approach. The sample size in this study was 75 respondents using simple random sampling. Analysis of the data in this study using the Spearman Rho test. The results showed that most nurses stated that job rotation was sufficient, namely 40 people (53.3%) and it was also known that most of the job burnout levels of nurses were in the low category, namely as many as 65

people (86.7%). The results of statistical tests showed that there was a relationship with a low level of correlation between job rotation and job burnout on nurses at the Jember Chest Hospital (p -value = 0.012; = 0.05; r = 0.228). The results of the study provide evidence that through job rotation individuals will be open to new experiences and willing to learn and see challenges as opportunities and also increase personal achievement.

Key Words : Job rotation, Job burnout, Nurse
Bibliography : 52 (2010-2021)

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan rumah sakit bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan berkualitas dan hal tersebut akan dicapai jika didukung oleh tersedianya fasilitas kesehatan yang lengkap dan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satu SDM yang sangat penting bagi rumah sakit adalah tersedianya perawat yang berkualitas (Jusnimar, 2012). Untuk menjamin ketenagaan perawat yang berkualitas maka perawat haruslah memiliki kesehatan mental yang baik selama menjalankan asuhan (LaMontagne & Martin, 2014).

Lingkungan kerja yang penuh tekanan, beban kerja, berdampak pada stres kerja perawat akibatnya tidak memiliki kesejahteraan psikologis yang optimal. Hal ini tentunya dapat menyebabkan pekerja mengalami stres yang tinggi dan *burnout* atau kejenuhan (Johnson & Jayappa, 2020). *Burnout* atau kejenuhan masih merupakan masalah kesehatan kerja dan produktivitas kerja dengan prevalensi kejadian yang terus meningkat sehingga memerlukan perhatian serius dari para pemangku kepentingan (Ramdan & Fadly, 2016).

Sebuah studi *cross sectional* oleh Lasalvia & Amaddeo (2021) menemukan bahwa selama periode pandemik covid-19 tenaga kesehatan di Italia secara keseluruhan mengalami *burnout syndrome* yaitu sebanyak 38,3% dengan 46,5% pada kondisi ringan dan 26,5% dalam kondisi berat. Ia juga melaporkan

bahwa peningkatan *burnout syndrome* tersebut lebih berat terjadi pada perawat dan residen yang masing-masing berpotensi 2,5 kali mengalami *burnout syndrome* yang berat. Hal serupa dilaporkan oleh Alsulimani et al (2021) bahwa selama periode pandemi covid-19 di Saudi Arabia para tenaga kesehatan mengalami *burnout syndrome* yang mencapai mencapai 75%, ia juga mengungkapkan bahwa *burnout syndrome* terkait dengan usia, jabatan, pengalaman kerja serta peningkatan rata-rata jam kerja akibat pandemi. Penelitian oleh Basrowi et al (2020) ditemukan bahwa selama masa pandemi 83% tenaga kesehatan di Indonesia mengalami *burnout syndrome* derajat sedang hingga berat. Tenaga kesehatan 41% mengalami kelelahan emosi derajat sedang dan berat, 22% mengalami kehilangan empati derajat sedang dan berat, serta 52% mengalami kurang percaya diri derajat sedang dan berat.

Studi pendahuluan di RS Paru pada awal bulan Maret 2021 juga menemukan bahwa dari 25 perawat menunjukkan 40% mengalami kejenuhan kerja ringan dan 60% mengalami kejenuhan sedang. Kejenuhan disebabkan oleh situasi kerja pada saat pandemic, yakni kecemasan menangani pasien covid-19, beban kerja yang meningkat, lingkungan kerja yang kurang nyaman akibat seringnya rotasi kerja. Hasil wawancara 5 perawat di RS Paru Jember semuanya mengatakan bahwa rotasi kerja sering dilakukan, bahkan 2 diantaranya megeluhkan terkait rotasi kerja yang

dianggap terlalu sering dilakukan oleh RS Paru Jember.

Pandemi Covid-19 berdampak negatif terhadap tenaga kesehatan utamanya perawat yaitu berisiko meningkatnya *burnout syndrome*. *Burnout syndrome* merupakan sindrom psikologis yang berkembang sebagai reaksi negatif terhadap stresor kerja yang terdiri dari kombinasi kelelahan emosional, depersonalisasi dan prestasi pribadi yang rendah. Keletihan emosional terkait dengan pengalaman stres individu yang pada gilirannya terkait dengan penurunan sumber daya emosional dan fisik. Depersonalisasi mengacu pada pelepasan diri dari pekerjaan sebagai reaksi terhadap kelelahan yang berlebihan dan berkaitan dengan hilangnya antusiasme dan semangat untuk pekerjaan seseorang. Prestasi pribadi mengacu pada profesionalisme yang rendah dan kurangnya produktivitas di tempat kerja. Dampak dari *burnout syndrome* tidak hanya terbatas pada kesehatan pekerja, tetapi juga mempengaruhi kualitas perawatan yang diberikan dan kesejahteraan organisasi layanan kesehatan (Lasalvia & Amaddeo, 2021)

Sebagai profesional, perawat bertugas di berbagai fasilitas perawatan kesehatan dengan kompetensi yang berbeda-beda sesuai kebutuhan unit di fasilitas layanan kesehatan tersebut. Perawat di semua fasilitas harus memiliki pemahaman yang baik tentang bagaimana sistem perawatan kesehatan bekerja agar dapat berfungsi secara efektif dalam organisasi dan memberikan asuhan keperawatan yang aman dan berkualitas (Murray, 2017).

Perawat manager harus memiliki pemahaman yang baik tentang kondisi layanan keperawatan di fasilitas pelayanan kesehatan agar organisasi berjalan dengan lebih baik, memahami kebutuhan akan perubahan/inovasi dan pada gilirannya melihat bagaimana peran terbaik perawat dalam lingkungan kerja. Manajer perawat dapat memfasilitasi dan

mengidentifikasi peluang dan ancaman untuk perencanaan strategis serta mengelola staf keperawatan secara efektif (Murray, 2017). Tujuan utama menyusun perencanaan tersebut adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi staf dalam melaksanakan tugasnya. Perencanaan tersebut terdiri dari tiga aspek, yakni pengembangan tugas, keterlibatan dalam tugas, dan rotasi tugas (Nursalam, 2017).

Rotasi kerja merupakan perpindahan staf dari unit satu ke unit lainnya secara lateral. Rotasi kerja merupakan upaya untuk melakukan retensi staf dari berbagai dampak akibat kerja. Namun, program tersebut memiliki dua dampak yakni dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif adalah staf dapat mengembangkan karier secara efektif dengan mengumpulkan berbagai pengalaman sehingga ia mampu menguasai keahlian dalam berbagai kondisi di setiap unit. Sedangkan, dampak negatifnya adalah individu yang dirotasi membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan berkenalan dengan proses baru dan tidak menutup kemungkinan diperlukan banyak waktu yang digunakan untuk memotivasi dan membujuk staf agar mau dilakukan rotasi kerja, serta dampak lain adalah rotasi kerja tidak memperhitungkan waktu yang terbuang sia-sia dalam melatih seseorang agar layak dalam unit tersebut (Ektahir, 2018)

Rotasi kerja harus dilakukan secara terkoordinasi oleh karena umumnya kegiatan rotasi menyangkut kegiatan unit lain sehingga diperlukan perencanaan. Rotasi merupakan upaya yang dinamis sehingga penempatan waktunya pun harus terkoordinasi. Organisasi Rumah Sakit hendaknya melakukan kegiatan rotasi dengan baik, agar tidak menimbulkan kekecewaan dan kegelisahan para pegawai yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Wahyuni, 2009).

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti merasa perlu melakukan

kajian mengenai hubungan rotasi kerja dengan kejenuhan kerja pada perawat di Rumah Sakit Paru Jember

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain korelasi dengan pendekatan *cross sectional* yang bertujuan mengetahui hubungan rotasi kerja dengan kejenuhan kerja pada perawat di Rumah Sakit Paru Jember. Sampel pada penelitian sebanyak 75 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner rotasi kerja dan *Burnout Self Test - Masalach Burnot Inventory* yang dilaksanakan pada 7-12 Januari 2022. Analisis data pada penelitian ini menggunakan dua pendekatan yaitu untuk data univariate menggunakan analisis frekuensi dan untuk bivariate menggunakan *Spearman Rho*.

HASIL PENELITIAN

A. Data Umum

1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Usia Responden pada Perawat di RS. Paru Jember Januari 2022 (n=75)

Usia	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
25-35 tahun	48	64
36-45 tahun	20	26,7
>45 tahun	7	9,3
Total	75	100

Table 5.1 menunjukkan bahawa usia responden dalam penelitian ini terbanyak adalah usia 25-35 tahun yaitu sebanyak 48 responden (64%).

2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Perawat di RS Paru Jember Januari 2022 (n=75)

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
Diploma Keperawatan	43	57,3
Ners	32	42,7
Total	75	100

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa responden sebagian besar merupakan lulusan Diploma Keperawatan yaitu sebanyak 43 orang (57,3%).

3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bertugas

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Lama Bertugas Perawat di RS Paru Jember Januari 2022 (n=75)

Lama Profesi	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
2-5 tahun	26	34,7
6-9 tahun	28	37,3
> 10 tahun	21	28
Total	75	100

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bertugas di RS. Paru Jember lebih dari 6-9 tahun, yaitu sebanyak 28 orang (37,3%)

4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Perawat di RS Paru Jember Januari 2022 (n=75)

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
Laki-laki	43	57,3
Perempuan	32	42,7
Total	75	100

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa jenis kelamin perawat di RS Paru Jember sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 43 orang (57,3%).

5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Agama

Tabel 5.5 Distribusi frekuensi Agama Perawat di RS Paru Jember Januari 2022 (n=75)

Agama	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
Islam	74	98,7
Katolik	1	1,3
Total	75	100

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa mayoritas agama yang dianut perawat di RS Paru Jember adalah agama islam yaitu sebanyak 74 orang (98,7%).

6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 5.6 Distribusi frekuensi Pengalaman Kerja Sebelumnya pada Perawat di RS Paru Jember - Januari 2022 (n=75)

Pengalaman Kerja	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
Ada	34	45,3
Tidak ada	41	54,7
Total	75	100

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa sebanyak 41 orang (54,7%) responden tidak memiliki pengalaman kerja di luar RS. Paru Jember.

7. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian Perawat di RS Paru Jember Januari 2022 (n=75)

Status Kepegawaian	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
PNS	31	41,3
Non PNS	44	58,7
Total	75	100

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa lebih dari setengahnya responden merupakan Non PNS yaitu sebanyak 44 orang (58,7%).

B. Data Khusus

Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Rotasi Kerja pada Perawat di RS Paru Jember Januari 2022 (n=75)

Rotasi Kerja	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
Baik	35	46,7
Cukup	40	53,3
Kurang	0	0
Total	75	100

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai rotasi kerja di RS. Paru Jember adalah cukup baik yaitu sebanyak 40 orang (53,3%)

Tabel 5.9 Frekuensi Kejenuhan Kerja pada Perawat di RS Paru Jember Januari 2022 (n=75)

Kejenuhan Kerja	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
Tinggi	0	0
Sedang	10	13,3
Rendah	65	86,7
Total	75	100

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan kejenuhan kerja pada tingkat rendah yaitu sebanyak 65 orang (86,7%)

Tabel 5.10 Tabulasi Silang Hubungan Rotasi Kerja dengan Kejenuhan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Paru Jember Tahun 2022 (n=75)

Rotasi Kerja	Kejenuhan Kerja						Total	p value	r	
	Tinggi		Sedang		Rendah					
	(f)	%	(f)	%	(f)	%	(f)	%		
Baik	0	0	1	2,9	34	97,1	35	100	0,012	0,288
Cukup	0	0	9	22,5	31	77,5	40	100		
Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0		
Jumlah	0	0	10	13,3	65	86,7	75	100		

Berdasarkan Tabel 5.10 dapat diketahui bahwa dari 75 (100%) responden, 40 (53,3%) responden menyatakan rotasi kerja kategori cukup, 31 (77,5%) responden diantaranya menyatakan kejenuhan kerja tingkat rendah, dan 9 (22,5%) responden sisanya menyatakan kejenuhan kerja tingkat sedang. Sementara, 35 (46,7%) responden menyatakan rotasi kerja kategori baik, 34 (97,1%) responden diantaranya menyatakan kejenuhan kerja

tingkat rendah, dan sisanya 1 (2,9%) responden yang menyatakan kejenuhan tingkat sedang. Serta, tidak didapatkan adanya rotasi kerja kurang dan kejenuhan kerja pada kategori tinggi (0%).

Hasil analisis menurut tabel 5.10 diatas menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value} = 0,012$; $\alpha = 0,05$; $r = 0,288$. Pengambilan hipotesis didasarkan pada asumsi statistik yaitu jika nilai signifikansi $>0,05$ maka H_1 ditolak dan apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka H_1 diterima. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $<0,05$ dengan demikian H_1 diterima yang berarti ada hubungan rotasi kerja dengan kejenuhan kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Paru Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai r sebesar 0,288 hal ini dapat diartikan bahwa kekuatan hubungan pada tingkat korelasi rendah dengan arah positif. Hal ini membuktikan bahwa besar hubungan rotasi kerja terhadap kejenuhan kerja sebesar 28,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Rotasi Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Paru Jember

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap 75 responden diperoleh hasil penelitian bahwa sebagian besar perawat menyatakan rotasi kerja di RS. Paru Jember adalah cukup yaitu sebanyak 40 orang (53,3%). Pada penelitian ini rotasi kerja merujuk pada pemahaman perawat tentang rotasi kerja, tujuan rotasi kerja, manfaat rotasi dan proses rotasi. Hasil studi ini menunjukkan bahwa perawat di RS. Paru Jember telah memahami dengan baik bahwa rotasi kerja merupakan perpindahan tempat kerja perawat ke ruang lain yang masih sama tanggungjawabnya. Berdasarkan aspek tujuan, perawat di RS. Paru Jember telah memahami dengan baik bahwa tujuan dari rotasi kerja adalah untuk mengurangi kejenuhan. Dan juga pada aspek manfaat, perawat di RS. Paru Jember telah memahami dengan baik bahwa dengan dilakukannya rotasi kerja maka perawat

akan lebih memahami mengenai pekerjaan dan tugas kesehariannya. Namun demikian, pada aspek proses perawat di RS. Paru Jember perawat memberikan penilaian rendah, bahwasanya dengan dilakukannya rotasi kerja akan membuat pekerjaan terhambat karena harus menyesuaikan dengan lingkungan baru. Hal ini memberikan pemahaman bahwa pada dasarnya perawat mengerti dan memahami tujuan dan manfaat dari adanya rotasi kerja, namun pada aspek proses cenderung dipahami sebagai penghambat dalam rotasi kerja.

Chaerudin (2019) menjelaskan bahwa Rotasi kerja merupakan perubahan secara berkala bagi staf dari satu unit ke unit yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan staf. Lebih jauh, Warsi (2014) dalam Rahayu (2018) menjelaskan bahwa terdapat enam faktor yang dapat memengaruhi rotasi kerja pengetahuan, keterampilan, pendidikan, kemampuan, lingkungan, pengalaman. Ho *et al.*, (2009) menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan dianggap sebagai pendekatan praktis untuk memperkaya dan memperluas tugas pekerjaan. Oleh karena itu, rotasi pekerjaan dapat meningkatkan pemahaman para perawat sesuai dengan kredensialnya. Selain itu, rotasi pekerjaan juga dianggap sebagai metode desain pekerjaan yang efektif untuk menghilangkan kelelahan perawat yang disebabkan oleh penugasan kerja yang membosankan dengan mengubah penugasan tersebut.

Penelitian serupa tentang rekomendasi sistem rotasi kerja tenaga keperawatan di RS Delta Sidoarjo oleh Roosalina & Damayanti, (2013) mengungkapkan bahwa perencanaan sistem rotasi kerja tenaga keperawatan belum dijalankan sesuai dengan standar normatifnya. Tim Rotasi Kerja belum memiliki susunan tim serta tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota tim, rumusan tujuan rotasi kerja belum dituangkan dalam dokumen tertulis

kebijakan rotasi kerja, tidak adanya kebijakan operasional sebagai dasar perencanaan rotasi kerja, masih ada data yang belum tersedia dan belum digunakan sebagai dasar perencanaan rotasi kerja, dan ada beberapa proses perencanaan yang belum dijalankan oleh Tim Rotasi Kerja. Implementasi sistem rotasi kerja tenaga keperawatan juga belum sesuai dengan standar normatif dan perencanaan yang telah disusun. Kegiatan sosialisasi untuk stakeholder belum dilaksanakan, dan materi sosialisasi yang diberikan kepada tenaga keperawatan belum meliputi dasar perencanaan individu dan prosedur rotasi. Pada saat perpindahan, surat tugas rotasi kerja yang diterbitkan oleh direktur tidak diterima oleh tenaga yang dirotasi maupun oleh kepala ruangan, dan saat perpindahan tidak sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.

2. Kejenuhan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Paru Jember

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap 75 responden diperoleh hasil penelitian bahwa sebagian besar perawat merasakan kejenuhan kerja di RS. Paru Jember pada tingkat rendah yaitu sebanyak 65 orang (86,7%). Tingkat kejenuhan kerja rendah diartikan bahwa perawat di RS. Paru Jember mengalami *burnout* pada intensitas yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kejenuhan kerja yang meliputi aspek kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi diri dalam kapasitas yang rendah. Hal ini juga berarti bahwa berdasarkan aspek kelelahan emosional perawat di RS. Paru Jember menunjukkan semangat dan tidak putus asa meskipun mengalami rotasi kerja. Dan berdasarkan aspek depersonalisasi perawat di RS. Paru Jember tetap menunjukkan rasa sensitive terhadap teman sejawat pada unit rotasi, dan juga pada aspek prestasi diri menunjukkan adanya kemampuan pengendalian emosi diri.

Mulawarman & Antika (2020) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik

maupun mental yang termasuk didalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Sindrom kelelahan ini, akan menjadikan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan, komitmen terhadap pekerjaan semakin berkurang, dan kualitas dan kuantitas pelayanan dari pekerja semakin menurun. Keadaan ini juga menjadikan pekerja tidak mau terlibat dalam lingkungannya. Lebih jauh lagi Maslach (1997) dalam Chairina, (2019) menjelaskan bahwa timbulnya *burnout* dipengaruhi oleh *work overload, lack of work control, rewarded for work, breakdown in community, treated fairly, dealing with conflict values*. Diehl et al., (2021) dalam studinya berpendapat bahwa *burnout* adalah masalah besar dalam profesi sosial, terutama dalam perawatan kesehatan di seluruh dunia dan secara konsisten dikaitkan dengan niat perawat untuk meninggalkan profesi mereka. *Burnout* dideskripsikan sebagai keadaan kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh ketidaksesuaian jangka panjang dari tuntutan yang terkait dengan pekerjaan dan sumber daya pekerja. Studi ini sejalan dengan penelitian oleh Eliyana, (2016) yang melaporkan bahwa *burnout* dari 122 perawat sebagian besar berada pada tingkat rendah yaitu sebesar 82,8%. Hal serupa ditemukan oleh Wirati et al., (2020) bahwasanya dari 165 perawat pelaksana 35,8% diantaranya menunjukkan tingkat *burnout* yang rendah dan sebanyak 51,5% menunjukkan tingkat *burnout* pada intensitas sedang.

3. Hubungan Rotasi Kerja dengan Kejenuhan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Paru Jember

Hasil penelitian hubungan rotasi kerja dengan kejenuhan kerja pada perawat di Rumah Sakit Paru Jember berdasarkan nilai uji statistic menggunakan uji spearman rho diperoleh *p value* sebesar 0,012 (<0,05) yang berarti H_1 diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa ada hubungan rotasi kerja dengan kejenuhan

kerja pada perawat di Rumah Sakit Paru Jember. Selanjutnya, berdasarkan nilai korelasi didapatkan hasil nilai $r = 0,288$ hal ini dapat diartikan bahwa kekuatan hubungan antara rotasi kerja dengan kejenuhan kerja adalah korelasi rendah. Hasil ini memberikan asumsi bahwa rotasi kerja memang penting dilakukan namun memberikan dampak yang rendah pada kejenuhan kerja. Hal ini memberikan bukti bahwa rotasi kerja dapat meminimalkan kejenuhan kerja dimana hal tersebut terbangun dari pandangan positif terhadap situasi kerja mereka. Hal ini memberikan asumsi bahwa melalui rotasi kerja individu akan terbuka dengan pengalaman baru serta bersedia untuk belajar dan melihat tantangan sebagai peluang untuk melakukannya, dan juga memperbesar pencapaian pribadi mereka dari sudut pandang mereka dan meminimalkan kelelahan dalam proses itu yang pada akhirnya perawat yang menerima rotasi kerja secara positif mampu mereduksi kejenuhan kerja.

Maslach (1997) dalam Chairina, (2019) menjelaskan bahwa *work overload* merupakan faktor yang mampu memengaruhi timbulnya *burnout* yang terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. *Overload* terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitasnya, menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan, menurunkan kreativitas pekerja, dan menyebabkan *burnout*. Lebih jauh lagi Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa salah satu tujuan rotasi kerja adalah menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil (*personal stability*).

Penelitian ini sejalan dengan studi oleh Delpasand & Raeissi, (2011) bahwa ada hubungan dengan tingkat korelasi antara rotasi kerja dengan kejenuhan kerja

dalam intensitas yang rendah. Konsisten dengan temuan ini, studi yang dilakukan oleh Damanik (2015) mengungkapkan bahwa dari 104 perawat 82,7% memiliki persepsi yang positif mengenai rotasi kerja dengan tingkat *burnout* rendah sebesar 34,5%. Hal serupa juga di dukung oleh studi Wirati et al., (2020) *Burnout* memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Semakin tinggi *burnout* maka semakin rendah motivasi kerja perawat pelaksana dan bila *burnout* perawat rendah, maka motivasi kerja perawat kuat dengan kekuatan korelasi sedang. Penerapan rotasi kerja harus lebih berfokus pada kualitas pengalaman kerja individu. Organisasi harus mengubah perencanaan rotasi kerja sesuai dengan keahlian dan ketentuan waktu yang telah ditetapkan sehingga perawat mampu meningkatkan dan mengembangkan diri secara wajar dan melakukan fungsinya dengan baik serta menjalankan tugas sebagaimana mestinya sehingga perawat tidak mengalami kejenuhan kerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri bahwa dalam bekerja perawat tidak terlepas dari situasi lingkungan kerjanya, dimana banyak hal yang harus dirasakan dan dihadapi oleh perawat, bukan hanya berkaitan langsung dengan tugas keperawatan medis saja, namun juga menjalin interaksi dengan atasan, rekan kerja, pasien, keluarga pasien dan juga masyarakat sehingga semakin menambah kompleksitas tugas perawat, terlebih lagi jika perawat dituntut untuk menjalankan tugas seideal mungkin

KESIMPULAN & SARAN

Simpulan

1. Rotasi Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Paru Jember menunjukkan sebagian besar perawat menyatakan bahwa rotasi kerja adalah cukup yaitu sebanyak 40 orang (53,3%)
2. Kejenuhan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Paru Jember menunjukkan sebagian besar pada tingkat rendah yaitu sebanyak 65 orang (86,7%)

3. Terdapat hubungan dengan tingkat korelasi rendah antara rotasi kerja dengan kejenuhan kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Paru Jember ($p\text{-value} = 0,012$; $\alpha = 0,05$; $r = 0,228$)

Saran

1. Institusi Pelayanan Kesehatan
Disarankan bagi institusi untuk memberikan kebijakan tertulis dan jelas mengenai program rotasi kerja serta membuat perencanaan rotasi dengan melakukan komunikasi dua arah, artinya pihak perawat manajemen duduk bersama merencanakan program rotasi kerja dan juga mempertimbangkan hasil kredensialing keperawatan sehingga dapat dirotasi sesuai jenjang kariernya.
2. Manager Keperawatan
Memberikan motivasi dan secara rutin melakukan diskusi terkait dengan pengembangan karier serta menawarkan solusi alternatif dimana staf perawat ingin ditugaskan sehingga ia mampu secara fleksibel menerima tugas karena sesuai dengan keinginan dan minatnya.
3. Peneliti Selanjutnya
Penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan menggunakan analisis lanjutan seperti regresi linier, maupun regresi logistic

DAFTAR PUSTAKA

- Alsulimani, Farhat, Jumanah, & AlKhalifa. (2021). Health care worker burnout during the COVID-19 pandemic. *Saudi Medical Journal*, 42(3).
- Basrowi, Khoe, & Isbayuputra. (2020). *Tenaga Kesehatan Indonesia Mengalami Burnout Syndrome Derajat Sedang dan Berat Selama Masa Pandemi COVID-19*. Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Chaerudin. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. CV Jejak, Anggota IKAPI.
- Chairina. (2019). *Analisis Manajemen Sumberdaya Manusia Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit*. Zifatama Jawara.
- Damanik. (2015). Hubungan Rotasi Kerja dan Burnout dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prf. Dr. Muhammad Ildrem Medan. *Tesis Administrasi Keperawatan Universitas Sumatra Utara*, 1(1).
- Delpasand, & Raeissi. (2011). The impact of job rotation on nurses' burnout in Ayatollah Kashani hospital, Tehran: A case study. *Iran Occupational Health*, 7(4).
- Diehl, Rieger, & Schablon. (2021). The relationship between workload and burnout among nurses: The buffering role of personal, social and organisational resources. *Plos One Journal*, 16(1).
- Ektahir. (2018). Impact of Job Rotation on Employees' Performance: Case study Omdurman Ahlia University Employees, Sudan. *GCNU Journal*, 2(15), 2–39.
- Eliyana. (2016). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 2(3).
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ho, Chang, & Liang. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*, 9(8).
- Johnson, & Jayappa. (2020). Do Low Self-Esteem and High Stress Lead to Burnout Among Health-Care Workers? Evidence From a Tertiary Hospital in Bangalore, India. *PubMed*, 11(3).
- Jusnimar. (2012). *Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Intensive Care di RUMah Sakit Kanker Dharmais*. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.

- LaMontagne, & Martin. (2014). Workplace mental health: developing an integrated intervention approach. *BMC Psychiatri*, 14(9).
- Lasalvia, & Amaddeo. (2021). Levels of burn-out among healthcare workers during the COVID-19 pandemic and their associated factors: a cross-sectional study in a tertiary hospital of a highly burdened area of north-east Italy. *BMJ (Clinical Research International Quality and Safety in Healthcare)*, 11(1).
- Mulawarman, & Antika. (2020). *Mind Skills Konsep dan Aplikasinya dalam Praktik Konseling*. Prenadamedia Group.
- Murray. (2017). *Nursing leadership and management for patient safety and quality care*. F.A Davis Company.
- Nursalam. (2017). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (4th ed.). Salemba Medika.
- Rahayu. (2018). *Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Universita).
- Ramdan, & Fadly. (2016). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa. *Media Neliti*, 4(2).
- Roosalina, & Damayanti. (2013). Rekomendasi Sistem Rotasi Kerja Tenaga Keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 11(1).
- Wahyuni. (2009). *Hubungan Rotasi Kerja dengan Beban Kerja Perawat Pelaksana di RSIA Permata Cibubur*. Program Pasca Sarjana Khusus Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Universitas Indonesia.
- Wirati, Wati, & Saraswati. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1).