

The Relationship of the Nurse's Perceived Work Rotation With Motivation to Work at Peusangan Puskesmas Bireuen District

Alhuda¹, Roslaini²

^{1,2}Akademi Keperawatan Kesdam Iskandar Muda Lhokseumawe

email: alhuda@akimal.ac.id

Abstract

Conducive working conditions can be used as an indicator of the success of job rotation. rotation must be based on interest, employees must have the ability and skills. The purpose of this study was to examine the relationship between job rotation perceived by nurses and work motivation at the Peusangan Public Health Center, Bireuen Regency. This type of research is quantitative with a correlation design using a cross sectional approach. The technique of taking the sample in this research is random sampling technique. Respondents in this study were 50 respondents to the nurses of the Peusangan Bireuen Health Center. This study uses an instrument that has been developed by the researcher based on nurse rotation including rewards, challenges, responsibilities, and development. While the work motivation instruments include fixed motivation, moderate motivation and increased motivation. The results showed that 68% of nurses had experienced work rotation, while the remaining 32% of nurses had never experienced work rotation. there is no significant relationship between work rotation perceived by nurses and work motivation where $p - Value (0.423) > (0.05)$. Job rotation perceived by nurses is a common thing that has been experienced by 68% of nurses. The work motivation of puskesmas nurses is on good criteria.

Keywords: Job Rotation, Perception, Nurse, Work Motivation

1. Pendahuluan

Kondisi kerja yang kondusif dapat digunakan sebagai indikator keberhasilan rotasi kerja. Untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan rotasi harus dilakukan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang terkoordinasi, rotasi kerja harus didasari minat, kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Kondisi kerja yang kondusif berkaitan dengan motivasi kerja, faktor yang paling penting dan harus dimiliki oleh seorang perawat adalah motivasi kerja. Kondisi yang sangat mempengaruhi motivasi kerja adalah perilaku, dan lingkungan dan itu untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan dalam motivasi kerja(Mangkunegara,2000).

Hasil penelitian Rowe (2008), menunjukkan bahwa 20% perawat mempunyai pandangan karier 16% kinerja perawat terkait dengan caring dipersepsikan oleh

masyarakat. Menurut persepsi masyarakat, 23% perawat di Puskesmas Peusangan memiliki kualifikasi dan keahlian dibidang pengetahuannya, 6% perawat setuju dibidangnya. Sedangkan penelitian Emeghebo (2006), terkait perawat sebagai professional, masyarakat mempersepsikan 8% dan perawat 23%, lalu terkait dengan perawat itu pintar dan berpendidikan masyarakat mempersepsikan 7% sedangkan perawat 4%. Persepsi perawat terhadap citra profesi juga dipengaruhi interaksi dengan lingkungan kerjanya.

2. Metode

Desain penelitian menggunakan desain korelasi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara rotasi kerja yang dipersepsikan oleh perawat dengan motivasi kerja. Metode dalam penelitian ini yaitu dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Dalam penelitian survey ini digunakan pendekatan "cross sectional" dimana variable bebasnya rotasi kerja dan variabel terikatnya motivasi kerja.

3. Hasil

1. Karakteristik Responden

Perawat pada Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen yang menjadi responden seluruhnya sebanyak 50 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat digambarkan berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, status kepegawaian dan masa kerja. Adapun karakteristik responden di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Umur (tahun)		
A	21-30	9	18
B	31-40	28	56
C	41-50	13	26
2	sex		
A	Pria	14	28
B	Wanita	36	72

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
3	Jenjang Pendidikan		
A	Akper	39	78
B	S1	11	22
4	Status Kepegawaian		
A	PNS	29	58
B	Honorer	16	32
C	Bakti	5	10
5	Tahun masa kerja		
	1-5	12	24
	6-10	32	64
	11-15	5	10
	16-20	1	2

Sumber: Hasil Penelitian, (2022).

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, bahwa sebesar responden berusia 21-30 tahun sebanyak 18%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 56%, serta responden usia 41-50 tahun sebanyak 26%. Selanjutnya karakteristik responden di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa sebesar 28% responden berjenis kelamin laki-laki, sementara sisanya 72% berjenis kelamin perempuan. Karakteristik responden di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen berdasarkan pendidikan, diketahui bahwa sebesar 78% responden tamatan Akper, serta 22% responden tamatan S1.

Karakteristik responden di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen berdasarkan status kepegawaian, diketahui bahwa sebesar 58% responden merupakan pegawai PNS, 32% responden merupakan pegawai honorer dan 10% responden merupakan pegawai bakti. Sementara karakteristik responden di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen berdasarkan masa kerja, sebesar 24% responden bekerja selama 1-5 tahun, 64% responden bekerja selama 6-10 tahun, 10% responden telah bekerja selama 11-15 tahun serta 2% responden telah bekerja selama 16-20 tahun.

2. Analisis Univariat

a. Rotasi Kerja

Hasil pembagian kuesioner rotasi kerja dapat dilihat pada lampiran 4. Adapun keadaan rotasi kerja perawat di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen dapat dilihat pada Tabel 2.1 di berikut ini:

Tabel 2.1

Jumlah Responden Berdasarkan Rotasi Kerja Di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen Tahun 2022

No	Rotasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pernah	34	68
2	Tidak pernah	16	32
	Total	50	100

Sumber: Hasil Penelitian, (2022).

Berdasarkan tabel 2.1 di atas, diketahui bahwa sebesar 68% perawat pernah mengalami rotasi kerja, sedangkan sisanya 32% perawat belum pernah mengalami rotasi kerja bekerja.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pekerjaan yang baik harus ada dorongan yang kuat dari diri seseorang. motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan memberikan kuesioner yang berisi pilihan jawaban. Hasil pembagian kuesioner motivasi kerja terdapat di bawah ini pada lampiran 4

Tabel 3.1

Berdasarkan Jumlah Responden Motivasi Kerja Di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen Tahun 2022

No	Motivasi Kerja	frekuensi	Presentase(%)
1	Termotivasi	26	52
2	Tidak termotivasi	24	48
	Total	50	100

Sumber: Hasil penelitian, (2022).

c. Analisa Bivariat Hubungan Rotasi Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat

Berdasarkan hasil pengujian analisa bivariat, jelas terlihat bahwa nilai value *chi square* sebesar 0,642. Sementara nilai *chi square* tabel pada $dk = 13$ dengan taraf signifikansi 5% diketahui nilainya sebesar 22,4. Hasil penelitian ini menunjukkan

nilai *chi square* hitung < nilai *chi square* tabe yaitu p-value (0,423) > α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang bermakna antara rotasi kerja yang dipersepsikan oleh perawat dengan motivasi kerja di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen tahun 2022.

Tabel 4.1

Hubungan Rotasi Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat Di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen Tahun 2022

Rotasi Kerja	Motivasi Kerja				α	p-value
	Termotivasi		Tidak Termotivasi			
	F	%	F	%		
Pernah	19	38	15	30	0,05	0,423
Tidak Pernah	7	14	9	18		
Jumlah	26	52	24	48		

4. Pembahasan

a. Rotasi Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen menunjukkan bahwa jumlah perawat di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen yang pernah mengalami rotasi kerja mencapai 68%, yaitu dari total 50 orang staf atau karyawan yang ada di puskesmas, 34 orang perawat di antaranya pernah mengalami dirotasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diasumsikan bahwa rotasi pekerjaan juga menjadi hal biasa di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen. Karena hampir sebagian besar perawat di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen pernah mengalami rotasi kerja. Namun demikian kebijakan di Puskesmas Peusangan harus berdasarkan pada kinerja individu dan data informasi yang akurat mengenai rotasi kerja ini, pengalaman kerja di unit masing – masing yang keikutsertaan dalam pelatihan, dan sikap perawat dalam memberikan pelayanan. Dengan adanya sosialisasi rotasi kerja para perawat merasa diperlakukan secara adil sangat saat mereka melakukan sosialisasi. Kemudian juga penting sebagai pertimbangan bahwa sanya rotasi pekerjaan harus dilandasi kompetensi mulai dari perawat bersangkutan. Mereka terlebih dahulu dipersiapkan dalam hal sosialisasi atau paling tidak dalam bentuk orientasi di tempat pekerjaan yang baru. Rotasi adalah pindaahnya pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja (Siagian, 2006).

b. Motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen, menunjukkan bahwa perawat di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen telah memiliki motivasi kerja yang baik. Dari total perolehan skor 68, rata-rata perawat memperoleh nilai 56,3. Sehingga jika persentase rata-rata motivasi kerja perawat adalah 72,18%. Hal ini dapat dilihat dari hasil pembagian kuisioner yang telah dilakukan dan dapat dilihat pada lampiran 4.

Hasil tersebut dapat diasumsikan bahwa umumnya perawat di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen dalam kesehariannya telah bekerja dengan motivasi yang baik, baik pada saat melayani pasien maupun dalam melengkapi segala administrasi yang ada di Puskesmas Peusangan Kabupaten Bireuen.

Sikap seorang perawat dalam menghadapi situasi kerja terbentuk dari sebuah motivasi kerja. Motivasi adalah kondisi seseorang untuk memulihkan pikiran untuk menegmbalikan semangat dalam mencapai suatu tujuan kerja. Seseorang dalam mencapai potensi kerja yang maksimal harus didorong oleh diri sendiri dan kondisi mental yang bagus. Seseorang harus siap dalam melakukan rangkaian aktifitas yang diberikan pada perawat untuk meningkatkan dan mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan merupakan arti dari sebuah motivasi (Ilyas, 2002).

c. Hubungan Rotasi kerja Dengan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian rotasi kerja perawat di dapatkan bahwa dari 50 responden hanya 34 orang (68%) yang pernah mengalami rotasi sedangkan 16 orang responden (32%) tidak pernah mengalami rotasi.Sedangkan dari sisi motivasi kerja didapatkan 26 orang (52%) yang termotivasi dan 24 orang (48%) tidak termotivasi.Dari 34 orang yang mengalami rotasi kerja hanya 19 orang (38%) yang termotivasi, dengan itu kesimpulannya tidak ada hubungan yang bermakna antara rotasi kerja yang dipersepsikan oleh perawat dengan motivasi kerja di Puskemas Peusangan Kabupaten Bireuen tahun 2022.

Dengan masih adanya perawat yang pernah di rotasi tapi tidak termotivasi penulis dapat berasumsi bahwa rotasi kerja yang selama ini dipersepsikan oleh perawat tidak memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja,hal ini dimungkinkan adanya faktor lain yang belum di teliti lebih lanjut.

Rotasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya pun relatif sama, bedanya lokasi atau tempat baru dari pekerjaan tersebut dan tetap pada kompetensi seorang perawat (Siagian,2006).Sedangkan tujuan rotasi (Sastrohairyo,2002) tergambar jelas rotasi dapat memotivasi dalam meningkatkan semangat kerja melalauai persaingan terbuka.

5. Kesimpulan

1. Rotasi kerja yang dipersepsikan oleh perawat di Puskesmas Peusangan tahun 2022 merupakan hal lumrah yang telah dialami oleh 68% perawat.

2. Motivasi kerja perawat di Puskesmas Peusangan tahun 2022 berada pada kriteria baik.
3. Tidak terdapat hubungan rotasi kerja yang dipersepsikan oleh perawat dengan motivasi kerja di Puskesmas Peusangan tahun 2022.

Daftar Pustaka

- Achir Y H, (2001), *Buku Ajar: Riset Keperawatan*, Jakarta: Widya Medika.
- Baidoeri,(2003), *Hubungan Antara Karakteristik Individu, Motivasi Kerja Perawat dan Kepemimpinan Kepala Ruang Rawat Inap Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam As Shabirin Tenagerang*, Tesis Program Studi Administrasi Rumah Sakit Depok Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. Tidak Di Publikasikan.
- Emeghebo, (2006). *Nurses' Perceptions of the Image of the profession of Nursing*. <http://hdl.handle.net/10022/AC:P:18055>.(diakses 10 Desember 2021).
- Hasibuan M (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat A, (2003), *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*, Jakarta : Salemba.
- Ilyas (2002),*Perencanaan sumber daya manusia rumah sakit teori metode dan formula*,Jakarta:Pusat Kajian Ekonomi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Machfoedz. I,(2009), *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta : Fitramaya.
- Mansur, (2009), *Analisis pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan knerja Ditjen Pajak*. Program Manajemen Universitas Diponegoro Semarang Universitas Diponegoro Semarang. Tidak dipublikasi.
- Mangkunegara, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan 2*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya Offset
- Marabessy H (2002), *Hubungan Rotasi dan Sistem Imbalan Jasa Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RS Islam Roesmani, Semarang*. Tidak Di Publikasikan
- Misdah H dan Sriningsih N, (2004), *Hubungan rotasi ruangan dengan motivasi Kerja perawat Di Rumah Sakit Tangerang*.Tesis Master Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia. Tidak Di Publikasikan
- Robin, (2001), *Prilaku organisasi:Konsep,kontroversi, Aplikasi.Edisi 8* Terjemahan Jakarta: PT.Prenhallino
- Sumantri (2011), *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Kencana.

Sastrohadiwiryono.S, (2002), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta : Gramedia.

Siagian S (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Wahyudi I (2010), *Hubungan persepsi perawat tentang profesi keperawatan, kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD dr.Slamet Garut*. Bandung. Tidak Di Publikasikan

Raihan (2011), *Persepsi dan Pengalaman Perawat Pelaksana Terhadap Pelaksanaan Rotasi Kerja di RSUD dr.Soedarso*, Pontianak. Tidak Di Publikasikan