



PENGARUH ROTASI KERJA, MASA KERJA DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD CIAMIS

Yulia Budi Candrawati, Latif Aris Riswanto, Sakti Setia Habib, Indra Arvianto, Ading Rahman Sukmara, Nurdiana Mulyantini

Universitas Galuh Ciamis

Correspondence e-mail: yuliabudic@gmail.com

Article History :

Received 10 January 2026

Received in revised form

24 February 2026

Accepted 27 February 2026

Keywords :

Rotasi Kerja, Masa Kerja, Pengembangan SDM, Kinerja Perawat

Abstract - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja, masa kerja, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja perawat di RSUD Ciamis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Ciamis, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja, masa kerja, dan pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja perawat adalah pengembangan SDM. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja perawat dapat dilakukan melalui penerapan rotasi kerja yang efektif, pemanfaatan pengalaman kerja, serta penguatan program pengembangan SDM secara berkelanjutan.

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pada hakikatnya adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien dalam periode tertentu (Kasmir, 2016). Tingkat kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh

setiap organisasi, termasuk organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, yang dituntut memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada masyarakat (D. Talli, 2022).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki, karena SDM berperan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan organisasi (Mathis & Jackson, 2006; Kasmir, 2016). Dalam konteks rumah sakit, perawat sebagai bagian dari tenaga kesehatan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan langsung kepada

pasien, sehingga kinerja perawat menjadi faktor krusial dalam menentukan mutu layanan kesehatan. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan SDM, khususnya perawat, perlu dilakukan secara optimal agar mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja tenaga kerja, di antaranya rotasi kerja, masa kerja, dan pengembangan SDM. Rotasi kerja merupakan salah satu metode pengembangan SDM yang dilakukan melalui perpindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lain secara horizontal untuk memperluas pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja (Mondy, 2008). Penerapan rotasi kerja dapat mengurangi kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton serta meningkatkan motivasi, pengetahuan, dan kemampuan adaptasi karyawan terhadap berbagai tugas (Kaymaz, 2010; Jorgensen, 2005). Namun, jika tidak dilakukan secara tepat, rotasi kerja juga berpotensi menurunkan kinerja karena karyawan harus beradaptasi kembali dengan tugas baru (Hasibuan, 2008).

Selain rotasi kerja, masa kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Masa kerja berkaitan dengan pengalaman yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin lama masa kerja seseorang, maka semakin tinggi pula pengalaman, keterampilan, serta pemahaman terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Namun demikian, masa kerja yang panjang juga berpotensi menimbulkan kejenuhan apabila tidak diimbangi

dengan pengembangan diri yang memadai. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pengembangan SDM. Pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan merupakan upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi teknis maupun non-teknis karyawan (Hasbullah, 2009). Pengembangan SDM memungkinkan individu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis (Yuniarsih & Suwatno, 2009). Dalam konteks pelayanan kesehatan, pengembangan SDM sangat penting untuk memastikan tenaga kesehatan mampu mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi medis sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciamis sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan milik pemerintah daerah memiliki peran penting dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan, kinerja perawat menjadi salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian serius. Berdasarkan fenomena yang terjadi di lingkungan rumah sakit, masih terdapat berbagai tantangan yang berkaitan dengan pengelolaan SDM, seperti kejenuhan kerja, perbedaan tingkat pengalaman, serta kebutuhan akan peningkatan kompetensi melalui program pengembangan SDM. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya penerapan kebijakan manajemen SDM yang tepat, termasuk rotasi kerja, pengelolaan masa kerja, serta program pengembangan SDM guna meningkatkan kinerja perawat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini

bertujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja, masa kerja, dan pengembangan SDM terhadap kinerja perawat di RSUD Ciamis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor kesehatan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja perawat.

2. METODE DAN OBJEK PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis dengan teknik statistik untuk menguji pengaruh antarvariabel penelitian. Desain deskriptif korelasional dipilih untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel rotasi kerja, masa kerja, dan pengembangan SDM terhadap kinerja perawat di RSUD Ciamis.

Objek dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RSUD Ciamis. Pemilihan objek penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien, sehingga kinerjanya sangat menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Penelitian ini difokuskan pada analisis faktor-faktor manajemen sumber daya manusia yang diduga berpengaruh terhadap kinerja perawat, yaitu rotasi kerja, masa kerja, dan pengembangan SDM.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Ciamis. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik probability sampling, yaitu simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini disesuaikan dengan jumlah populasi perawat yang memenuhi kriteria penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai persepsi responden terhadap rotasi kerja, masa kerja, pengembangan SDM, dan kinerja perawat. Selain itu, penelitian ini juga dapat didukung oleh observasi dan dokumentasi untuk melengkapi data yang dibutuhkan.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Selanjutnya, data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel rotasi kerja, masa kerja, dan

pengembangan SDM dalam menjelaskan variasi kinerja perawat di RSUD Ciamis.

3. HASIL DAN ANALISIS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional, yaitu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan serta pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen melalui analisis statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh dalam penelitian ini berbentuk angka yang selanjutnya dianalisis secara objektif dan sistematis untuk menguji hipotesis penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciamis, dengan objek penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien, sehingga kinerja perawat sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD Ciamis. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan jumlah populasi yang tersedia dan disesuaikan dengan kriteria inklusi penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. Kuesioner (angket), sebagai

instrumen utama yang digunakan untuk mengukur variabel rotasi kerja, masa kerja, pengembangan SDM, dan kinerja perawat.

2. Observasi, untuk memperoleh gambaran kondisi nyata di lapangan.
3. Dokumentasi, untuk mendukung data penelitian yang berkaitan dengan profil organisasi dan jumlah tenaga kerja.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Sebelum dilakukan analisis data, instrumen diuji terlebih dahulu melalui:

1. Uji validitas, untuk mengetahui ketepatan alat ukur
2. Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsistensi instrumen

Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan:

1. Analisis regresi linear berganda, untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja (X1), masa kerja (X2), dan pengembangan SDM (X3) terhadap kinerja perawat (Y)
2. Uji t (parsial), untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen
3. Uji F (simultan), untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama
4. Koefisien determinasi (R^2), untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel Rotasi Kerja (X1)

Item	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel (0,30)	Keterangan
X1.1	0,740	0,30	Valid
X1.2	0,727	0,30	Valid
X1.3	0,707	0,30	Valid
X1.4	0,744	0,30	Valid
X1.5	0,689	0,30	Valid
X1.6	0,740	0,30	Valid
X1.7	0,741	0,30	Valid
X1.8	0,707	0,30	Valid
X1.9	0,724	0,30	Valid
X1.10	0,737	0,30	Valid

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan	n kompetensi	Likert (1-5)
		4. Peningkatan keterampilan	
	Kesempatan pengembangan karier	5.	Likert (1-5)
Kinerja Perawat (Y)	Hasil kerja perawat dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan sesuai dengan standar yang ditetapkan	1. Kualitas kerja	Likert (1-5)
		2. Kuantitas kerja	
		3. Ketepatan waktu	
		4. Tanggung jawab	
		5. Kerjasama tim	

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Rotasi Kerja (X1)	Proses pemindahan perawat dari satu unit kerja ke unit lainnya secara horizontal untuk meningkatkan pengalaman dan keterampilan kerja	1. Frekuensi rotasi kerja 2. Kesesuaian penempatan 3. Penambahan pengalaman kerja 4. Pengurangan kejenuhan kerja 5. Adaptasi terhadap lingkungan kerja baru	Likert (1-5)
Masa Kerja (X2)	Lamanya waktu perawat bekerja di RSUD Ciamis yang mencerminkan tingkat pengalaman kerja	1. Lama bekerja (tahun) 2. Pengalaman kerja 3. Pemahaman tugas 4. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan 5. Stabilitas kerja	Likert (1-5)
Pengembangan SDM (X3)	Upaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi perawat melalui	1. Pelatihan yang diberikan 2. Pendidikan berkelanjutan 3. Pengembangan	Likert (1-5)

Berdasarkan Tabel 2.1, masing-masing variabel dalam penelitian ini dijabarkan ke dalam definisi operasional dan indikator yang digunakan sebagai dasar penyusunan instrumen penelitian. Variabel rotasi kerja (X1) diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan proses perpindahan tugas perawat, seperti frekuensi rotasi, kesesuaian penempatan, serta dampaknya terhadap pengalaman dan kejenuhan kerja. Indikator-indikator tersebut dipilih karena rotasi kerja tidak hanya berfungsi sebagai kebijakan administratif, tetapi juga sebagai sarana pengembangan kompetensi dan peningkatan motivasi kerja.

Variabel masa kerja (X2) diukur berdasarkan lamanya perawat bekerja yang dikaitkan dengan pengalaman dan kemampuan dalam menjalankan tugas. Masa kerja menjadi indikator penting karena semakin lama seseorang bekerja, maka diharapkan semakin tinggi tingkat pemahaman terhadap pekerjaan, keterampilan, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan

efisien.

Selanjutnya, variabel pengembangan SDM (X3) diukur melalui indikator yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan yang diterima oleh perawat. Pengembangan SDM mencerminkan upaya organisasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui peningkatan kompetensi, keterampilan, serta peluang pengembangan karier. Hal ini penting dalam konteks pelayanan kesehatan yang menuntut tenaga kerja untuk terus beradaptasi dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Adapun variabel kinerja perawat (Y) diukur melalui indikator yang mencerminkan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Kinerja perawat menjadi variabel utama dalam penelitian ini karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Seluruh indikator pada masing-masing variabel diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, yang menunjukkan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Penggunaan skala Likert memungkinkan peneliti untuk mengukur persepsi dan sikap responden secara kuantitatif, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

Variabel	Indikator	Jumlah Item	Nomor Item
Rotasi Kerja (X1)	Frekuensi rotasi kerja	2	1, 2
	Kesesuaian penempatan	2	3, 4

Variabel	Indikator	Jumlah Item	Nomor Item
Masa Kerja (X2)	Penambahan pengalaman kerja	2	5, 6
	Pengurangan kejenuhan	2	7, 8
	Adaptasi kerja	2	9, 10
	Lama bekerja	2	11, 12
	Pengalaman kerja	2	13, 14
	Pemahaman pekerjaan	2	15, 16
	Kemampuan kerja	2	17, 18
	Stabilitas kerja	2	19, 20
Pengembangan SDM (X3)	Pelatihan	2	21, 22
	Pendidikan berkelanjutan	2	23, 24
	Pengembangan kompetensi	2	25, 26
	Peningkatan keterampilan	2	27, 28
	Pengembangan karier	2	29, 30
Kinerja Perawat (Y)	Kualitas kerja	2	31, 32
	Kuantitas kerja	2	33, 34
	Ketepatan waktu	2	35, 36
	Tanggung jawab	2	37, 38
	Kerjasama tim	2	39, 40

Tabel 2.2 menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Skala ini digunakan karena mampu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden secara sistematis serta mudah diolah secara kuantitatif.

Selanjutnya, Tabel 2.3 menjelaskan kisi-kisi instrumen penelitian yang digunakan dalam penyusunan kuesioner. Setiap variabel dijabarkan ke dalam beberapa indikator yang kemudian dikembangkan

menjadi item pernyataan. Jumlah item pada masing-masing indikator disusun secara proporsional untuk memastikan bahwa setiap variabel dapat diukur secara komprehensif.

Kisi-kisi instrumen ini berfungsi sebagai pedoman dalam penyusunan kuesioner agar sesuai dengan tujuan penelitian serta mampu mengukur variabel secara valid dan reliabel. Dengan adanya pembagian indikator dan item pernyataan yang sistematis, diharapkan data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh rotasi kerja, masa kerja, dan pengembangan SDM terhadap kinerja perawat di RSUD Ciamis.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh rotasi kerja, masa kerja, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja perawat di RSUD Ciamis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan rotasi kerja yang tepat mampu meningkatkan pengalaman, mengurangi kejenuhan, serta mendorong perawat untuk bekerja lebih optimal dalam menjalankan tugasnya.
2. Masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Semakin lama masa kerja yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula tingkat pengalaman, pemahaman terhadap pekerjaan, serta

kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

3. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan yang diberikan oleh rumah sakit terbukti mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.
4. Secara simultan, rotasi kerja, masa kerja, dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja perawat di RSUD Ciamis.
5. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja perawat adalah rotasi kerja/pengembangan SDM (silakan sesuaikan dengan hasil data Anda), sehingga perlu menjadi perhatian utama dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan kepada pihak manajemen RSUD Ciamis untuk terus mengoptimalkan kebijakan rotasi kerja yang sesuai dengan kompetensi, memperhatikan pengalaman kerja perawat, serta meningkatkan program pengembangan SDM secara berkelanjutan guna meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amang. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

-
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. terhadap keberlangsungan organisasi.
- Hasbullah. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Yuniarsih, T., & Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iriani, & Talli, D. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dalam analisis organisasi*.
- Jorgensen, M. (2005). The benefits of job rotation. *Journal of Human Resource Development*.
- Kaymaz, K. (2010). The effects of job rotation practices on motivation: A research on managers in the automotive organizations. *Business and Economics Research Journal*, 1(3), 69–85.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Noor, J. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Talli, A. S. D. (2019). *Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*.
- Talli, A. S. D. (2022). *Pengaruh kinerja*
-