



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA
HUBUNGAN ROTASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA
SUKAPURA KELAPA GADING

SKRIPSI

CIKHA HASTININGRUM

2220001

PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI KESEHATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA
JAKARTA

2026



**HUBUNGAN ROTASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA
SUKAPURA KELAPA GADING**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1)
Program Studi Administrasi Kesehatan

Oleh
CIKHA HASTININGRUM
2220001

**PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI KESEHATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA
JAKARTA
*JULI, 2026***

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Cikha Hastiningrum
NIM : 2220001
Tanda Tangan :

Tanggal : 31 Juli 2026

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ROTASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA SUKAPURA
KELAPA GADING**

Oleh:

Cikha Hastiningrum

2220001

Disetujui Untuk Mengikuti Ujian Skripsi Oleh:

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

(Ns. Ria Efkelin, S.Kep.,M.M)
NIP. 119.830.073

(Ns. Ribka Sabarina Panjaitan, S.Kep., M.Kep)
NIP.122.940.102

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Cikha Hastiningrum
NIM : 2220001
Program Studi : S1 Administrasi Kesehatan
Judul Skripsi : Hubungan Rotasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di
Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

**Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai
bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana
Kesehatan pada Program Studi Sarjana Administrasi Kesehatan,
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada**

DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama : Ns. Ria Efkelin, S.Kep., M.M (.....)
Pembimbing Pendamping : Ns. Ribka Sabarina Panjaitan, M.Kep (.....)
Ketua Penguji : Ns. Sarah Geltri Harahap, S.Kep., M.K.M (.....)

Ditetapkan di : DKI Jakarta
Tanggal : 31 Juli 2026

Yang Menyetujui
Ketua Program Studi S1 Administrasi Kesehatan

(Ns. Sarah Geltri Harahap, S.Kep., M.K.M)
NIDN : 0326069403

HALAMAN PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN PENULISAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Cikha Hastiningrum
NIM : 2220001
Program Studi : S1 Administrasi Kesehatan
Judul Skripsi : Hubungan Rotasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di
Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar-benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil *Plagiat* atau penjiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan dan hukum yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan penuh tanggungjawab.

Jakarta, 31 Juli 2026

Yang Menyatakan

Cikha Hastiningrum

NIM : 2220001

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cikha Hastiningrum
NIM : 2220001
Fakultas/Program Studi : Administrasi Kesehatan
Alamat E-mail : cikhahastiningrum004@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Unit Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:



Skripsi



Prototype



Lain-lain (.....)

Yang berjudul: “ Hubungan Rotasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading ”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Unit Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : DKI Jakarta
Pada tanggal : 31 Juli 2026

Yang Menyatakan

(Cikha Hastiningrum)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Ellynia, S.E., M.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada Jakarta yang telah memberikan fasilitas serta dukungan akademik kepada kami sehingga dapat menyelesaikan studi.
2. Ibu Ns. Sarah Geltri Harahap, S.Kep., M.K.M, selaku Ketua Program Studi Sarjana Administrasi Kesehatan yang senantiasa memberikan motivasi selama menempuh studi di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada
3. Ibu Ns. Ria Efkelin, S.Kep., M.M selaku pembimbing utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan selama proses penyusunan penelitian ini. Kesabaran, arahan, serta masukan yang Ibu sampaikan sangat membantu penulis dalam memahami dan menyusun penelitian ini dengan lebih baik.
4. Ibu Ns. Ribka Sabarina Panjaitan, M.Kep selaku Dosen Pembimbing Anggota, yang berkenan meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang ibu berikan selama proses penyusunan skripsi ini. Setiap saran yang Ibu sampaikan sangat membantu penulis dalam memperbaiki penelitian ini.
5. Ibu Ns. Sarah Geltri Harahap, S.Kep., M.K.M, selaku dosen Penguji, yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan kritik, saran, dan masukan yang membangun dalam penyempurnaan penelitian ini.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada yang telah penuh kesabaran membimbing, mendukung, dan mendampingi penulis selama menjalani masa perkuliahan sebagai mahasiswa.
7. Terima kasih kepada kedua orang tua tercinta yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, serta dukungan moral dan material selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala pengorbanan, kesabaran, dan cinta kasih yang menjadi sumber kekuatan bagi penulis. Semangat Papah dan Mama dalam menempuh pendidikan juga menjadi inspirasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dan terus mengejar cita-cita hingga jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

8. Seluruh keluarga poniran aku cintai yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan, dan semangat tanpa henti. Terima kasih telah menjadi tempat pulang, sumber kekuatan, dan penyemangat bagi penulis dalam setiap proses hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Terima kasih kepada teman-teman warung adminkes yang telah memberikan dukungan, semangat, bantuan, serta kebersamaan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kerja sama, motivasi, dan pengalaman yang telah dibagikan sehingga menjadi bagian yang berharga dalam perjalanan akademik penulis.
10. Sahabat-sahabat terbaik penulis yaitu selir – selir kerajaan, golden girls dan Nazwa M, terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, tawa, dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas doa, dukungan, dan perhatian.
11. Kepada seseorang yang tidak bisa saya sebutkan namanya disini, terimakasih selalu menemani perjalanan penulis sejak awal perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini, terima kasih sudah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal menemani dan mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberikan semangat untuk pantang menyerah.
12. Cikha Hastiningrum, ya saya sendiri. Apresiasi sebesar – besarnya yang telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang sudah dimulai. Sulit untuk bisa bertahan sampai dititik ini, terimakasih untuk tetap merayakan diri sendiri, walaupun sering kali putus asa atas apa yang sedang terjadi. Tetap menjadi manusia yang mau berusaha dan tidak boleh takut mencoba. *I'm so proud of you, cikha*

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT membalas segala kebaikan tersebut dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan pembaca umumnya. Aamiin.

Jakarta, 31 Juli 2026

Penulis

Cikha Hastiningrum

ABSTRACT

Nama : Cikha Hastiningrum

Judul : Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pembimbing :

1. Ns. Ria Efkelin, S.Kep., M.M.
2. Ns. Ribka Sabarina Panjaitan, M.Kep

Rotasi kerja merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kompetensi, pengalaman, pengetahuan, serta mengurangi kejenuhan kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, pelaksanaan rotasi kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan rotasi kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Sampel penelitian berjumlah 125 responden yang dipilih menggunakan *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis univariat serta uji korelasi Spearman Rank. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman ($p<0,001$; $r=0,401$), pengetahuan ($p<0,001$; $r=0,440$), kebutuhan ($p<0,001$; $r=0,417$), prestasi kerja ($p<0,001$; $r=0,464$), tanggung jawab ($p<0,001$; $r=0,485$), dan rotasi kerja ($p<0,001$; $r=0,546$) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Seluruh variabel menunjukkan arah hubungan positif, yang berarti semakin baik pelaksanaan rotasi kerja dan indikator-indikatornya, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Variabel rotasi kerja memiliki kekuatan hubungan paling tinggi dibandingkan indikator lainnya terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading. Oleh karena itu, pihak rumah sakit diharapkan dapat melaksanakan rotasi kerja secara terencana dengan mempertimbangkan pengalaman, pengetahuan, kebutuhan organisasi, prestasi kerja, dan tanggung jawab karyawan agar kinerja karyawan serta mutu pelayanan rumah sakit dapat terus meningkat.

Keywords: Rotasi kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Name : Cikha Hastiningrum

Title : *The Relationship Between Job Rotation and Employee Performance at the Jakarta Islamic Hospital Sukapura Kelapa Gading*

Supervisor :

1. Ns. Ria Efkelin, S.Kep., M.M.
2. Ns. Ribka Sabarina Panjaitan, M.Kep

Job rotation is a human resource management strategy aimed at enhancing competencies, experience, and knowledge, as well as reducing job burnout, with the expectation of improving employee performance. However, implementing job rotation that does not align with employees' competencies and the organization's needs can negatively impact employee performance. This study aims to analyze the relationship between job rotation and employee performance at the Jakarta Sukapura Kelapa Gading Islamic Hospital. The study employs a quantitative approach with a cross-sectional design. The sample consisted of 125 respondents selected using purposive sampling. Data were collected via a questionnaire and analyzed using univariate analysis and the Spearman rank correlation test. The results of the analysis indicate that experience ($p < 0.001$; $r = 0.401$), knowledge ($p < 0.001$; $r = 0.440$), needs ($p < 0.001$; $r = 0.417$), job performance ($p < 0.001$; $r = 0.464$), responsibility ($p < 0.001$; $r = 0.485$), and job rotation ($p < 0.001$; $r = 0.546$) have a significant relationship with employee performance. All variables showed a positive relationship, meaning that the better the implementation of job rotation and its indicators, the better the employee performance. The job rotation variable had the strongest relationship with employee performance compared to the other indicators. It can be concluded that job rotation is significantly related to employee performance at the Jakarta Sukapura Kelapa Gadi Islamic Hospital. Therefore, hospitals are expected to implement well-planned job rotations that take into account employees' experience, knowledge, organizational needs, job performance, and responsibilities so that employee performance and the quality of hospital services can continue to improve.

Keywords: Job rotation, Employee performance

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN PENULISAN SKRIPSI.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRACT.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	22
1.1 Latar Belakang.....	22
1.2 Rumusan Masalah.....	30
1.3 Pertanyaan Peneliti	30
1.5 Manfaat Penelitian.....	32
BAB II TINJAUAN TEORI.....	33
2.1 Landasan Teori.....	33
2.1.1 Rotasi Kerja	33
2.1.1.1 Pengertian Rotasi Kerja.....	33
2.1.1.3 Dasar – dasar rotasi kerja.....	35
2.1.1.4 rotasi kerja	35
2.1.1.5 Indikator rotasi kerja.....	36
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	38
2.1.2.1 Pengertian Kinerja.....	38
2.1.2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja	40
2.1.2.4 Ukuran Kinerja	42
2.1.2.5 Indikator kinerja	43
2.1.2.6 Dimensi Kinerja.....	44

2.1.3 Rumah Sakit	45
2.1.3.1 Pengertian Rumah Sakit	45
2.1.3.2 Tanggung Jawab dan Fungsi Rumah Sakit.....	45
2.1.3.3 Klasifikasi Rumah Sakit	46
2.2 Kajian Relevan	48
2.3 Kerangka Teori	55
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL	56
3.1 Kerangka Konseptual.....	56
3.2 Definisi Operasional	57
3.3 Hipotesa	64
BAB IV PROFIL RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA SUKAPURA KELAPA GADING	66
4.1 Profil Rumah.....	66
4.2 Visi dan Misi.....	67
4.3 Motto	67
4.4 Kebijakan Mutu	68
4.5 Struktur Organisasi	68
BAB V METODOLOGI PENELITIAN	69
5.1 Pendekatan dan jenis penelitian.....	69
5.2 Populasi	69
5.3 Sampel	69
5.3.1 Kriteria Sampel Penelitian.....	70
5.4 Teknik Pengumpulan Data.....	70
5.4.1 Jenis Data	70
5.4.2 Metode Pengumpulan Data	71
5.5 Tempat dan Waktu	72
5.6 Rencana Instrumen Penelitian	72
5.7 Teknis Analisa Data	73
5.7.1 Analisis Univariat	73
5.7.2 Analisis Bivariat	73
5.8 Uji Validitas dan Uji Reabilitas	78
5.8.1 Uji Validitas	78
5.8.2 Uji Reabilitas	79
5.9 Etika Penelitian.....	80

BAB VI HASIL PENELITIAN	82
6.1 Analisis Univariat	82
6.1.1 Karakteristik Responden di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading	82
6.1.2 Gambaran Pengalaman di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading	84
6.1.3 Gambaran Pengetahuan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading	84
6.1.4 Gambaran Kebutuhan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading	85
6.1.5 Gambaran Prestasi Kerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading	85
6.1.6 Gambaran Tanggung Jawab di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading	86
6.1.6 Gambaran Rotasi Kerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading	87
6.1.7 Gambaran Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading	87
6.2 Analisis Bivariat	88
6.2.1 Hubungan Pengalaman dengan Kinerja Karyawan di Rumah Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading	88
6.2.2 Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Karyawan di Rumah Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading	89
6.2.3 Hubungan Kebutuhan dengan Kinerja Karyawan di Rumah Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading	89
6.2.4 Hubungan Prestasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading	90
6.2.5 Hubungan Tanggung Jawab dengan Kinerja Karyawan di Rumah Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading	91
6.2.6 Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading	91
BAB VII PEMBAHASAN	93
7.1 Keterbatasan Penelitian	93
7.2 Gambaran Karakteristik Responden di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading	93
7.3 Hubungan Pengalaman dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading	95

7.3 Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading.....	98
7.4 Hubungan Kebutuhan dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading.....	100
7.5 Hubungan Prestasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading.....	102
7.6 Hubungan Tanggung Jawab dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading.....	104
7.7 Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading.....	106
BAB VIII KESIMPULAN DAN SARAN	109
8.1 Kesimpulan.....	109
8.2 Saran	110
8.2.1 Bagi Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading.....	110
8.2.2 Bagi STIKes RS Husada	110
8.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya	111
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN.....	123

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
2.2	Kajian Relevan	25
3.2	Definisi Operasional	33
5.1	Hasil Uji Normalitas	48
5.2	Hasil Uji Validitas	49
5.3	Hasil Uji Reabilitas	50
6.1	Karakteristik Responden di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)	82
6.2	Gambaran Pengalaman di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)	84
6.3	Gambaran Pengetahuan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)	84
6.4	Gambaran Kebutuhan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)	85
6.5	Gambaran Prestasi Kerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)	85
6.6	Gambaran Tanggung Jawab di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)	86
6.7	Gambaran Rotasi Kerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)	87
6.8	Gambaran Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)	87
6.9	Hubungan Pengalaman dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)	88
7.0	Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)	89
7.1	Hubungan Kebutuhan dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)	90
7.2	Hubungan Prestasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit	

	Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)	90
7.3	Hubungan Tanggung Jawab dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit	
	Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)	91
7.4	Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit	
	Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)	92

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
2.2	Kerangka Teori	31
3.1	Kerangka Konseptual	32
5.1	Uji Normalitas Pengalaman	73
5.2	Uji Normalitas Pengetahuan	74
5.3	Uji Normalitas Kebutuhan	74
5.4	Uji Normalitas Prestasi Kerja	75
5.5	Uji Normalitas Tanggung Jawab	75
5.6	Uji Normalitas Rotasi Kerja	76
5.7	Uji Normalitas Kinerja Karyawan	76

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran	Halaman
1	Daftar Riwayat Hidup	122
2	Persetujuan Responden	123
3	Petunjuk Pengisian Kuesioner	124
4	Lembar Kuesioner	127
5	Kriteria Objektif	135
6	Lembar Kesiapan Pembimbing	142
7	Lembar Pengajuan Judul Skripsi	142
8	Surat Permohonan Izin Pengambilan Data Awal	144
9	Surat Balasan Permohonan Izin Pengambilan Data Awal	145
10	Surat Pengantar Pengajuan Etik	146
11	Surat Keterangan Lulus Etik	147
12	Surat Permohonan Izin Validitas	148
13	Balasan Surat Permohonan Izin Validitas	149
14	Surat Permohonan Izin Penelitian	150
15	Balasan Surat Permohonan Izin Penelitian	151
16	Hasil Olah Data Validitas	152
17	Hasil Reliabilitas	152
18	Data Mentah	156
19	Hasil Analisis Data Univariat	158
20	Hasil Uji Normalitas Data	161
21	Hasil Uji Kolerasi Data	165
22	Dokumentasi	165
23	Sertifikat TOEFL	168
24	Lembar Konsultasi Pembimbing Utama	169
25	Lembar Konsultasi Pembimbing Pendamping	174
26	Kartu Kehadiran Seminar Proposal	177

27	Lembar Revisi Seminar Proposal	178
28	Kartu Kehadiran Seminar Hasil	180
29	Lembar Revisi Seminar Hasil	181
30	Lembar Turnitin	183
31	Permohonan izin	188

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang memegang peranan penting dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan tingkat kesehatan masyarakat. Rumah sakit memiliki peran tidak hanya memberikan layanan pengobatan dan pemulihan, tetapi juga menjadi bagian dari sistem sosial yang mendukung kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan yang berkelanjutan dan profesional. Pada pelaksanaannya, mutu sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci yang memengaruhi kualitas layanan kepada pasien. Maka dari itu, capaian kinerja rumah sakit ditentukan oleh kemampuan, loyalitas, dan profesionalisme para tenaga kerjanya (Nainggolan et al., 2025)

Sejalan dengan hal tersebut, peran tenaga kerja yang profesional dan berdedikasi menjadi semakin penting di tengah dinamika pelayanan kesehatan yang terus berkembang. Kebutuhan pelayanan kesehatan yang berkualitas terus mengalami peningkatan seiring kemajuan ilmu pengetahuan, inovasi teknologi, serta harapan masyarakat terhadap layanan yang sigap dan akurat. Dalam situasi ini pihak manajemen rumah sakit harus mengelola sumber daya manusia secara terencana dan efisien agar mutu pelayanan tetap terjaga dalam berbagai kondisi kerja. Kinerja pegawai menjadi tolak ukur utama dalam menilai keberhasilan organisasi memenuhi standar pelayanan yang telah ditentukan. Apabila kinerja karyawan tidak dikelola secara optimal, maka mutu pelayanan kepada pasien dapat berisiko menurun dan berdampak pada citra instansi secara keseluruhan (Sandi Setiadi et al., 2021)

Penurunan persepsi publik terhadap suatu organisasi dapat menjadi tanda bahwa kinerja staf perlu ditingkatkan. Kinerja karyawan rumah sakit dibentuk oleh berbagai pengaruh internal dan eksternal, termasuk lingkungan kerja mereka. Kebahagiaan karyawan, kompetensi profesional, dan dorongan intrinsik adalah contoh variabel internal. Di sisi lain, hal-hal seperti kebijakan lembaga, prosedur manajemen organisasi, dan suasana kerja yang positif dianggap sebagai variabel

eksternal. Rotasi kerja adalah strategi umum dalam manajemen sumber daya manusia untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi sambil menjaga produktivitas karyawan. Kepuasan dan retensi pekerja dapat ditingkatkan melalui rotasi kerja (Situmorang et al., 2021).

Rotasi kerja membantu mengurangi stres dan kelelahan yang berulang. Di dalam perusahaan yang sama, rotasi kerja adalah memindahkan pekerja dari satu peran ke peran lain yang membutuhkan serangkaian keterampilan dan tanggung jawab yang berbeda. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, mempertajam kemampuan, dan menumbuhkan kemampuan beradaptasi dalam angkatan kerja sehingga dapat memenuhi tuntutan perusahaan yang terus berkembang. Para manajer menggunakan rotasi kerja sebagai cara untuk membantu karyawan mereka maju dalam karier dan memperoleh keterampilan baru. Jika direncanakan dan dilaksanakan dengan benar, rotasi kerja berpotensi meningkatkan kinerja secara signifikan (Rusli & Riyanti, 2024).

Pada dasarnya, rotasi kerja dapat meningkatkan kinerja jika dirancang dengan baik, sesuai dengan prinsip menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat juga disebut sebagai “Orang yang Tepat di Pekerjaan yang Tepat” adalah prinsip mendasar yang harus diikuti. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memastikan efektivitas penempatan sehingga pelaksanaan tugas dapat menghasilkan keluaran yang optimal. Penempatan yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja secara kompeten, menunjukkan kreativitas, dan inisiatif yang tinggi, serta memiliki rasa tanggung jawab, kepemilikan terhadap pekerjaan yang dijalankan dan motivasi bekerja yang tinggi. Akibatnya, rotasi kerja juga dapat berdampak negatif bagi rumah sakit jika rotasi tersebut tidak terstruktur dengan baik dan tidak diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia di rumah sakit (Carcia et al., 2023). Pada kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan rotasi kerja sangat bergantung pada ketepatan strategi manajemen sumber daya manusia, karena pertukaran dan pergeseran tugas yang tidak terencana dapat menghambat produktivitas serta menurunkan kinerja dari pegawai (Wulandari et al., 2022).

Oleh karena itu, rotasi kerja dipengaruhi oleh ketepatan strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Rotasi kerja merupakan strategi yang

digunakan untuk meningkatkan keterampilan dan fleksibilitas karyawan, termasuk di bidang keperawatan dengan 42,7 % rumah sakit di Amerika Serikat telah menerapkan rotasi kerja. Meskipun memiliki manfaat seperti meningkatkan kompetensi dan mengurangi kejenuhan, rotasi kerja juga menimbulkan dampak negatif berupa kesulitan adaptasi, konflik interpersonal, serta penurunan kinerja pegawai. Pada perawat, tuntutan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam pencapaian kinerja. Di sisi lain, rumah sakit tetap menerapkan rotasi kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga yang fleksibel. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara rotasi kerja dengan kinerja perawat, di mana keberhasilan atau kegagalan dapat dipengaruhi oleh bagaimana rotasi kerja tersebut direncanakan dan diterapkan (Huang et al., 2018).

Selain itu, studi yang dilakukan di Mesir, menemukan bahwa sebagian besar perawat yang mengikuti rotasi kerja mengalami peningkatan keterampilan, pengalaman, dan kepuasan kerja. Namun demikian, ini juga menemukan bahwa sejumlah perawat mengalami stres kerja dan kesulitan adaptasi, terutama pada tahap awal perpindahan unit. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun rotasi kerja memberikan manfaat dalam pengembangan profesional, masih terdapat dampak negatif yang perlu diperhatikan. Maka dari itu, diperlukan pengelolaan rotasi kerja yang efektif agar manfaatnya dapat dioptimalkan dan dampak negatifnya diminimalkan (Al-Darak et al., 2025). Berdasarkan tinjauan literatur dari berbagai negara seperti China, Korea Selatan, India, dan Ghana. Di mana lebih dari separuh perawat (56,1%) memiliki kinerja kurang baik dan kesalahan pelayanan mencapai 59,4%, sehingga berdampak pada turunnya mutu pelayanan. Sebagai upaya perbaikan, rotasi kerja diterapkan untuk meningkatkan kompetensi, pengalaman, dan kolaborasi perawat yang terbukti dapat meningkatkan kinerja. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi kendala seperti proses adaptasi, sistem yang belum terstruktur, dan kurangnya dukungan supervisi, sehingga diperlukan pengelolaan yang tepat agar rotasi kerja dapat optimal dalam meningkatkan kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja memiliki keterkaitan dengan

kinerja, sehingga efektivitas pelaksanaannya menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan (Zhafira et al., 2025).

Sejalan dengan itu, di Indonesia berbagai penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja yang dilakukan secara berkala di berbagai Rumah Sakit, termasuk Rumah Sakit Martha Friska Multatuli Hopital, Sumatera Utara. Penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar rotasi kerja berada pada kategori cukup 59,2%, sementara kinerja perawat didominasi kategori baik 81,7%, maka terdapat hubungan yang signifikan antara rotasi kerja dan kinerja perawat. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan kendala seperti ketidaksesuaian penempatan dengan keterampilan dan belum adanya kebijakan tertulis yang jelas, sehingga efektivitas rotasi kerja dalam meningkatkan kinerja perawat sangat bergantung pada perencanaan dan pengelolaan yang tepat. Penelitian ini membuktikan bahwa rotasi kerja berhubungan dengan kinerja perawat (Lahagu et al., 2024).

Selanjutnya, fasilitas kesehatan di Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta yang menggunakan rotasi kerja antar unit adalah Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading Berdasarkan data mutasi dan rotasi Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading tahun 2025–2026, terdapat perpindahan karyawan baik tenaga medis maupun nonmedis antar unit kerja sebanyak 125 karyawan yang di rotasi. Pada tenaga medis, beberapa perawat dipindahkan dari ruang rawat inap seperti Abu Dzar Atas, Al Ghifari, dan Al Farobi ke unit ICU, sedangkan pada tenaga nonmedis terjadi perpindahan pegawai ke berbagai unit seperti rekam medis, pemasaran, administrasi pasien, penagihan atau keuangan. Selain itu, data pemetaan tenaga perawat menunjukkan adanya penyesuaian distribusi tenaga untuk memenuhi kebutuhan pelayanan pada unit-unit tertentu, terutama ICU dan Hemodialisa. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa rotasi kerja menjadi salah satu strategi rumah sakit dalam memenuhi kebutuhan tenaga dan menjaga kelancaran pelayanan. Namun, perpindahan karyawan ke unit baru menuntut kemampuan adaptasi, pengetahuan, pengalaman, serta tanggung jawab yang berbeda sehingga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena – fenomena yang telah diuraikan, bahwa rotasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun dalam

implementasinya masih menghadapi berbagai kendala. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Novarika et al. (2022) menunjukkan bahwa rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rotasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan persentase 87,8% sedangkan sisanya 12,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Mellysa, (2022) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh rotasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan persentase 56,3%, sisanya 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Studi pendahuluan oleh Setya, (2022) menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik tingkat rotasi kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Selain itu, semakin banyak pelatihan yang diterima oleh karyawan, maka semakin baik kinerja mereka. Selanjutnya, studi pendahuluan oleh Rohmah, (2020) menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mengalami peningkatan dengan dilakukannya rotasi kerja, dan rotasi kerja meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dikatakan rotasi kerja berpengaruh positif dengan kinerja.

Sebaliknya, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, sehingga menimbulkan adanya kesenjangan temuan. Menurut penelitian oleh Valencia, Purba, et al., (2024) komunikasi organisasi, disiplin kerja, dan rotasi pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 6,9% dari total dengan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian sebanyak 93,1% sisanya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Supomo & Sudarti, (2025) yang mengungkapkan tidak ada dampak signifikan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan, meskipun melalui motivasi berprestasi (*achievement motivation*).

Pernyataan ini konsisten dengan penelitian oleh Samudi et al. (2023) dengan hasil penelitian yaitu rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner terbuka 57 % karyawan menyatakan rotasi diperlukan untuk mengatasi kejenuhan kerja, sementara 31 % mengatakan bahwa rotasi tidak

diperlukan karena mereka merasa nyaman di posisi mereka saat ini. Akibatnya, kepemimpinan perlu mempertimbangkan kebijakan rotasi ini dengan cermat agar karyawan tetap termotivasi dan kinerja mereka tetap tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra, (2025) penelitian ini memberikan hasil meskipun rotasi kerja yang dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan mengurangi kebosanan, pelaksanaannya membutuhkan lebih banyak perencanaan dan pelatihan yang tepat, seperti yang terlihat dari hasil bahwa hal itu tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Studi yang dilakukan oleh Fahrudi et al. (2022) tidak ditemukan kolerasi yang jelas antara kinerja perawat di kamar operasi RSUD dr. Saiful Anwar Malang dan rotasi staf. Hal ini didasarkan pada gagasan bahwa motivasi dan lingkungan kerja dapat berdampak pada kinerja individu di samping apakah mereka telah dirotasi atau tidak. Kemudian studi yang dilakukan oleh Alfian & Elina, (2025) temuan studi menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai tidak terpengaruh secara signifikan oleh variabel rotasi kerja. Temuan Penelitian oleh Aini, (2016) menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh transfer atau rotasi pekerjaan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan masih bersifat kontekstual yang bergantung pada organisasi, sistem manajemen, serta kesiapan sumber daya manusia. Hal ini diperkuat dengan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti. Studi pendahuluan melalui wawancara dan observasi dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa rotasi sering dilakukan karena kebutuhan tenaga pada unit tertentu, bukan semata-mata untuk pengembangan kompetensi. Sebagian karyawan menyampaikan bahwa perpindahan unit yang dilakukan secara mendadak menyebabkan mereka memerlukan waktu adaptasi tambahan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi ketepatan dan kecepatan pelayanan yang diberikan kepada pasien, terutama pada masa awal penyesuaian kerja.

Berdasarkan pelaksanaan rotasi kerja di lapangan, terdapat beberapa masalah yang ditemukan dalam aspek pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, prestasi kerja, dan tanggung jawab yang menjadi perhatian utama dalam penelitian

ini. Permasalahan yang ada di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura sejalan dengan teori yang peneliti pakai yaitu mengukur 5 indikator seperti pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, prestasi kerja, dan tanggung jawab.

Aspek pengalaman, karyawan yang dipindahkan ke unit yang berbeda, tanpa memiliki pengalaman yang cukup sebelumnya, sehingga memerlukan waktu adaptasi yang cukup lama dan berisiko memengaruhi ketepatan dalam pemberian pelayanan. Kondisi ini menyatakan bahwa lingkungan kerja, termasuk beban kerja dan kondisi kerja, berpengaruh terhadap kenyamanan dan kinerja perawat, dimana ketidaksesuaian kondisi kerja dapat menurunkan produktivitas serta memerlukan proses adaptasi agar kinerja kembali optimal (Marliani et al., 2023).

Aspek pengetahuan, merupakan komponen utama dalam menentukan kinerja karyawan. Kurangnya pengetahuan akan prosedur kerja menyebabkan ketergantungan pada rekan kerja dan menurunkan efektivitas kerja. Rotasi memang dapat meningkatkan kompetensi, tetapi tanpa pembekalan yang cukup, karyawan akan mengalami kesulitan memahami tugas di unit yang baru (Wahyuningsih & Purnamasari, 2016).

Aspek kebutuhan mendesak, seperti kekurangan tenaga atau adanya karyawan yang cuti maupun *resign*, sehingga ditemukan ketidakseimbangan distribusi karyawan antar bagian. Akibatnya dapat menimbulkan stres karena tidak mendapatkan gambaran mengenai unit kerja yang baru, sehingga karyawan harus menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang berbeda dalam waktu singkat, yang berpotensi menurunkan kualitas kinerja (Adi, 2018).

Aspek prestasi kerja, pelaksanaanya rotasi kerja belum menunjukkan peningkatan prestasi kerja karyawan secara konsisten setelah perpindahan posisi. Terdapat kondisi di mana karyawan mengalami penurunan kinerja pada awal penempatan di posisi baru, seperti tidak tercapainya target kerja atau turunnya kualitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan peningkatan prestasi kerja tidak terjadi secara langsung sehingga posisi baru menyebabkan kinerja menurun dan memerlukan waktu adaptasi (Saputri & Berniz, 2024).

Aspek tanggung jawab, menjadi permasalahan di mana terdapat karyawan yang kurang disiplin, kurang percaya diri, kurang inisiatif dalam menjalankan pekerjaan di unit baru, sehingga memengaruhi pelaksanaan tugas setelah rotasi. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, kepatuhan, serta pemahaman dalam menjalankan tugas, dimana ketidakpatuhan dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Saludung, 2024). Namun tidak semua karyawan yang dirotasi menunjukkan adanya permasalahan atau dampak negatif dari rotasi tersebut, ada karyawan yang memberikan dampak positif seperti meningkatkan pengalaman, memperluas pengetahuan, serta membantu dalam mengembangkan keterampilan di berbagai unit pelayanan.

Dalam lingkungan rumah sakit, pelaksanaan rotasi kerja memiliki ciri khas tertentu karena berhubungan langsung dengan pelayanan kepada pasien serta keselamatan dalam bekerja. Studi di bidang keperawatan menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan dapat membantu perawat mendapatkan pengalaman di berbagai unit, tetapi tidak selalu berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja klinis. Faktor penyesuaian, pengalaman kerja, dan beban tugas berkontribusi pada hasil pelaksanaan kebijakan tersebut. Evaluasi terhadap kebijakan rotasi di rumah sakit sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan peningkatan kinerja benar-benar dapat tercapai (Fahrudi et al., 2022)

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading, masih ditemukan permasalahan pada pelaksanaan rotasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Pada beberapa unit, seperti administrasi pelayanan, rekam medis, serta humas/*Marketing*, karyawan yang baru menjalani rotasi belum mampu mencapai target kerja secara optimal. Selain itu, masih ditemukan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, produktivitas yang belum stabil, serta perlunya pendampingan oleh karyawan lain selama masa penyesuaian. Kondisi tersebut menyebabkan efektivitas kerja tim belum berjalan secara optimal dan berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan rotasi kerja belum sepenuhnya memberikan dampak sesuai dengan tujuan organisasi, yaitu meningkatkan kompetensi, fleksibilitas, dan kinerja karyawan. Meskipun rotasi

kerja diharapkan mampu mengembangkan kemampuan karyawan melalui pengalaman di berbagai unit, hasil observasi menunjukkan bahwa pada beberapa unit masih terdapat penurunan capaian kinerja setelah pelaksanaan rotasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan rotasi kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jatisampurna sebagai bahan evaluasi terhadap efektivitas pelaksanaan kebijakan rotasi kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan Rumah sakit memiliki peran vital sebagai organisasi perawatan kesehatan yang kompleks, dan kualitas sumber daya manusianya merupakan faktor kunci dalam efektivitas penyampaian layanan. Pekerja dikatakan mendapat manfaat dari rotasi pekerjaan sebagai metode manajemen sumber daya manusia karena membantu mereka menghindari kelelahan, meningkatkan motivasi mereka, dan memberi mereka kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka. Namun, penelitian lain menemukan hal yang berbeda. Ketika ditanya tentang dampak rotasi pekerjaan terhadap kinerja, beberapa orang mengatakan dampaknya positif dan signifikan, sementara yang lain mengatakan itu tidak berguna jika tidak dilakukan dengan benar. Perbedaan temuan tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana rotasi kerja benar-benar berhubungan dengan kinerja karyawan, khususnya di lingkungan rumah sakit yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi. Dengan begitu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan yang signifikan antara rotasi kerja dengan kinerja karyawan di rumah sakit tersebut.

1.3 Pertanyaan Peneliti

Berdasarkan rumusan masalah yang di atas, peneliti dapat menyusun pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

- 1.3.1 Apakah ada hubungan pengalaman dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading?
- 1.3.2 Apakah ada hubungan pengetahuan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura sua?

- 1.3.3 Apakah ada hubungan kebutuhan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading?
- 1.3.4 Apakah ada hubungan prestasi kerja kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading Sukapura ?
- 1.3.5 Apakah ada hubungan tanggung jawab dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading?
- 1.3.6 Apakah ada hubungan rotasi kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara rotasi kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

1.4.2 Tujuan Khusus

- 1.4.2.1 Untuk mengetahui hubungan pengalaman dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading
- 1.4.2.2 Untuk mengetahui hubungan pengetahuan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading
- 1.4.2.3 Untuk mengetahui hubungan kebutuhan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading
- 1.4.2.4 Untuk mengetahui hubungan prestasi kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapan Gading
- 1.4.2.5 Untuk mengetahui hubungan tanggung jawab dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading
- 1.4.2.6 Untuk mengetahui hubungan rotasi kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir peneliti yaitu skripsi, serta bermanfaat dalam menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai rotasi kerja dan kinerja di rumah sakit. Selain itu, penelitian ini memberikan pengalaman langsung bagi peneliti dalam menerapkan metode penelitian kuantitatif pada konteks pelayanan kesehatan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1.5.2.1. Bagi Rumah Sakit

Temuan yang akan dilakukan bisa dipergunakan untuk mengembangkan sistem rotasi kerja yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia kesehatan.

1.5.2.2. Bagi STIKes RS Husada

Hasil penelitian diharapkan mampu memperkaya ilmu pengetahuan, mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan kurikulum berbasis riset, memperkuat reputasi akademik institusi melalui kontribusi ilmiah, serta mendorong penguatan budaya penelitian yang berkelanjutan di lingkungan perguruan tinggi.

1.5.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat dimanfaatkan sebagai rujukan ilmiah dan acuan dalam pengembangan kajian teoritis maupun empiris mengenai kemampuan, motivasi, dan peluang. Selain itu, hasil tersebut juga menjadi dasar untuk perbandingan, serta pengembangan model dan metode penelitian pada objek maupun konteks berbeda, sehingga membantu menemukan celah penelitian yang masih perlu ditelaah lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Rotasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Rotasi Kerja

Menurut teori Konservasi Sumber Daya (*Conservation of Resources*) rotasi kerja dapat menjadi sumber daya yang membantu dan menjaga sumber daya karyawan. Rotasi kerja mencerminkan bentuk penghargaan organisasi sekaligus membuka peluang pengembangan diri, sehingga menumbuhkan rasa memperoleh manfaat dalam bekerja dan meningkatkan kesejahteraan, selain dapat pengalaman kerja mengurangi kejenuhan, mendorong motivasi dan keterlibatan serta membantu menekankan kelelahan emosional (Zhang et al., 2026).

Rotasi kerja didefinisikan menurut Holle, adalah ketika seseorang dipindahkan dari satu fungsi pekerjaan ke fungsi pekerjaan lain untuk mengasah bakat mereka dan berkontribusi lebih efektif kepada perusahaan. Cara lain untuk melihat rotasi pekerjaan adalah sebagai aktivitas di tempat kerja yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja dengan mentransfer tugas, tanggung jawab, dan status karyawan ke posisi yang berbeda (Rohmah, 2020).

Rotasi Kerja didefinisikan oleh Robbins & A. Judge, sebagai praktik memindahkan pekerjaan dari satu tugas ke tugas lainnya secara berkala, dengan ketentuan bahwa semua pekerjaan harus sah, mengikuti standar etika, serta memenuhi persyaratan dan keterampilan yang sepadan (Amiriyyah, 2024).

Rotasi pekerjaan merupakan suatu cara pemindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kebosanan yang timbul karena melakukan hal yang sama berulang kali. Akibatnya, kebijakan rotasi kerja diterapkan oleh banyak organisasi atau perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun tidak ada aturan baku dalam per undang – undangan

Indonesia tentang rotasi kerja, bahwa hal ini dapat meningkatkan moral dan produktivitas di tempat kerja.

Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 mengenai pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural, serta Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil, tidak secara spesifik mengatur aspek teknis dari konsep rotasi tersebut (Setiadi et al. 2021).

2.1.1.2 Tujuan rotasi kerja

Menurut Wahyudi (2012) adapun tujuan dilakukan rotasi kerja di sebuah organisasi atau perusahaan yaitu :

1. Pengembangan Karir
Memberi peluang karyawan untuk naik jenjang karir dan meningkatkan semangat kerja.
2. Keseimbangan Jabatan
Menyesuaikan tenaga kerja dengan posisi agar tercipta stabilitas ketenagakerjaan.
3. Perluasan Pengetahuan
Membuka kesempatan menambah wawasan lintas bidang melalui rotasi kerja.
4. Mengurangi Kejenuhan
Menjadi penyegaran agar karyawan tidak bosan dengan rutinitas yang sama.
5. Penghargaan Prestasi
Rotasi sebagai bentuk imbalan bagi karyawan berprestasi.
6. Persaingan Sehat
Mendorong kompetisi positif untuk meningkatkan kinerja. Sanksi Dapat digunakan sebagai tindakan disiplin atas pelanggaran (Maulana & Krisnawati, 2021).

2.1.1.3 Dasar – dasar rotasi kerja

Tiga pilar yang menjadi dasar implementasi adalah sebagai berikut, mengutip Hasibuan (2018) dalam (Setya, 2022).

1. Sistem Merit (*merit system*)

Merit System Rotasi jabatan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan ilmiah, objektif, serta pencapaian prestasi kerja. Sistem ini dianggap baik karena mampu meningkatkan semangat, disiplin, dan produktivitas karyawan. Dengan sistem ini, karyawan yang berprestasi dipindahkan ke posisi atau tempat kerja yang lebih sesuai sehingga kinerjanya dapat semakin optimal.

2. Senioritas Sistem (*Seniority System*)

Rotasi jabatan yang didasarkan pada masa kerja, usia, dan pengalaman. Sistem ini cenderung kurang objektif karena penempatan jabatan lebih menekankan senioritas, sementara kemampuan karyawan belum tentu sesuai dengan posisi baru yang diberikan.

3. Sistem Pengangkatan (*Spoil System*)

Rotasi jabatan yang dilakukan atas dasar hubungan kekeluargaan atau pertimbangan pribadi. Sistem ini kurang baik karena keputusan rotasi lebih dipengaruhi oleh rasa suka atau tidak suka. Pemindahan posisi dilakukan melalui negosiasi antara atasan dan karyawan sesuai keinginan karyawan tersebut.

2.1.1.4 rotasi kerja

Lima rotasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan Keahlian (*Competence Development*)

Rotasi kerja membantu karyawan meningkatkan keterampilan serta memperoleh pengetahuan baru, sehingga mereka lebih siap untuk dipromosikan ke posisi dengan tanggung jawab yang lebih besar.

2. Pemahaman Keahlian Khusus Melalui rotasi

karyawan dapat menguasai keahlian tertentu yang tidak selalu diperoleh melalui program pelatihan formal

3. Berlakukan pada Semua Level

Rotasi dapat diterapkan pada seluruh karyawan, baik yang berada di tingkat bawah maupun atas, tanpa memandang masa kerja. Terkait dengan

4. Manajemen Karir

Rotasi mendukung perencanaan karir, khususnya bagi karyawan junior, dengan memberikan pengalaman yang relevan untuk pengembangan jenjang karir.

5. Kesempatan yang Sama bagi Semua Karyawan

Rotasi memberi peluang bagi setiap karyawan untuk terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan di unit atau departemen tempat mereka ditempatkan (Mea Dua, 2022).

2.1.1.5 Indikator rotasi kerja

Menurut Edwin (2013) dalam Safitri, (2022) terdapat beberapa indikator untuk mengukur rotasi kerja, sebagai berikut :

1. Pengalaman

Pengalaman kerja dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam pelaksanaan rotasi kerja. Hal ini karena pengalaman yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kualitas hasil pekerjaannya. Jika seorang karyawan belum memiliki pengalaman yang memadai, maka kemampuannya sering kali diragukan ketika harus menjalankan tugas atau posisi yang baru.

2. Pengetahuan

Pengetahuan juga menjadi dasar dalam menentukan rotasi kerja. Tingkat pengetahuan yang masih rendah dapat mendorong organisasi atau perusahaan untuk mencari cara meningkatkan kemampuan karyawan. Salah

satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui rotasi kerja agar karyawan memperoleh wawasan dan keterampilan baru.

3. Kebutuhan

Rotasi kerja dapat dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi. Kondisi ini biasanya terjadi ketika terdapat kekosongan jabatan secara mendadak, misalnya karena ada karyawan yang mengundurkan diri. Dalam situasi tersebut, organisasi dapat memindahkan karyawan lain untuk mengisi posisi yang kosong.

4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan apakah seorang karyawan layak untuk dipindahkan melalui rotasi kerja. Apabila kinerja yang ditunjukkan kurang optimal, organisasi dapat mempertimbangkan untuk menempatkan karyawan tersebut pada posisi yang lebih sesuai dengan kemampuannya.

5. Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab juga menjadi aspek yang sangat diperhatikan. Karyawan yang memiliki tanggung jawab rendah biasanya akan diragukan kemampuannya ketika ditempatkan pada jabatan baru. Oleh karena itu, tingkat tanggung jawab menjadi salah satu pertimbangan sebelum dilakukan rotasi kerja.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi kerja menurut Schermerhorn, Hunt & Osborn (2009) dalam jurnal Maulana & Krisnawati, (2021).

1. Kemampuan karyawan

Merujuk pada kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta pemanfaatan waktu secara optimal.

2. Pengetahuan Karyawan

Merupakan bentuk kemampuan yang diperoleh melalui proses belajar maupun pengalaman. Setiap karyawan memiliki tingkat pengetahuan berbeda, yang harus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan agar tercapai keselarasan antara kompetensi dan kebutuhan organisasi.

3. Kelelahan saat bekerja

Kondisi kelelahan yang muncul akibat intensitas kerja berlebihan, dedikasi yang tinggi namun berlangsung terlalu lama, sehingga kebutuhan pribadi sering terabaikan dan menimbulkan rasa bosan maupun penurunan motivasi.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari istilah prestasi kerja atau *actual performance*, yang didasarkan pada pencapaian yang diraih oleh setiap individu. Secara umum, kinerja dapat dipahami sebagai tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja yang ditentukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Hasil kerja karyawan merupakan kemampuan mereka sebagai individu dan sebagai kelompok, maupun unit organisasi dalam mewujudkan tujuan strategis, dengan memperhatikan aspek komunikasi yang berlangsung didalam organisasi (Valencia, Purba Yanti, et al., 2024).

Kinerja merupakan hasil dari kombinasi motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Seorang individu dituntut memiliki tingkat kesediaan serta keterampilan tertentu, namun hal tersebut tidak akan efektif tanpa adanya pemahaman yang jelas mengenai apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Kinerja dapat dipandang sebagai perilaku nyata yang mencerminkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan peran yang dijalankan dalam organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi aspek krusial dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi kinerja merupakan hasil dari kombinasi

motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Menurut Prapti mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian seseorang dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria kerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Kinerja yang baik tercemin dari kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Apabila kinerja optimal tercapai, maka produktivitas, efisiensi, dan efektivitas, organisasi akan meningkat (Prasetyo et al., 2024).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, khususnya dalam memberikan pelayanan profesional (Lase et al., 2025). Menurut Sihag kinerja karyawan pada dasarnya mengacu pada pencapaian dan hasil yang diraih di tempat kerja. Selain itu, kinerja juga mencakup kemampuan untuk tetap berkomitmen pada rencana dan mencapai hasil yang diinginkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, para pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas organisasi mereka (Al-Bataineh & Hayajneh, 2026).

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Yuli (2019) dalam Mustaqim (2025), penilaian kinerja karyawan memiliki sejumlah tujuan dan manfaat, antara lain:

1. Evaluasi individu dalam organisasi

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengukur dampak yang diberikan setiap karyawan terhadap perusahaan. Agar dapat membayar karyawan secara adil, penting untuk mengetahui hak – hak mereka. Disinilah hasil evaluasi berperan.

2. Pengembangan diri karyawan

Selain sebagai alat evaluasi, penilaian kinerja juga berfungsi mendukung pengembangan karyawan. Melalui hasil penilaian, karyawan dengan performa rendah dapat diarahkan mengikuti program pendidikan atau pelatihan guna meningkatkan kualitas kerja mereka.

3. Pemeliharaan sistem organisasi

Penilaian kinerja berperan dalam menjaga keberlangsungan sistem organisasi. Manfaatnya mencakup penilaian terhadap kebutuhan pertumbuhan organisasi, perencanaan sumber daya manusia, dan pencapaian tujuan tim dan individu, sistem ini juga penting untuk melakukan audit terhadap manajemen sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja menyediakan data yang relevan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait posisi dan pengembangan karier karyawan di masa mendatang.

2.1.2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016) dalam Rakhmalina (2021) Kinerja karyawan tidak selalu sesuai harapan, baik bagi individu maupun organisasi, berbagai kendala dapat memengaruhi hasil dan perilaku kerja. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, sebagai berikut :

1. Kompetensi Kompetensi

Syarat utama dalam bekerja. Artinya, seseorang harus punya kemampuan untuk menjalankan tugas dengan baik. Dengan kompetensi, seseorang bisa menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan agar tujuan tercapai.

2. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan untuk melaksanakan tugas secara efektif dikenal sebagai kompetensi. Kualitas kerja berbanding lurus dengan tingkat kompetensi dan pengalaman. Sebaliknya juga benar, kinerja akan menurun jika kemampuan buruk. Itulah mengapa kompetensi dan keterampilan adalah dua faktor terpenting dalam seberapa baik kinerja seseorang

3. Pengetahuan Pengetahuan

Berarti pemahaman tahu dengan baik apa yang harus dilakukan, hasil kerjanya akan lebih baik. Sebaliknya, kurangnya pengetahuan akan membuat kinerja menurun.

4. Rancangan Kerja

Rancangan kerja adalah perencanaan tugas yang memudahkan pencapaian tujuan. Jika pekerjaan dirancang dengan baik, maka lebih mudah dikerjakan secara tepat. Sebaliknya, tanpa rancangan yang jelas, kinerja bisa terganggu.

5. Kepribadian

Setiap orang memiliki ciri kepribadian yang unik. Sikap positif meningkatkan kemungkinan seseorang akan bekerja keras, bertanggung jawab, dan dapat meningkatkan kualitas hasil kerja

6. Motivasi Kerja

Yang benar-benar memotivasi orang dalam bekerja adalah apa yang kita sebut motivasi. Dorongan itu bisa berasal dari dalam diri atau dari tempat lain, seperti atasan di tempat kerja. Tingkat motivasi yang lebih tinggi menghasilkan hasil yang lebih besar..

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan mencakup kemampuan pemimpin untuk mengatur, mengarahkan, dan memerintah bawahan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka.

8. Gaya Kepemimpinan

Pendekatan seorang pemimpin dalam mengelola dan membimbing bawahannya dikenal sebagai gaya kepemimpinannya.

9. Budaya Organisasi

Yang membentuk budaya organisasi adalah norma dan praktiknya. Untuk menciptakan ketertiban, setiap orang harus mengikuti aturan – aturan ini.

2.1.2.4 Ukuran Kinerja

Pengukuran kinerja untuk mengetahui apakah kinerja sesuai dengan yang direncanakan atau tidak. Ukuran kinerja ini memberikan pengukuran yang jujur mengenai prestasi individu. Menurut Wibowo (2010) dalam Tiong (2023), mengemukakan ukuran kinerja sebagai berikut :

1. Produktivitas

Menggambarkan keterkaitan antara sumber daya yang digunakan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu proses kerja. Dengan kata lain, produktivitas mencerminkan perbandingan antara *output* yang dihasilkan dan *input* yang dimanfaatkan dalam menghasilkan keluar.

2. Kualitas

Dapat dinilai melalui ukuran internal maupun eksternal. Secara internal, kualitas terlihat dari tingkat kerusakan, penyusutan, atau kecacatan dalam proses kerja. Kemudian, secara eksternal kualitas dapat diukur melalui penilaian pelanggan, seperti kepuasan, evaluasi layanan, maupun frekuensi pemesanan atau penggunaan ulang jasa oleh pelanggan.

3. Ketepatan waktu

Kemampuan organisasi dalam memenuhi target waktu yang sudah ditentukan. Umumnya dapat dilihat dalam persentase penyelesaian atau pengiriman tepat waktu serta kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar yang sudah ditentukan.

4. Waktu siklus

Durasi yang dibutuhkan dalam suatu proses, dengan waktu siklus ini kita dapat mengetahui seberapa lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

5. Penggunaan sumber daya

Penilaian mengenai jumlah sumber daya yang digunakan dibanding dengan total sumber daya yang tersedia untuk melaksanakan aktivitas tersebut.

6. Biaya

Ukuran biaya akan lebih jelas jika digunakan untuk membandingkan berdasarkan setiap unit. Namun banyak perusahaan yang tidak memiliki data tentang biaya per unit, sehingga penghitungan biaya secara keseluruhan.

2.1.2.5 Indikator kinerja

Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (1993) dalam Ramadhanty. Farrah Aulia (2023) sebagai berikut :

1. *Quality* (Kualitas)

Kualitas mengacu pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik, rapi, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. *Quantity* (Kuantitas)

Kuantitas berkaitan dengan jumlah pekerjaan atau tugas yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditentukan.

3. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu atau jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. *Need for Supervision* (Kebutuhan Pengawasan)

Aspek ini menggambarkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan yang intensif dari atasan.

5. *Interpersonal Impact* (Pengaruh Interpersonal)

Pengaruh interpersonal berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja serta memberikan pengaruh positif dalam kerja sama tim di lingkungan kerja.

2.1.2.6 Dimensi Kinerja

Menurut Campbell (1990) dalam model kinerja karyawan yang menekankan delapan dimensi, aspek – aspek terpenting adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Teknis

Keterampilan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan penting secara efisien dan akurat

2. Berhasil

Kemampuan untuk mengkomunikasikan informasi dengan cara yang sistematis, jelas, dan mudah dipahami oleh pihak – pihak yang terlibat.

3. Inisiatif

Sikap proaktif karyawan dalam mengambil tindakan tambahan secara mandiri tanpa instruksi langsung, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4. Perilaku Kontekstual

Serangkaian tindakan yang berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang positif, termasuk memberikan bantuan kepada rekan kerja dan menjaga standar profesionalisme (Ilhamy & Kamilia, 2025).

2.1.3 Rumah Sakit

2.1.3.1 Pengertian Rumah Sakit

Rumah sakit didefinisikan oleh organisasi kesehatan dunia (WHO) tentang organisasi pelayanan medis ialah rumah sakit adalah bagian penting dari organisasi medis yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan yang menyeluruh kepada masyarakat, baik untuk pengobatan maupun pencegahan dimana layanan yang diberikan menjangkau keluarga dan lingkungan mereka. Selain itu, rumah sakit juga berfungsi sebagai tempat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan untuk penelitian yang berkaitan dengan aspek sosial dan biologis (Angraeni, 2022).

Rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kepada pasien (rawat jalan dan rawat inap) berdasarkan kondisi medis, dengan tujuan penyembuhan, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan (Adhiyati, 2018). Rumah sakit diartikan sebagai tempat pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan medis menyeluruh kepada pasien, yang mencakup perawatan dalam rumah sakit seperti rawat inap, rawat jalan, serta pelayanan gawat darurat sesuai dengan Undang – Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 1204, 2004 Rumah sakit sebagai fasilitas yang menyediakan perawatan medis dan menampung orang sakit dan orang sehat, pelayanan kesehatan yang menjadi tempat berkumpulnya pasien maupun individu sehat. Disisi lain, rumah sakit dapat menularkan penyakit, mencemari lingkungan, dan menyebabkan isu kesehatan (Kartikasari, 2019).

2.1.3.2 Tanggung Jawab dan Fungsi Rumah Sakit

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009, rumah sakit memiliki tanggung jawab untuk memberikan perawatan kesehatan individu yang menyeluruh. Berikut tanggung jawab rumah sakit :

1. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit

2. Perawatan dan peningkatan kesehatan individu melalui layanan kesehatan yang lengkap pada tingkat kedua dan ketiga sesuai dengan kebutuhan medis
3. Peningkatan kemampuan sumber daya dalam hal menyediakan layanan kesehatan melalui pelatihan dan pendidikan.
4. Mengaplikasikan prinsip etika dari bidang keilmuan kesehatan untuk melaksanakan penelitian dan pengembangan dan seleksi teknologi kesehatan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan (Angraeni, 2022).

2.1.3.3 Klasifikasi Rumah Sakit

Menurut Permenkes RI No. 340 Tahun 2010 dalam jurnal Kartikasari (2019) Rumah sakit di Indonesia dikategorikan berdasarkan hal berikut : jenis layanan yang diberikan, status kepemilikan, lama pelayanan, jumlah kapasitas tempat tidur serta fasilitas yang disediakan, serta hubungan dengan lembaga pendidikan.

1. Rumah sakit dapat dikategorikan berdasarkan layanan yang mereka tawarkan :
 - a) Rumah Sakit Umum
 - b) Rumah Sakit Spesialis
2. Rumah sakit diklasifikasikan berdasarkan siapa pemiliknya:
 - a) Rumah Sakit Umum Pemerintah
 - b) Rumah Sakit Umum Swasta, terdiri atas:
 - a. Rumah Sakit Umum Swasta Pratama
 - b. Rumah Sakit Umum Swasta Madya
 - c. Rumah Sakit Umum Swasta Utama

3. Mempertimbangkan kapasitas ruangan dan layanan yang tersedia:

a) Rumah Sakit tipe A

b) Rumah Sakit tipe B

c) Rumah Sakit tipe C

d) Rumah Sakit tipe D

2.2 Kajian Relevan

Tabel 2.2 Kajian Relevan

No.	Judul Penelitian	Variabel	Sampel	Jenis penelitian	Hasil	Perbedaan
1	Pengaruh Konsep Rotasi Pekerjaan bagi Tenaga Keperawatan dengan Kebutuhan Khusus Referensi Ke Rumah Sakit Vadodara (Chatterjee et al., 2023)	Rotasi Pekerjaan (X) dan Tenaga Keperawatan (Y)	Sampel sebanyak 126 responden	Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan : Rotasi kerja dinilai bermanfaat dan diterima positif oleh mayoritas perawat karena dapat meningkatkan, pengetahuan, kinerja, dan pengembangan karier. Namun, perawat dengan pengalaman kerja lebih lama merasakan rotasi kerja dapat mengganggu pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka,	Terdapat perbedaan pada variabel tenaga kesehatan, lokasi penelitian, teori yang digunakan serta sampel penelitian yaitu tenaga keperawatan Persamaan Adanya kemiripan pada variabel rotasi kerja
2	Pengaruh Rotasi Kerja, Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Intan Husada (Safitri, 2022)	Rotasi Kerja (X1), Masa kerja (X2), Tingkat pendidikan (X3), dan Kinerja perawat (Y)	Sampel sebanyak 44 Responden	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian : 1. rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat 2. masa kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat	Perbedaan Terdapat perbedaan pada variabel masa kerja dan tingkat

No.	Judul Penelitian	Variabel	Sampel	Jenis penelitian	Hasil	pendidikan, selain itu,
					3. tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap perawat 4. rotasi kerja, masa kerja, tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perawat	lokasi penelitian juga menjadi perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan Persamaan Adanya kemiripan pada variabel rotasi kerja dan kinerja
3	Hubungan Antara Persepsi Rotasi Pegawai Dengan Kinerja Perawat Selama Masa Pandemi Covid 19 Di Kamar Operasi Rsud Dr. Saiful Anwar Malang (Fahrudi et al., 2022)	Rotasi Pegawai (X) dan Kinerja Perawat(Y)	Sampel sebanyak 45 responden	Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan : Rotasi pegawai tidak adanya hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat	Perbedaan Terdapat perbedaan pada sampel yaitu perawat, lokasi penelitian juga menjadi perbedaan Persamaan Adanya kemiripan pada variabel rotasi kerja dan kinerja karyawan

No.	Judul Penelitian	Variabel	Sampel	Jenis penelitian	Hasil	Perbedaan
4	Hubungan Persepsi Perawat Tentang Pelaksanaan Rotasi Kerja Dengan Kinerja Di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Ponorogo (Widagdo, 2023)	Persepsi Perawat (X1), Rotasi Kerja (X2), dan Kinerja (Y)	Sampel sebanyak 97 responden	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyatakan : Tidak adanya hubungan persepsi perawat tentang pelaksanaan rotasi kerja dengan kinerja	Terdapat perbedaan pada variabel persepsi perawat dan lokasi penelitian juga menjadi perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan Persamaan Adanya persamaan yaitu variabel rotasi kerja dan kinerja
5	Pengembangan dan Evaluasi Psikometrik Skala Stres Rotasi Pekerjaan Perawat (Huang et al., 2018)	Stres Rotasi Pekerjaan Perawat	Sampel sebanyak 426 Responden	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Nurse Job Rotation Stres Scale</i> (NJRS) yang terdiri dari 10 item dengan tiga dimensi yaitu <i>emotional response</i> , <i>communication</i> , dan <i>daily life</i> memiliki validitas dan reliabilitas yang baik (Cronbach's alpha 0,87) sehingga dapat	Perbedaan Terdapat perbedaan pada fokus penelitiannya yaitu untuk mengukur tingkat stres akibat rotasi kerja, serta lokasi berbeda dengan yang saya teliti

No.	Judul Penelitian	Variabel	Sampel	Jenis penelitian	Hasil	Persamaan
					digunakan untuk mengukur stres rotasi kerja pada perawat	Terdapat persamaan pada variabel Rotasi kerja
6	Pengaruh Rotasi Kerja dan Digital Skill terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Employee Well - Being: Survei Pada Karyawan RS Condong Cantur, DIY (Azizah, 2024)	Rotasi Kerja (X1) dan digital skill (X2), sementara kinerja karyawan (Y1)	Sampel sebanyak 124 responden	Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan : 1. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh rotasi kerja 2. Mediasi kesejahteraan karyawan tidak memberikan pengaruh positif pada rotasi kerja dengan kinerja karyawan 3. Rotasi kerja tidak meningkatkan kesejahteraan karyawan. 4. Tidak ditemukan pengaruh positif antar employee well-being terhadap kinerja karyawan	Perbedaan Terdapat perbedaan pada variabel <i>digital skill</i> dan <i>employee well-being</i> , selain itu, lokasi penelitian juga menjadi perbedaan Persamaan Adanya kemiripan antara rotasi kerja dan kinerja karyawan dan kemiripan pada sampel penelitian
7	Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi	Budaya Organisasi (X1), Rotasi Pekerjaan (X2),	Sampel sebanyak 85 responden	Kuantitatif	Berdasarkan temuan : 1. Rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap	Perbedaan Terdapat perbedaan pada variabel <i>digital</i>

No.	Judul Penelitian	Variabel	Sampel	Jenis penelitian	Hasil	<i>skill</i> dan <i>employee well-being</i> , selain itu, lokasi penelitian juga menjadi perbedaan
	Kerja dan Kinerja Pegawai di Puskesmas di Kota Tarakan (Arfiono et al., 2022)	Sementara Motivasi Kerja(Y1), Kinerja Pegawai (Y2)			motivasi kerja pegawai 2. Rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan Adanya kemiripan antara rotasi kerja dan kinerja karyawan
8	Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Zhafira et al., 2025)	Rotasi kerja (X) dan Kinerja Perawat (Y)	Sampel tenaga keperawatan	Literature Riview	Hasil tinjauan menunjukkan bahwa rotasi kerja berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi, kolaborasi antar departemen, motivasi kerja, dan kepuasan perawat. Rotasi juga membantu mencegah kejenuhan kerja dan masalah fisik seperti gangguan muskuloskeletal.	Perbedaan Terdapat perbedaan pada metode penelitian, selain itu, lokasi penelitian juga menjadi perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan Persamaan

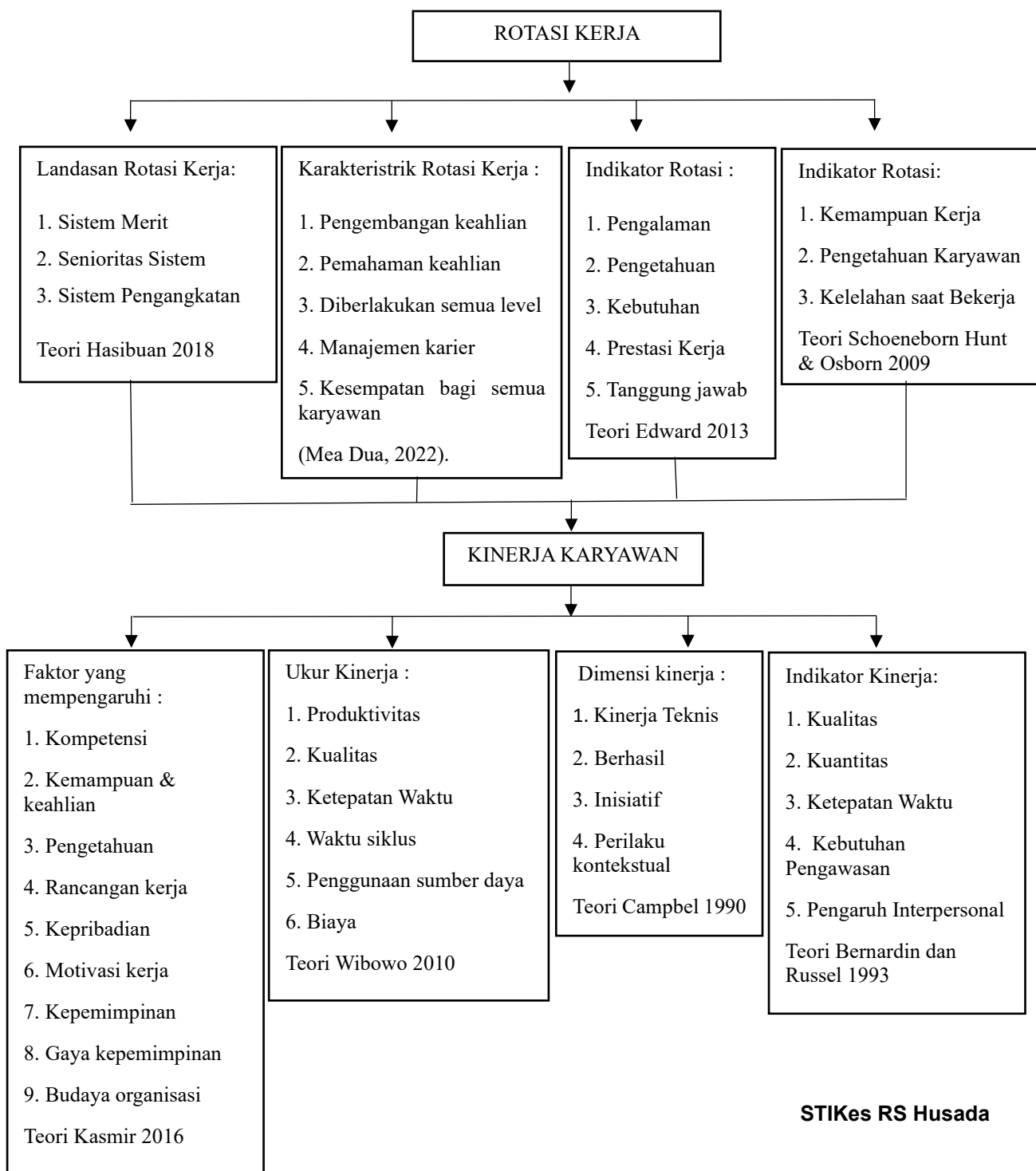
No.	Judul Penelitian	Variabel	Sampel	Jenis penelitian	Hasil	Adanya kemiripan antara rotasi kerja dan kinerja karyawan
					Namun, tantangan berupa stres saat adaptasi, sistem rotasi yang kurang terstruktur, serta minimnya dukungan supervisi menjadi hambatan yang perlu di atas	
9	Mengintegrasikan Perawat Kesehatan Mental dan Fisik : Program Pelatihan Rotasi Kerja Perawat (Chesnaye & Kemp, 2018)	Rotasi Kerja	Sampel sebanyak 3 responden	Descriptive study	Hasil Menyatakan Program rotasi kerja membantu meningkatkan pemahaman perawat tentang hubungan antara kesehatan fisik dan kesehatan mental pasien. Perawat yang mengikuti rotasi merasa lebih percaya diri dalam menangani pasien dengan kondisi fisik dan mental secara bersamaan. Program ini juga meningkatkan keterampilan komunikasi dan kolaborasi antar tenaga kesehatan.	Perbedaan Terdapat perbedaan pada jenis penelitian, dan lokasi penelitian juga menjadi perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan Persamaan Adanya kemiripan rotasi kerja

No.	Judul Penelitian	Variabel	Sampel	Jenis penelitian	Hasil	Perbedaan
10	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya) (Kurniawan et al., 2024)	Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Rotasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)		Kuantitatif	Hasil penelitian ini yaitu : 1. Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya. 2. Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya. 3. Pekerjaan dan Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya.	Terdapat perbedaan pada variabel karakteristik pekerjaan selain itu, lokasi penelitian juga menjadi perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan Persamaan Adanya kemiripan antara rotasi kerja dan kinerja karyawan

2.3 Kerangka Teori

Menurut Creswell (2009) Kerangka teori memuat landasan teori yang digunakan oleh peneliti, penjelasan mengenai hipotesis utama yang diajukan, serta pihak atau peneliti sebelumnya yang telah menerapkan teori tersebut. Selain itu, kerangka teori juga menjelaskan bagaimana teori-teori tersebut dihubungkan dan disesuaikan sebagai dasar dalam menentukan variabel penelitian (Pratiwi, 2022).

Gambar 2.3 Kerangka Teori

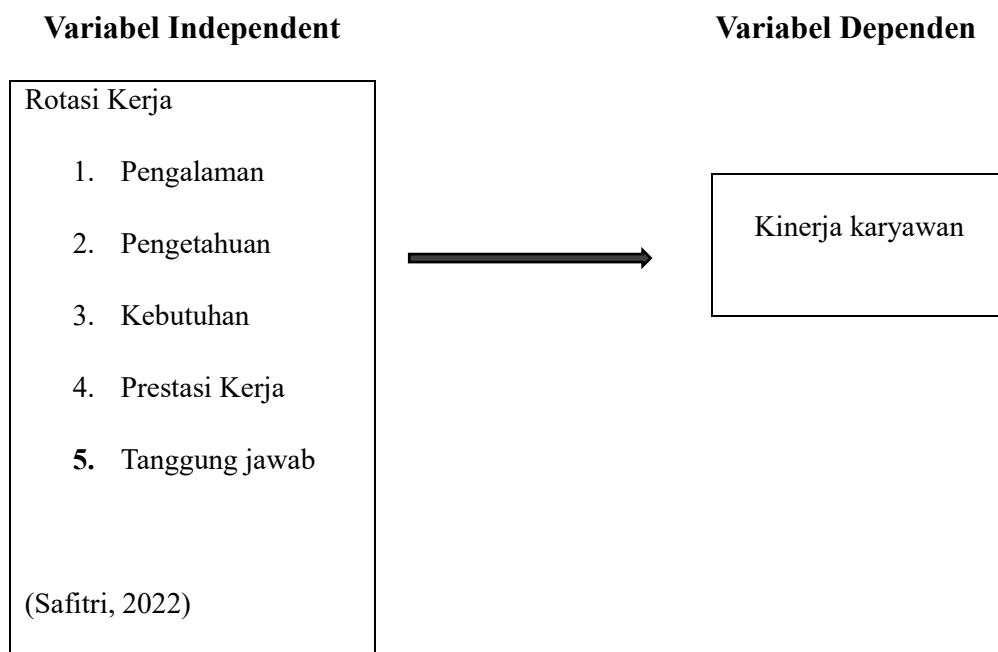


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan susunan pemikiran yang dirancang peneliti sebagai bentuk penyederhanaan dari gagasan abstrak tentang fenomena yang diteliti, sehingga penelitian menjadi lebih terstruktur, jelas, dan mudah di mengerti (Pratiwi, 2022) Penelitian ini menggunakan rotasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait. Oleh karena itu, kerangka konsep pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1Kerangka Konseptual\

Keterangan :

—————→ = Berhubungan

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional ialah variabel penelitian yang menjelaskan penggunaan atau pengukurannya di lapangan, dengan tetap merujuk pada konsep yang telah dijelaskan sebelumnya. Penggunaan variabel ini terkait dengan proksi yang dipilih peneliti untuk menggambarkan fenomena yang diteliti (Paramita et al., 2021).

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Hasil Ukur	Alat dan Cara Ukur	Skala
Karakteristik Responden					
1	Usia	Selisih tahun antara tanggal lahir seseorang dan hari ulang tahunnya adalah usianya (Sali, 2020)	1 = <20 Tahun 2 = 20 – 30 Tahun 3 = 31 – 40 Tahun 4 = 41 – 50 Tahun 5 = > 50 tahun (Zahroh, 2018)	Kuesioner	Nominal
2	Jenis Kelamin	Perbedaan gender bawaan dalam biologi (Pambudi et al., 2021)	1 = Laki – Laki 2 = Perempuan (Pambudi et al., 2021)	Kuesioner	Nominal
3	Tingkat Pendidikan	Pengetahuan dan pembelajaran sepanjang hidup yang membentuk	1 = SMA/SMK 2 = Diploma 3 = S1 4 = S2	Kuesioner	Nominal

No.	Variabel	Definisi Operasional	Hasil Ukur	Alat dan Cara Ukur	Skala
		perkembangan individu (Ujud et al., 2023)	5 = S3 (Prasetyo et al., 2024).		
4	Masa Kerja	Lama seorang karyawan memberikan tenaga dan ikut serta dalam aktivitas perusahaan (Azhari & Ramadhanti, 2024)	1 = <3 Tahun 2 = 4 – 7 Tahun 3 = 8 – 12 Tahun 4. = > 12 Tahun (Eka, 2025)	Kuesioner	Nominal
5	Profesi	Pekerjaan yang berlandaskan pendidikan dan pelatihan spesifik, bertujuan untuk memberikan layanan melalui keahlian kepada orang lain, dengan imbalan dan gaji tertentu (Sianipar et al., 2023)	1= Analis Kimia 2= Apoteker 3=Adminitrasi 4=Casemix 5=Perawat 6=Humas/ <i>Marketing</i> 7=SDM 8=Keuangan/Pengagihan 9=Rekam Medis (K. F. Aini, 2020)	kuesioner	Nominal

No.	Variabel	Definisi Operasional	Hasil Ukur	Alat dan Cara Ukur	Skala
Variabel Independen (Rotasi Kerja)					
5	Pengalaman	Karyawan yang kurang berpengalaman sering diragukan kemampuannya saat menjalankan tugas baru (Safitri, 2022)	1 = baik, jika skor > 15 2 = tidak baik, jika skor ≤ 15 (Untari & Muliadi, 2018)	Kuesioner dengan menggunakan skala likert 1= Sangat Tidak Setuju (STS) 2= Tidak Setuju (TS) 3= Netral (N) 4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS)	Ordinal
6	Pengetahuan	Jika pengetahuan masih rendah, dapat melakukan rotasi agar karyawan memperoleh pengalaman dan pemahaman yang lebih luas (Safitri, 2022)	1 = baik, jika skor > 8 2 = tidak baik, jika skor ≤ 8 (Untari & Muliadi, 2018)	Kuesioner dengan menggunakan skala likert 1= Sangat Tidak Setuju (STS) 2= Tidak Setuju (TS)	Ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Hasil Ukur	Alat dan Cara Ukur	Skala
				3= Netral (N) 4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS)	
7	Kebutuhan	Memenuhi kebutuhan organisasi, terutama ketika terjadi kekosongan jabatan (Safitri, 2022)	1= baik, jika skor > 11 2= tidak baik, jika skor ≤ 11 (Untari & Muliadi, 2018)	Kuesioner dengan menggunakan skala likert 1= Sangat Tidak Setuju (STS) 2= Tidak Setuju (TS) 3= Netral (N) 4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS)	Ordinal
8	Prestasi Kerja	kinerja kurang baik dapat ditempatkan pada posisi yang lebih sesuai dengan kemampuannya (Safitri, 2022)	1= baik, jika skor > 11 2= tidak baik, jika skor ≤ 11	Kuesioner dengan menggunakan skala likert	Ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Hasil Ukur	Alat dan Cara Ukur	Skala
			(Untari & Muliadi, 2018)	1= Sangat Tidak Setuju (STS) 2= Tidak Setuju (TS) 3= Netral (N) 4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS)	
9	Tanggung Jawab	Karyawan yang memiliki tanggung jawab rendah biasanya diragukan untuk menempati jabatan baru (Safitri, 2022)	1= baik, jika skor > 11 2= tidak baik, jika skor ≤ 11 (Untari & Muliadi, 2018)	Kuesioner dengan menggunakan skala likert 1= Sangat Tidak Setuju (STS) 2= Tidak Setuju (TS) 3= Netral (N) 4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS)	Ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Hasil Ukur	Alat dan Cara Ukur	Skala
Variabel Dependen (Kinerja karyawan)					
10	<i>Quality</i> (Kualitas)	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik, rapi, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Ramadhanty. Farrah Aulia, 2023)	1= baik, jika skor > 11 2= tidak baik, jika skor ≤ 11 (Sebut et al., 2025)	Kuesioner dengan menggunakan skala likert 1= Sangat Tidak Setuju (STS) 2= Tidak Setuju (TS) 3= Netral (N) 4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS)	Ordinal
11	<i>Quantity</i> (Kuntitas)	Jumlah pekerjaan atau tugas yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditentukan (Ramadhanty. Farrah Aulia, 2023)	1= baik, jika skor > 11 2= tidak baik, jika skor ≤ 11 (Sebut et al., 2025)	Kuesioner dengan menggunakan skala likert 1= Sangat Tidak Setuju (STS) 2= Tidak Setuju (TS) 3= Netral (N)	Ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Hasil Ukur	Alat dan Cara Ukur	Skala
				4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS)	
12	<i>Timeliness</i> (Ketepatan Waktu)	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu atau jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Ramadhanty. Farrah Aulia, 2023)	1= baik, jika skor > 11 2= tidak baik, jika skor ≤ 11 (Sebut et al., 2025)	Kuesioner dengan menggunakan skala likert 1= Sangat Tidak Setuju (STS) 2= Tidak Setuju (TS) 3= Netral (N) 4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS)	Ordinal
13	<i>Need For Supervision</i> (Kebutuhan Pengawasan)	Melaksanakan pekerjaannya secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan yang intensif dari atasan (Ramadhanty. Farrah Aulia, 2023)	1= baik, jika skor > 11 2= tidak baik, jika skor ≤ 11 (Sebut et al., 2025)	Kuesioner dengan menggunakan skala likert 1= Sangat Tidak Setuju (STS) 2= Tidak Setuju (TS)	Ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Hasil Ukur	Alat dan Cara Ukur	Skala
				3= Netral (N) 4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS)	
14	<i>Interpersonal Impact</i> (Pengaruh Interpersonal)	Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja serta memberikan pengaruh positif dalam kerja sama tim di lingkungan kerja (Ramadhanty. Farrah Aulia, 2023)	1= baik, jika skor > 11 2= tidak baik, jika skor ≤ 11 (Sebut et al., 2025)	Kuesioner dengan menggunakan skala likert 1= Sangat Tidak Setuju (STS) 2= Tidak Setuju (TS) 3= Netral (N) 4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS)	Ordinal

3.3 Hipotesa

Hipotesis adalah suatu dugaan atau penjelasan sementara yang disusun peneliti untuk menjelaskan perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi maupun yang diperkirakan akan terjadi. Hipotesis berfungsi sebagai pernyataan ilmiah yang menghubungkan variabel-variabel dalam penelitian, sehingga dapat diuji kebenarannya melalui proses pengumpulan data dan analisis.

Apabila nilai signifikan dari uji $t \geq$ dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, begitu sebaliknya, jika nilai signifikan dari uji $t \leq$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Paramita et al., 2021).

Berikut ini adalah pernyataan hipotesis penelitian berdasarkan rumusan masalah penelitian :

- 1.3.1 H_a : Adanya hubungan antara pengalaman dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading
- 1.3.2 H_a : Adanya hubungan antara pengetahuan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading
- 1.3.3 H_a : Adanya hubungan antara kebutuhan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading
- 1.3.4 H_a : Adanya hubungan antara prestasi kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading
- 1.3.5 H_a : Adanya hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading
- 1.3.6 H_a : Adanya hubungan antara rotasi kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

BAB IV

PROFIL RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA SUKAPURA KELAPA GADING

4.1 Profil Rumah

Kepemimpinan pusat Muhammadiyah mengawasi Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura, sebuah rumah sakit amal. Berlokasi di Jalan Tipar Cakung No. 5 Kelurahan Sukapura, Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara, DKI Jakarta. Meskipun memiliki fasilitas lengkap, Rumah sakit ini merupakan rumah sakit kelas C ini menawarkan layanan IGD 24 jam, termasuk rawat inap dan rawat jalan, serta ruang operasi, ruang bersalin, klinik eksekutif atau klinik prima, kamar rawat inap untuk penderita TBRO, laboratorium klinik, layanan vaksin internasional, dan layanan MCU (Medical Check Up). Selain itu, ada juga fasilitas intensif seperti ICU, HCU, HCB, dan NICU.

Pelayanan medis pada rumah sakit ini terdiri dari lebih 20 poliklinik, dengan klinik paling banyak dikunjungi adalah klinik anak, disusul dengan klinik rehabilitasi medik, dan klinik KIA (kesehatan ibu dan anak). Rumah sakit ini memiliki 184 tempat tidur dan lebih dengan 86 dokter yang siap memberikan pelayanan baik kuratif maupun rehabilitatif dengan maksimal.

Selain pelayanan medis, rumah sakit ini tentunya dilengkapi juga dengan penunjang medis yang terdiri dari pelayanan radiologi, laboratorium, farmasi, gizi, rehab medik, hemodialisis, ESWL, USG 4 dimensi, CT scan multi slice, uroflowmetri, laser mata, audiometri, panoramic, treadmill, echocardiografi (EKG), panoramik, dan layanan mikrobiologi.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Salah satu definisi visi adalah gambaran tentang masa depan yang menciptakan sesuatu dan membuatnya menjadi nyata pada waktu tertentu. Visi dari RS Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading adalah “Rumah sakit bercitra islami pilihan masyarakat yang unggul, tangguh dalam bidang pelayanan, kesehatan, pendidikan, dan penelitian di tahun 2025”.

4.2.2 Misi

Misi adalah pernyataan mengenai hal-hal yang harus dicapai suatu organisasi dan bagi pihak-pihak yang berkepentingan di masa yang akan datang. Pernyataan misi mencerminkan tentang penjelasan produk atau pelayanan yang ditawarkan. Dalam hal ini, RS Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading memiliki beberapa misi, yaitu:

1. Melaksanakan manajemen mutu yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan dan keselamatan pasien dengan semangat Al-Ma'un.
2. Mewujudkan Sumber Daya Insani Rumah Sakit yang kompeten & profesional yang berkepribadian Islami sebagai kader Muhammadiyah
3. Memberikan pelayanan prima dan Islami yang didukung oleh teknologi kedokteran terkini dengan unggulan pelayanan ibu dan anak.
4. Menyelenggarakan pendidikan dan penelitian dibidang kesehatan dan perumahsakitan.
5. Melaksanakan dakwah Islam amar ma'ruf nahi mungkar di bidang kesehatan.

4.3 Motto

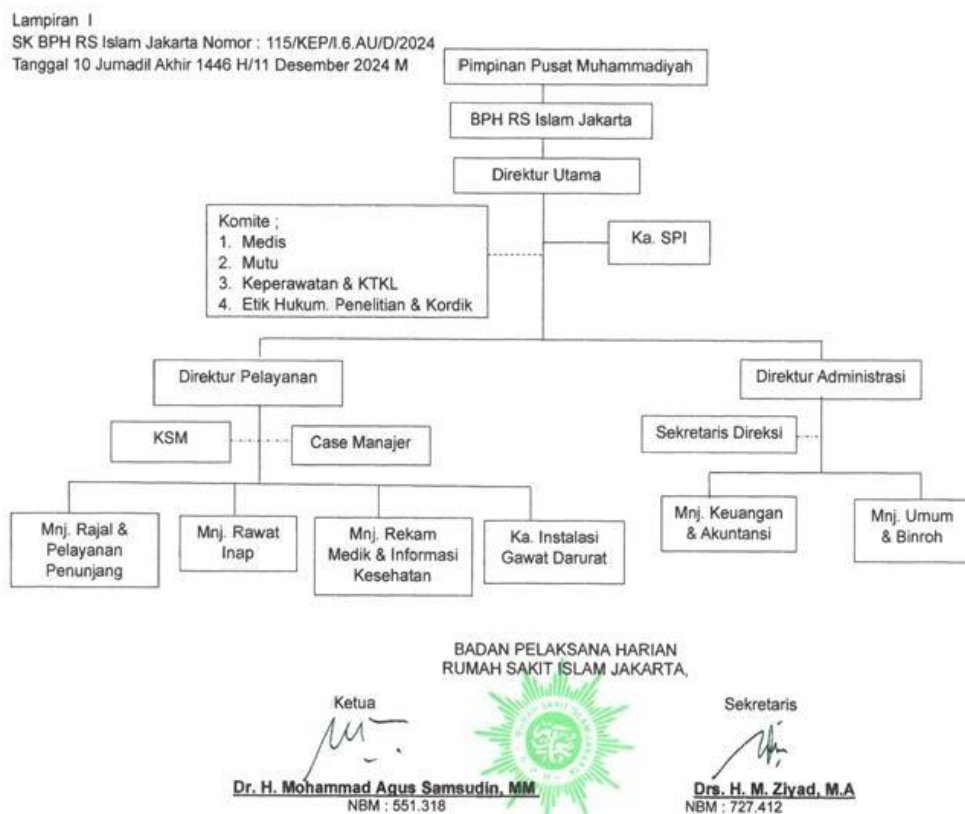
Motto dari RS Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading yaitu “bekerja sebagai ibadah, ihsan dalam pelayanan”.

4.4 Kebijakan Mutu

Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading senantiasa meningkatkan sistem manajemen mutu yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan dan keselamatan pasien melalui pelayanan yang ramah, cepat, tepat, dan akurat.

4.5 Struktur Organisasi

Gambar 4.5 Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura



BAB V

METODOLOGI PENELITIAN

5.1 Pendekatan dan jenis penelitian

Untuk menguji hipotesis, penelitian kuantitatif mengumpulkan data dari populasi atau sampel yang telah ditentukan dan setelah itu di analisis secara numerik atau statistik (Syahroni, 2022). Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan menggunakan *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan rotasi kerja dengan kinerja karyawan di rumah sakit islam Jakarta sukapura kelapa gading.

5.2 Populasi

Populasi suatu permasalahan penelitian terdiri dari semua hal atau orang di suatu wilayah tertentu yang memiliki ciri – ciri tertentu (Syahroni, 2022). Populasi penelitian ini berasal dari seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading yang difokuskan kepada bagian non medis, medis dan memiliki peran pendukung dalam kelancaran proses pelayanan kesehatan.

5.3 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki khusus dan dianggap mewakili keseluruhan. Pemilihan sampel dilakukan melalui metode seleksi tertentu sehingga diperoleh sejumlah individu yang merepresentasikan populasi dan menghasilkan data sesuai tujuan penelitian (Syahroni, 2022). Sampel dalam penelitian adalah karyawan yang pernah mengalami rotasi kerja di rumah sakit sukapura kelapa gading khususnya perawat dan administrasi pasien, rekam medis, humas/ *Marketing*, keuangan & akutansi, caemix, sumber daya manusia, apoteker, analis kimia tahun 2025 – 2026 . *Purposive Sampling* merupakan metode penentuan sampel yang dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang selaras dengan tujuan penelitian. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *purposive sampling* (Campbell et al., 2020).

Penelitian untuk menghitung jumlah sampel menggunakan Software Gpower. Gpower merupakan sebuah aplikasi yang digunakan dengan tujuan membantu penelitian dalam menentukan ukuran sampel minimal yang diperlukan dalam suatu penelitian. Perhitungan sampel pada penelitian ini di hitung menggunakan Gpower 3.1.9.7 dengan power 95%, correlation = 0,334 (Faozen, 2019) dan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Total ukuran sampel yang didapatkan menggunakan Gpower sebesar 110 sampel dengan penambahan 10% maka menjadi 123 sampel. Peneliti membulatkannya menjadi 125 sampel.

5.3.1 Kriteria Sampel Penelitian

5.3.1.1 Kriteria inklusi dari responden sebagai berikut :

1. Karyawan yang pernah mengalami rotasi kerja di rumah sakit sukapura kelapa gading khususnya perawat, humas/ *Marketing*, admisnistrasi pasien, rekam medis, humas/ *Marketing*, keuangan dan penagihan, casemix, sumber daya manusia, apoteker, analis kimia pada tahun 2025 – 2026
2. Karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian dengan mengisi kuesioner secara lengkap

5.3.1.2 Kriteria eksklusi dari responden sebagai berikut :

1. Karyawan yang sedang cuti panjang atau karyawan yang sedang tidak aktif bekerja selama penelitian berlangsung
2. Karyawan yang tidak bersedia menjadi responden penelitian.

5.4 Teknik Pengumpulan Data

5.4.1 Jenis Data

1. Data Primer

Penelitian memperoleh data primer dengan berbicara dengan orang – orang yang terlibat langsung dalam penelitian (responden atau informan) tentang variabel yang diminati dan menyatakan

bahwa kuesioner, wawancara, dan obeservasi adalah metode yang layak untuk mengumpulkan data jenis ini (Sulung & Muspawi, 2024). Pada penelitian ini data primer yang digunakan yaitu Kuesioner yang dikirimkan kepada peserta untuk mendapatkan data langsung dari mereka.

2. Data Sekunder

Data secara langsung, peneliti dapat menggunakan sumber sekunder untuk mendapatkan informasi yang mereka butuhkan. Sumbernya dapat berupa dokumen, studi literatur, dan data yang diperoleh oleh instansi atau orang lain (Sulung & Muspawi, 2024) sumber (Sulung & Muspawi, 2024). Pada data sekunder bersumber Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading, yaitu seperti data jumlah sumber daya manusia dan Jumlah karyawan yang dirotasi pada tahun 2025 hingga 2026.

5.4.2 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan serangkaian pertanyaan yang telah dirancang terlebih dahulu kepada sejumlah responden. Dari jawaban yang diberikan, peneliti selanjutnya mengolah informasi tersebut hingga menjadi data yang siap digunakan dalam penelitian (Novaldy & Mahpudin, 2020).

2. Observasi

Mengumpulkan data dengan mengamati langsung fenomena atau perilaku yang sedang berjalan secara langsung. Observasi ini memiliki tujuan untuk mengumpulkan data yang dapat dianalisis secara statistik (Ardiansyah & Jailani, 2023)

5.5 Tempat dan Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan dan dilakukan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura yang lokasinya berada di di Jalan Tipar Cakung No. 5 Kelurahan Sukapura, Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara, DKI Jakarta. Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dimulai dari bulan Juni 2026

5.6 Rencana Instrumen Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan memakai instrumen penelitian berupa kuesioner . Kuesioner yang peneliti gunakan berdasarkan teori Edwin (2013) dan teori Bernardin dan Russel (1993) pada kuesioner terdapat tiga aspek penilaian yaitu:

1. Karakteristik Responden yaitu berisi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, profesi
2. Rotasi Kerja

Rotasi kerja merupakan variabel independen dengan 5 indikator yaitu pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, prestasi kerja, dan tanggung jawab. Menggunakan 20 (dua puluh) pernyataan yang sudah dimodifikasi dan akan direncanakan uji validitas oleh peneliti dengan 30 responden dan skor yang diharapkan lebih dari 0,361. Namun sebelum dimodifikasi pernyataan ini sudah di uji validitas dengan skor $> 0,900$ dan skor reabilitasnya di atas 0,70 (Safitri, 2022).

3. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan variabel dependen dengan 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kebutuhan pengawas, pengaruh interpersonal. Menggunakan 20 (dua puluh) pernyataan yang dimodifikasi dan akan direncanakan uji validitas oleh peneliti dengan 30 responden dengan skor yang diharapkan lebih dari 0,361. Namun sebelum dimodifikasi pernyataan ini sudah di uji validitas dengan skor $> 0,900$ dan skor reabilitasnya di atas 0,70 (Ramadhanty. Farrah Aulia, 2023).

5.7 Teknis Analisa Data

Analisis data dilakukan secara sistematis melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis data bertujuan mengolah informasi yang telah terkumpul menjadi temuan penelitian yang bermakna (Rahmani et al., 2025). Penelitian yang akan dilakukan dengan penggunaan teknik analisis seperti :

5.7.1 Analisis Univariat

Analisis univariat termasuk dalam teknik analisis data yang paling sederhana. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan masing-masing variabel yang diteliti (Cahyaningrum & Gunawan, 2023). Pada penelitian ini, analisis univariat akan menguji seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, jenis profesi. Serta menguji variabel independent yaitu rotasi kerja dan variabel dependent yaitu kinerja karyawan.

5.7.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang diduga memiliki keterkaitan Cahyaningrum & Gunawan, (2023). Dalam penelitian ini untuk melihat hubungan antar indikator menggunakan metode analisis kolerasi *spearman*. Sebelum melakukan uji kolerasi *spearman* diperlukan untuk menguji normalitas data terlebih dahulu.

5.7.2.1 Uji Normalitas Data

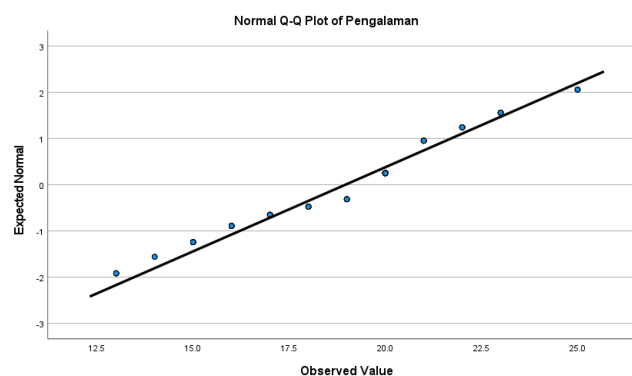
Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak nomal. Data dikatakan normal apabila penyebaran datanya mengikuti pola distribusi normal dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, sedangkan data dikatakan tidak normal apabila penyebaran datanya tidak mengikuti distribusi normal dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$. Jika data tidak berdistribusi normal, maka dapat digunakan metode statistik nonparametrik Pengukuran normalitas dapat dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-

Smirnovl (Sianturi, 2025). Hasil normalitas yang telah dilakukan sebagai berikut :

Tabel 5.7 Hasil Uji Normalitas

Variabel/Indikator penelitian	Kolmogorov-Smirnov	
	df	sig
Pengalaman	125	< 0,001
Pengetahuan	125	< 0,001
Kebutuhan	125	< 0,001
Prestasi Kerja	125	< 0,001
Tanggung Jawab	125	< 0,001
Rotasi Kerja	125	< 0,001
Kinerja Karyawan	125	< 0,001

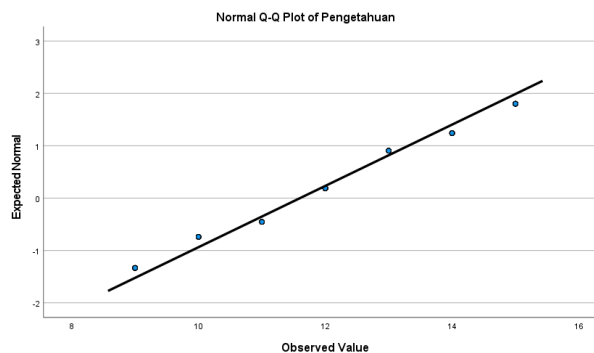
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data dari setiap variabel terdistribusi tidak normal, karena nilai signifikan $< 0,005$ hal ini menjadi penelitian menggunakan teknik analisis kolerasi menggunakan metode nonparametrik. Gambar hasil uji normalitas data pada gambar dibawah ini :



Gambar 5.1 Uji Normalitas Pengalaman

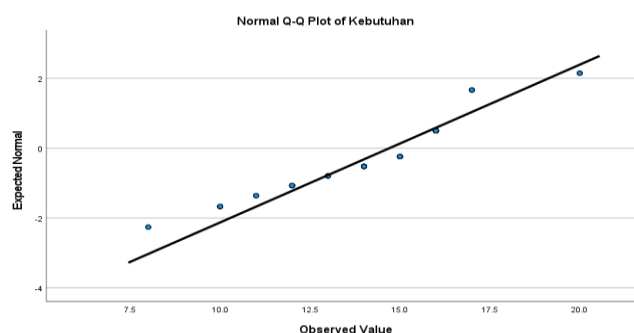
Berdasarkan pada gambar 5.1 grafik Normal Q-Q Plot of Pengalaman, secara visual sebagian besar titik mengikuti garis diagonal sehingga data cenderung

mendekati distribusi normal. Namun, berdasarkan hasil uji statistik, data tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis hubungan antarvariabel dalam penelitian ini menggunakan metode statistik nonparametrik.



Gambar 5.2 Uji Normalitas Pengetahuan

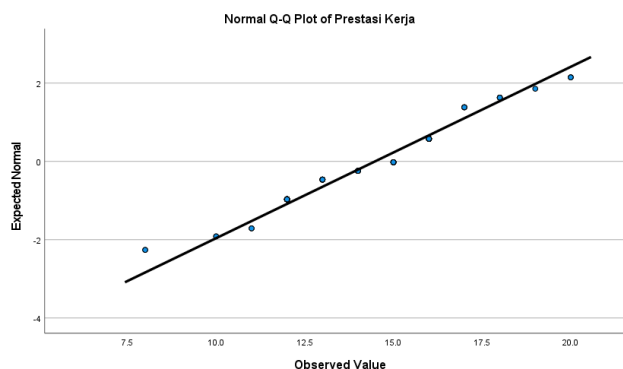
Berdasarkan pada gambar 5.2 grafik Normal Q-Q Plot of Pengetahuan, secara visual sebagian besar titik mengikuti garis diagonal sehingga data cenderung mendekati distribusi normal. Namun, berdasarkan hasil uji statistik, data tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis hubungan antarvariabel dalam penelitian ini menggunakan metode statistik nonparametrik.



Gambar 5.3 Uji Normalitas Kebutuhan

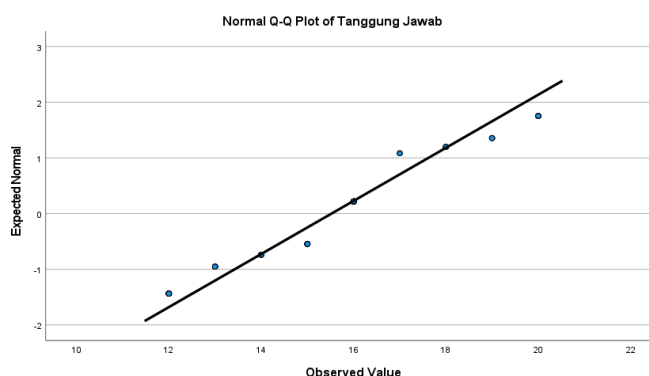
Berdasarkan pada gambar 5.3 grafik Normal Q-Q Plot of Kebutuhan, secara visual sebagian besar titik mengikuti garis diagonal sehingga data cenderung

mendekati distribusi normal. Namun, berdasarkan hasil uji statistik, data tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis hubungan antarvariabel dalam penelitian ini menggunakan metode statistik nonparametrik.



Gambar 5.4 Uji Normalitas Prestasi Kerja

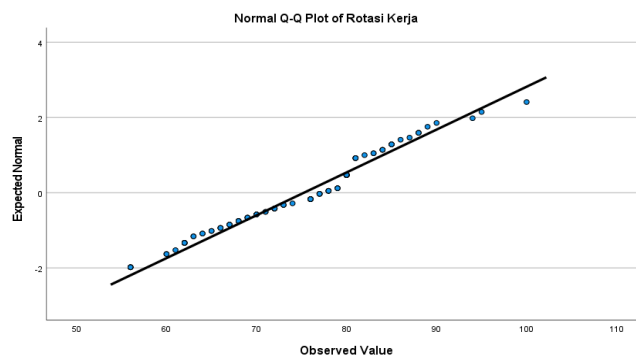
Berdasarkan pada gambar 5.4 grafik Normal Q-Q Plot of Prestasi Kerja, secara visual sebagian besar titik mengikuti garis diagonal sehingga data cenderung mendekati distribusi normal. Namun, berdasarkan hasil uji statistik, data tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis hubungan antarvariabel dalam penelitian ini menggunakan metode statistik nonparametrik.



Gambar 5.5 Uji Normalitas Tanggung Jawab

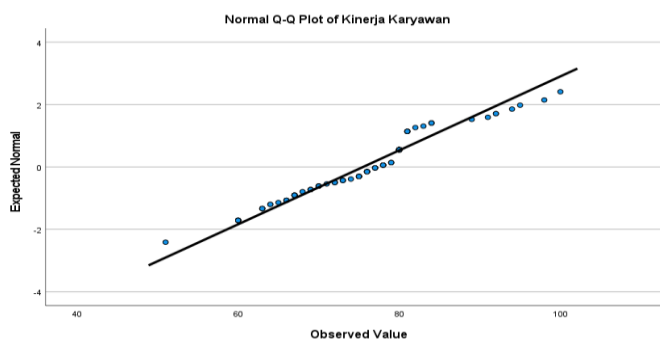
Berdasarkan pada gambar 5.5 grafik Normal Q-Q Plot of Tanggung Jawab, secara visual sebagian besar titik mengikuti garis diagonal sehingga data cenderung mendekati distribusi normal. Namun, berdasarkan hasil uji

statistik, data tidak berdistribusi normal Oleh karena itu, analisis hubungan antarvariabel dalam penelitian ini menggunakan metode statistik nonparametrik.



Gambar 5.6 Uji Normalitas Rotasi Kerja

Berdasarkan pada gambar 5.6 grafik Normal Q-Q Plot of Rotasi Kerja, secara visual sebagian besar titik mengikuti garis diagonal sehingga data cenderung mendekati distribusi normal. Namun, berdasarkan hasil uji statistik, data tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis hubungan antarvariabel dalam penelitian ini menggunakan metode statistik nonparametrik.



Gambar 5.7 Uji Normalitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada gambar 5.2 grafik Normal Q-Q Plot of Kinerja Karyawan, secara visual sebagian besar titik mengikuti garis diagonal sehingga data cenderung mendekati distribusi normal. Namun, berdasarkan hasil uji

statistik, data tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis hubungan antarvariabel dalam penelitian ini menggunakan metode statistik nonparametrik.

5.7.2.1 Uji Kolerasi Sperman

Korelasi Rank-Spearman merupakan metode statistik nonparametrik yang digunakan untuk mengukur arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel berdasarkan peringkat (rank) data. Uji ini tidak mensyaratkan data berdistribusi normal sehingga cocok digunakan pada data ordinal atau data yang tidak memenuhi asumsi normalitas (Prayoga & Suliadi, 2024). Maka dapat dikatakan uji sperman ini cocok digunakan ketika data tidak memenuhi asumsi parametrik atau normalitas.

5.8 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

5.8.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauhmana alat ukur mampu mempresentasikan aspek yang diteliti secara akurat. Pengujian validitas diperlukan untuk memastikan instrumen yang digunakan mampu mempresentasikan variabel yang ingin diukur, serta digunakan untuk menilai kelayakan dan keaslian suatu kuesioner (Sanaky et al., 2021). Uji validitas pada penelitian menggunakan metode kolerasi pearson product moment, dengan kuesioner yang digunakan berisi 40 pernyataan yang diuji pada 30 responden karyawan yang pernah mengalami rotasi kerja dan taraf nilai signifika sebesar 5% untuk menentukan nilai r tabel maka menggunakan rumus $df = n - 2$, jika menggunakan sampel 30 responden maka $df = 30 - 2 = 28$, dengan hasil r tabel sebesar 0.3610.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 40 item pernyataan, seluruh item dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $> 0,3610$. Pengujian validitas dilakukan menggunakan SPSS, dan hasilnya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.8 Uji Validitas

	No	Nilai Kolerasi	Kesimpulan
ROTASI KERJA	Y1	0,658	Valid
	Y2	0,798	Valid
	Y3	0,640	Valid
	Y4	0,447	Valid
	Y5	0,757	Valid
	Y6	0,830	Valid
	Y7	0,523	Valid
	Y8	0,760	Valid
	Y9	0,601	Valid
	Y10	0,815	Valid
	Y11	0,398	Valid
	Y12	0,686	Valid
	Y13	0,679	Valid
	Y14	0,710	Valid
	Y15	0,619	Valid
	Y16	0,707	Valid
	Y17	0,598	Valid
	Y18	0,657	Valid
	Y19	0,681	Valid
	Y20	0,759	Valid
KINERJA KARYAWAN	X1	0.765	Valid
	X2	0.796	Valid
	X3	0.799	Valid
	X4	0.645	Valid
	X5	0,728	Valid
	X6	0,784	Valid
	X7	0,725	Valid
	X8	0,748	Valid
	X9	0,730	Valid
	X10	0,783	Valid
	X11	0,826	Valid
	X12	0,876	Valid
	X13	0,692	Valid
	X14	0,790	Valid
	X15	0,672	Valid
	X16	0,641	Valid
	X17	0,784	Valid
	X18	0,738	Valid
	X19	0,734	Valid
	X20	0,738	Valid

5.8.2 Uji Reabilitas

Reabilitas berfungsi untuk menilai konsistensi kuisioner dalam mengukur variabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran tetap stabil ketika digunakan berulang kali, tingkat reliabilitas yang tinggi menunjukkan data

yang dapat dipercaya dan dapat dianalisa lebih lanjut (Sanaky et al., 2021). Studi ini menggunakan *Cronbach's Alpha* ialah alat ukur statistik yang digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas instrumen penelitian. Suatu tes dikatakan reliabilitas jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ dianggap tidak reliabel, jika nilai *Cronbach's Alpha* $0,60 - 0,70$ dikatakan cukup reliabel, kemudian jika nilai $0,70 - 0,90$ dapat dikatakan reliabel, dan $> 0,90$ dianggap sangat reliabel. sehingga alat ukur ini dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut (Jayakusuma, 2024).

Tabel 5.9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N Of Item	Keterangan
Rotasi Kerja	0,927	20	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,956	20	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* diaplikasikan menggunakan spss, diketahui bahwa variabel Rotasi Kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,927 dengan jumlah item sebanyak 20 pernyataan, sedangkan variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,956 dengan item sebanyak 20 pernyataan. Pada kedua variabel tersebut nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini termasuk dalam kategori reliabel atau layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian karena memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi atau reliabel.

5.9 Etika Penelitian

Menurut Haryani & Setyobroto (2022) setiap penelitian yang mengikut sertakan manusia sebagai subjek penelitian wajib didasarkan pada tiga prinsip etik sebagai berikut :

1. Menghargai Responden

Memberi kebebasan untuk mengambil keputusan sendiri dan melindungi yang lemah.

2. Memberi manfaat

Penelitian harus membawa kebaikan lebih besar dari pada risikonya.

3. Adil untuk semua

Setiap orang mendapat hak yang sama dan perlakuan yang seimbang

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti wajib mematuhi prinsip-prinsip etika penelitian untuk meminimalkan risiko kesalahan maupun pelanggaran. Beberapa langkah yang dilakukan antara lain:

1. Peneliti mengajukan surat izin penelitian kepada pihak RS Islam Jakarta Sukapura, Kelapa Gading sebagai bentuk prosedur resmi sebelum kegiatan penelitian dilakukan
2. Peneliti melaksanakan uji etik di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading untuk menilai dan memastikan bahwa rencana penelitian sesuai dengan standar etika sebelum turun lapangan.
3. Penelitian dapat dimulai setelah peneliti memperoleh surat keputusan resmi dari pihak RS Islam Jakarta Sukapura, Kelapa Gading, yang telah disetujui oleh Direktur Rumah Sakit.
4. Peneliti akan turun langsung ke lapangan ketika menyebarkan kuesioner yang dapat diisi. Sebelum mengisi kuesioner, seluruh responden diarahkan untuk membaca dan menyetujui *informed consent* yang tercantum pada halaman pertama formulir *online* (G-Form).
5. Data kuesioner yang telah diisi oleh responden akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini

BAB VI

HASIL PENELITIAN

6.1 Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan masing-masing variabel yang diteliti (Cahyaningrum & Gunawan, 2023). Pada penelitian ini, analisis univariat digunakan untuk melihat frekuensi dari responden dengan kategori seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan jenis profesi. Selain itu, peneliti menggunakan analisis univariat untuk melihat frekuensi dari variabel independen yang terdiri dari pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, prestasi kerja, tanggung jawab dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading. Hasil dari analisis univariat yang telah dilakukan sebagai berikut :

6.1.1 Karakteristik Responden di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Penelitian ini melibatkan 125 Responden yaitu karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading yang telah mengalami rotasi kerja pada berbagai unit kerja. Responden dipilih untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan rotasi kerja serta kaitannya dengan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form dan kertas. Berikut hasil analisis responden yang telah dilakukan dalam penelitian ini :

Tabel 6.1 Responden Berdasarkan Usia di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Usia		
< 20 Tahun	2	1,6%
20 – 30 Tahun	53	42,4%
31 – 40 Tahun	41	32,8%
41 – 50 Tahun	29	23,2%
>50 Tahun	0	0%
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	16	12,8%
Perempuan	109	87,2%
Tingkat Pendidikan		
Diploma	37	29,6%

S1	80	64%
S2	1	0,8%
S3	0	0%
Masa Kerja		
< 3 Tahun	40	32%
4 -7 Tahun	23	18,4%
8 – 12 Tahun	25	20%
>12 Tahun	37	29,6%
Jenis Profesi		
Administrasi	9	7,2%
Casemix	7	5,6%
Perawat	88	70,4%
Humas/ <i>Marketing</i>	6	4,8%
SDM	3	2,4%
Keuangan/Penagihan	7	5,6%
Rekam Medis	5	4%

Berdasarkan data pada Tabel 6.1 mengenai responden, diperoleh gambaran bahwa dari segi usia, responden dengan usia < 20 tahun berjumlah 2 orang (1,6%), responden berusia 20–30 tahun berjumlah 53 orang (42,4%), responden berusia 31–40 tahun berjumlah 41 orang (32,8%), responden berusia 41–50 tahun berjumlah 29 orang (23,2%), sedangkan responden dengan usia > 50 tahun tidak ditemukan dalam penelitian ini. Selanjutnya, berdasarkan jenis kelamin, responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang (12,8%), sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 109 orang (87,2%). Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 7 orang (5,6%), Diploma berjumlah 37 orang (29,6%), S1 berjumlah 80 orang (64,0%), dan S2 berjumlah 1 orang (0,8%), sedangkan tidak terdapat responden dengan tingkat pendidikan S3. Dilihat dari masa kerja, responden dengan masa kerja < 3 tahun berjumlah 40 orang (32,0%), masa kerja 4–7 tahun berjumlah 23 orang (18,4%), masa kerja 8–12 tahun berjumlah 25 orang (20,0%), dan masa kerja > 12 tahun berjumlah 37 orang (29,6%). karakteristik responden berdasarkan profesi, responden yang bekerja pada bagian administrasi berjumlah 9 orang (7,2%), casemix berjumlah 7 orang (5,6%), perawat berjumlah 88 orang (70,4%), humas/*Marketing* berjumlah 6 orang (4,8%), SDM berjumlah 3 orang (2,4%), keuangan/penagihan berjumlah 7 orang (5,6%), dan rekam medis berjumlah 5 orang (4%).

6.1.2 Gambaran Pengalaman di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pada uji analisis univariat penelitian membuat 1 kategori pengalaman yaitu (baik dan tidak baik). Hasil analisis univariat yang telah diperoleh sebagai berikut :

Tabel 6.2 Gambaran Pengalaman di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Pengalaman	Baik	107	85,6%
	Tidak Baik	18	14,4%
	Total	125	100%

Berdasarkan data tabel 6.2 gambaran pengalaman di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai pengalaman dalam kategori baik yaitu sebanyak 107 responden (85,6%). Sementara itu pengalaman dalam kategori tidak baik berjumlah 18 responden (14,4%). Dengan demikian, mayoritas responden berada pada kategori baik.

6.1.3 Gambaran Pengetahuan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pada uji analisis univariat penelitian membuat 1 kategori pengetahuan yaitu (baik dan tidak baik). Hasil analisis univariat yang telah diperoleh sebagai berikut :

Tabel 6.4 Gambaran Pengetahuan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Pengetahuan	Baik	122	97,6%
	Tidak Baik	3	2,4%
	Total	125	100%

Berdasarkan data tabel 6.3 gambaran pengetahuan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai pengetahuan dalam kategori baik yaitu sebanyak 122 responden (97,6%). Sementara itu pengetahuan dalam kategori tidak baik berjumlah 3 responden (2,4%). Dengan demikian, mayoritas responden berada pada kategori baik.

6.1.4 Gambaran Kebutuhan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pada uji analisis univariat penelitian membuat 1 kategori kebutuhan yaitu (baik dan tidak baik). Hasil analisis univariat yang telah diperoleh sebagai berikut :

Tabel 6.5 Gambaran Kebutuhan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kebutuhan	Baik	113	90,4%
	Tidak Baik	12	9,6%
	Total	125	100%

Berdasarkan data tabel 6.5 gambaran kebutuhan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kebutuhan dalam kategori baik yaitu sebanyak 113 responden (90,4%). Sementara itu kebutuhan dalam kategori tidak baik berjumlah 12 responden (9,6%). Dengan demikian, mayoritas responden berada pada kategori baik.

6.1.5 Gambaran Prestasi Kerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pada uji analisis univariat penelitian membuat 1 kategori prestasi kerja yaitu (baik dan tidak baik). Hasil analisis univariat yang telah diperoleh sebagai berikut :

Tabel 6.6 Gambaran Prestasi Kerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Prestasi Kerja	Baik	119	95,2%
	Tidak Baik	6	4,8%
	Total	125	100%

Berdasarkan data tabel 6.6 gambaran prestasi kerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai prestasi kerja dalam kategori baik yaitu sebanyak 119 responden (95,2%). Sementara itu prestasi kerja dalam kategori tidak baik berjumlah 6 responden (4,8%). Dengan demikian, mayoritas responden berada pada kategori baik.

6.1.6 Gambaran Tanggung Jawab di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pada uji analisis univariat penelitian membuat 1 kategori tanggung jawab yaitu (baik dan tidak baik). Hasil analisis univariat yang telah diperoleh sebagai berikut :

Tabel 6.7 Gambaran Tanggung Jawab di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Tanggung Jawab	Baik	123	98,4%
	Tidak Baik	2	1,6%
	Total	125	100%

Berdasarkan data tabel 6.7 gambaran tanggung jawab di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai tanggung jawab dalam kategori baik yaitu sebanyak 123 responden (98,4%). Sementara itu tanggung jawab dalam kategori tidak baik berjumlah 2 responden (1,6%). Dengan demikian, mayoritas responden berada pada kategori baik

6.1.6 Gambaran Rotasi Kerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pada uji analisis univariat penelitian membuat 1 kategori rotasi kerja yaitu (baik dan tidak baik). Hasil analisis univariat yang telah diperoleh sebagai berikut :

Tabel 6.6 Gambaran Rotasi Kerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Rotasi Kerja	Baik	120	96%
	Tidak Baik	5	4%
	Total	125	100%

Berdasarkan data tabel 6.6 gambaran rotasi kerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai rotasi kerja dalam kategori baik yaitu sebanyak 120 responden (96%). Sementara itu rotasi kerja dalam kategori tidak baik berjumlah 5 responden (4%). Dengan demikian, mayoritas responden berada pada kategori baik.

6.1.7 Gambaran Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pada uji analisis univariat penelitian membuat 1 kategori kinerja karyawan yaitu (baik dan tidak baik). Hasil analisis univariat yang telah diperoleh sebagai berikut :

Tabel 6.7 Gambaran Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kinerja Karyawan	Baik	124	99,2%
	Tidak Baik	1	0,8%
	Total	125	100%

Berdasarkan data tabel 6.7 gambaran rotasi kerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading menuntukan bahwa sebagian besar responden menilai kinerja karyawan dalam kategori baik yaitu sebanyak 124 responden (99,2%). Sementara itu kinerja karyawan dalam kategori tidak baik berjumlah 1 responden (0,8%). Dengan demikian, mayoritas responden berada pada kategori baik.

6.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang diduga memiliki keterkaitan Cahyaningrum & Gunawan, (2023). Pada penelitian ini digunakan uji korelasi *Spearman*. Sebelum analisis dilakukan, peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas data. Apabila data menunjukkan distribusi yang tidak normal, maka uji *Spearman* digunakan sebagai metode analisis yang sesuai.

6.2.1 Hubungan Pengalaman dengan Kinerja Karyawan di Rumah Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pada penelitian ini, untuk pengujian terkait ada atau tidaknya hubungan pengalaman dengan kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan analisis *spearman* dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6.8. Hubungan Pengalaman dengan Kinerja Karyawan di Rumah Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)

Indikator	N	p-value	R
Pengalaman	125	<0,001	0,401

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 6.3. diperoleh dari hasil analisis uji kolerasi *Spearman* bahwa nilai koefisien antara hubungan pengalaman dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura sebesar <0,001 hasil tersebut lebih kecil dari batas signifikan yaitu 0,05 ($p < 0,05$). Dengan demikian, H_0 di tolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta

Sukapura Kelapa Gading. Nilai koefisien kolerasi (r) sebesar 0,401 yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat positif dengan kekuatan kolerasi sedang.

6.2.2 Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Karyawan di Rumah Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pada penelitian ini, untuk pengujian terkait ada atau tidaknya hubungan pengetahuan dengan kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan analisis *spearman* dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6.9. Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Karyawan di Rumah Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading ($n=125$)

Indikator	N	p-value	R
Pengetahuan	125	<0,001	0,440

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 6.4. diperoleh dari hasil analisis uji kolerasi *Spearman* bahwa nilai koefisien antara hubungan pengetahuan dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura sebesar <0,001 hasil tersebut lebih kecil dari batas signifikan yaitu 0,05 ($p < 0,05$). Dengan demikian, H_0 di tolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading. Nilai koefisien kolerasi (r) sebesar 0,440 yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat positif dengan kekuatan kolerasi sedang..

6.2.3 Hubungan Kebutuhan dengan Kinerja Karyawan di Rumah Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pada penelitian ini, untuk pengujian terkait ada atau tidaknya hubungan kebutuhan dengan kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan analisis *spearman* dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6.10. Hubungan Kebutuhan dengan Kinerja Karyawan di Rumah Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)

Indikator	N	p-value	R
Kebutuhan	125	<0,001	0,417

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 6.5. diperoleh dari hasil analisis uji kolerasi *Spearman* bahwa nilai koefisien antara hubungan kebutuhan dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura sebesar <0,001 hasil tersebut lebih kecil dari batas signifikan yaitu 0,05 ($p < 0,05$). Dengan demikian, H_0 di tolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kebutuhan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading. Nilai koefisien kolerasi (r) sebesar 0,417 yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat positif dengan kekuatan kolerasi sedang.

6.2.4 Hubungan Prestasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pada penelitian ini, untuk pengujian terkait ada atau tidaknya hubungan prestasi kerja dengan kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan analisis *spearman* dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6.11 Hubungan Prestasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)

Indikator	N	p-value	R
Prestasi Kerja	125	<0,001	0,464

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 6.6. diperoleh dari hasil analisis uji kolerasi *Spearman* bahwa nilai koefisien antara hubungan prestasi kerja dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura sebesar <0,001 hasil tersebut lebih kecil dari batas signifikan yaitu 0,05 ($p < 0,05$). Dengan demikian, H_0 di tolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan

kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading. Nilai koefisien kolerasi (r) sebesar 0,464 yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat positif dengan kekuatan kolerasi sedang.

6.2.5 Hubungan Tanggung Jawab dengan Kinerja Karyawan di Rumah Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pada penelitian ini, untuk pengujian terkait ada atau tidaknya hubungan tanggung jawab dengan kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan analisis *spearman* dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6.12 Hubungan Tanggung Jawab dengan Kinerja Karyawan di Rumah Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading ($n=125$)

Indikator	N	p-value	R
Tanggung Jawab	125	<0,001	0,485

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 6.7. diperoleh dari hasil analisis uji kolerasi Spearman bahwa nilai koefisien antara hubungan tanggung jawab dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura sebesar <0,001 hasil tersebut lebih kecil dari batas signifikan yaitu 0,05 ($p < 0,05$). Dengan demikian, H_0 di tolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading. Nilai koefisien kolerasi (r) sebesar 0,485 yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat positif dengan kekuatan kolerasi sedang.

6.2.6 Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pada penelitian ini, untuk pengujian terkait ada atau tidaknya hubungan rotasi kerja dengan kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan analisis *spearman* dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6.13 Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah
Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading (n=125)

Indikator	N	p-value	R
Rotasi Kerja	125	<0,001	0,546

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 6.8. diperoleh dari hasil analisis uji kolerasi Spearman bahwa nilai koefisien antara hubungan rotasi kerja dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura sebesar <0,001 hasil tersebut lebih kecil dari batas signifikan yaitu 0,05 ($p < 0,05$). Dengan demikian, H_0 di tolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara rotasi kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading. Nilai koefisien kolerasi (r) sebesar 0,546 yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat positif dengan kekuatan kolerasi sedang.

BAB VII PEMBAHASAN

7.1 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini tidak sepenuhnya dapat dihindari meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk meminimalkan hambatan. Oleh karena itu, keterbatasan perlu disampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah item pertanyaan yang relatif terbatas, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan seluruh aspek dari setiap variabel yang diteliti. Dan penelitian ini hanya menyoroti hubungan antara rotasi kerja dan kinerja karyawan, sementara dalam praktik terdapat banyak faktor lain yang turut memengaruhi kinerja di rumah sakit. Dengan demikian, hasil penelitian belum mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai faktor-faktor yang berhubungan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan karakteristik sehingga diperoleh hasil yang lebih lengkap dan mendalam.

7.2 Gambaran Karakteristik Responden di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 20–30 tahun, yaitu sebanyak 53 orang (42,4%), diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 41 orang (32,8%), usia 41–50 tahun sebanyak 29 orang (23,2%), dan usia <20 tahun sebanyak 2 orang (1,6%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang dirotasi berada pada usia produktif. Karyawan pada usia produktif memiliki fisik yang lebih kuat, semangat belajar, motivasi untuk berkembang serta mudah memahami terhadap teknologi baru yang dapat meningkatkan efisiensi kerja. Di sisi lain karyawan yang berusia lebih tua memiliki fisik yang lemah dan terbatas namun mempunyai pengalaman yang lebih banyak (Nurlaili et al., 2024). Dalam penelitian ini, usia produktif mendukung keberhasilan rotasi kerja karena memiliki kemampuan beradaptasi, kemauan belajar, dan serta mudah memahami teknologi baru, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 109 orang (87,2%), sedangkan responden laki – laki berjumlah 16 orang (12,8%). Hasil tersebut disebabkan karena tenaga kerja di rumah sakit memang didominasi oleh perempuan, terutama pada unit – unit pelayanan yang berhubungan langsung dengan pasien. Hal ini disebabkan perempuan umumnya memiliki kemampuan komunikasi yang baik, kelembutan, ketelitian, dan kepedulian yang baik dalam memberikan pelayanan. Namun, jenis kelamin bukan merupakan faktor yang membedakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga baik laki – laki maupun perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (A. T. J. W. Wardana et al., 2026).

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 80 orang (64%), Diploma sebanyak 37 orang (29,6%), SMA/SMK sebanyak 7 orang (5,6%), dan S2 sebanyak 1 orang (0,8%), sedangkan tidak terdapat responden dengan pendidikan S3. Hasil ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di rumah sakit didominasi oleh lulusan sarjana. Sejalan dengan kondisi tersebut penelitian yang dilakukan oleh Yojana, (2022) yang menyatakan bahwa 89% tenaga kesehatan memiliki pendidikan terakhir S1/D-IV. Pendidikan yang lebih tinggi mempunyai bekal pengetahuan, kemampuan berpikir kritis, dan kompetensi yang profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan. hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin baik pengetahuan seseorang (Handayanti & Gunawan, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden memiliki masa kerja <3 tahun sebanyak 40 orang (32%), diikuti >12 tahun sebanyak 37 orang (29,6%), 8–12 tahun sebanyak 25 orang (20%), dan 4–7 tahun sebanyak 23 orang (18,4%). Hasil ini didominasi oleh karyawan baru atau tenaga kerja baru dengan masa kerja < 3 tahun. Karyawan dengan masa kerja yang lama memiliki pengalaman, keterampilan, pemahaman yang baik terhadap pekerjaan, serta semakin trampil dalam menghadapi masalah yang muncul. Namun karyawan dengan masa kerja baru juga dapat memiliki kinerja yang baik dengan meningkatkan dan melatih kemampuan kerja, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan

kerja (Apriyanti, Sari, & Harmelia Harmelia, 2024). Hal tersebut didukung oleh penelitian (Syamsuriansyah et al., 2021) yang menyatakan bahwa baik bekerja dalam jangka waktu lama maupun baru tetap memiliki kinerja yang baik apabila memiliki kompetensi dan kemampuan dalam bekerja. \

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden memiliki profesi perawat sebanyak 88 orang (70,4%), administrasi sebanyak 9 orang (7,2%), casemix sebanyak 7 orang (5,6%), keuangan/penagihan sebanyak 7 orang (5,6%), humas/*Marketing* sebanyak 6 orang (4,8%), rekam medis sebanyak 5 orang (4%), dan SDM sebanyak 3 orang (2,4%). Sumber daya manusia di rumah sakit pada umumnya didominasi oleh perawat sebagai tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan langsung kepada pasien selama 24 jam. Sedangkan profesi lain seperti administrasi, casemix, keuangan, humas, rekam medis, dan sumber daya manusia merupakan tenaga penunjang pelayanan yang mendukung dalam kelancaran operasional rumah sakit dan pelayanan yang efektif (Kementrian kesehatan Republik Indonesia, 2021). Menurut (Kadir & Badwi, 2023) bahwa keberhasilan rumah sakit dalam mencapai tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia baik tenaga kesehatan, tenaga non kesehatan, tenaga penunjang kesehatan, dan penunjang pelayanan medis.

7.3 Hubungan Pengalaman dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pengalaman merupakan lama seseorang dalam memahami suatu pekerjaan, yang merupakan proses belajar memahami tugas – tugas dan melaksanakannya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan dengan pengalaman kerja lebih banyak maka lebih sigap dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan lebih berinisiatif dalam menjalankan tugas tanpa bergantung pada orang lain (Yulyanis et al., 2025).

Berdasarkan hasil penelitian, adanya hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Pengalaman memberikan proses pembelajaran dalam membentuk kemampuan selama menjalankan

pekerjaan, baik kemampuan dalam mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, serta beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Basyit et al. (2020) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja membantu karyawan meningkatkan kemampuan dalam menguasai pekerjaan. Pengalaman diukur melalui 3 dimesi yaitu lama masa kerja, keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan, pengalaman yang diperoleh selama bekerja memungkinkan karyawan lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja, memahami tanggung jawab yang diberikan, mengurangi kesalahan dalam bekerja, serta mengambil keputusan secara lebih tepat. Oleh karena itu, semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Nugraha et al. (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena peningkatan kemampuan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kompetensi, dan kompetensi tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan yang diperoleh dari proses belajar maupun pengalaman kerja akan meningkatkan penguasaan pekerjaan sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas secara profesional dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, pengalaman kerja merupakan proses pembelajaran yang secara berkelanjutan membentuk kompetensi karyawan, dan kompetensi tersebut menjadi salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja pengalaman dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam memahami prosedur kerja, mengatasi permasalahan, dan mencapai target organisasi.

Selanjutnya, diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ilyas et al. (2024) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu pertimbangan penting dalam penempatan kerja. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensinya akan lebih mudah menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, penempatan yang tidak sesuai dengan pengalaman kerja dapat menghambat penyelesaian pekerjaan karena

karyawan memerlukan waktu lebih lama untuk beradaptasi dan menguasai tugas yang diberikan. Oleh karena itu, pengalaman kerja menjadi modal penting yang membantu karyawan memahami pekerjaan, mengambil keputusan secara tepat, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Dengan begitu pengalaman kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan rumah sakit.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti et al. (2024) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lamanya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja, karena pencapaian kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya kesejahteraan pegawai sebagai variabel intervening.

Hasil tersebut diperkuat oleh Wardana, (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan sebagian besar responden merupakan karyawan baru atau *fresh graduate* sehingga pengalaman kerja belum mampu meningkatkan kinerja secara optimal.

Berdasarkan hasil analisa jawaban kuesioner, masih terdapat beberapa responden yang belum sepenuhnya meyakini bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan di rumah sakit. Kondisi tersebut terlihat dari adanya responden yang menyatakan tidak setuju bahwa pengalaman kerja secara langsung berhubungan dengan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit islam jakarta sukapura. Namun, pengalaman kerja belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal karena kinerja dapat dipengaruhi faktor lain, seperti penerapan standar operasional prosedur, pelatihan, dan pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, pengalaman perlu didukung dengan pembelajaran dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

7.3 Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Menurut Robbins & Judge (2012) pengetahuan merupakan kemampuan seseorang dalam memahami, mengenal, dan menyadari suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan seseorang dapat dikembangkan melalui pendidikan formal maupun non formal serta pengalaman. Dengan pendidikan memberikan dasar pengetahuan, logika, wawasan, keterampilan analisis, dan membentuk sikap atau kepribadian. Dalam organisasi pelayanan kesehatan, pengetahuan berkaitan dengan kemampuan memahami prosedur kerja, standar operasional, serta pengambilan keputusan yang tepat (Puspita, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian adanya hubungan pengetahuan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pengetahuan yang baik dapat memahami prosedur kerja, standar operasional, serta kebijakan rumah sakit sehingga dapat mengurangi kesalahan, dan memberikan pelayanan yang lebih efektif. Dalam pelayanan kesehatan, pengetahuan merupakan modal utama karena berkaitan dengan ketepatan tindakan, keselamatan pasien, dan kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan ilmu serta teknologi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Salsalbilah & Hidayat (2024) yang menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit XYZ di Surabaya. Karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan yang baik maka mereka mampu bekerja lebih efektif, dan memahami prosedur kerja yang baik, dan memberikan pelayanan yang optimal.

Selanjutnya, diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sumarni & Anwar (2020) yang menyatakan bahwa pengetahuan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengetahuan mampu meningkatkan rasa percaya diri, kompetensi, serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, semakin lama

seseorang bekerja dalam suatu organisasi, semakin besar pengetahuan yang dimiliki sehingga karyawan mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian Sari (2024) juga menemukan bahwa pengetahuan yang baik berhubungan dengan prestasi kerja petugas administrasi rumah sakit. Pengetahuan yang baik membuat petugas lebih memahami sistem administrasi, prosedur kerja, penggunaan teknologi informasi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan efisien. Pengetahuan tersebut umumnya diperoleh melalui proses belajar dan pengalaman selama bekerja, sehingga semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin baik pula kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan menghasilkan kinerjanya yang optimal

Namun demikian, hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Gunawan et al. (2019) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Tingkat II dr. Soepraoen Malang. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan bukan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja, karena kinerja juga dipengaruhi faktor lain.

Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Ondi (2023) yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan karena belum optimalnya pemberian insentif sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan, sehingga belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisa jawaban kuesioner, masih terdapat beberapa responden yang belum sepenuhnya meyakini pengetahuan kerja dapat menjadikannya kinerja yang optimal apabila tidak diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini terlihat dari adanya responden yang menyatakan tidak setuju bahwa pengetahuan kerja berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal karena kinerja dapat dipengaruhi faktor lain seperti budaya kerja, dan kemampuan individu dalam menerapkan pengetahuan pada pekerjaan atau pelayanan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu meningkatkan pengetahuan

melalui kegiatan *morning briefing*, berbagi pengetahuan antar pegawai, berdiskusi kasus, sehingga pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat diterapkan efektif dalam meningkatkan kinerja.

7.4 Hubungan Kebutuhan dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Kebutuhan tenaga kerja merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia yang bertujuan memastikan organisasi memiliki jumlah, kompetensi, dan keterampilan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Dalam organisasi pelayanan kesehatan kebutuhan berkaitan dengan kecukupan jumlah karyawan, pemerataan beban kerja, serta kelancaran dalam memberikan pelayanan (Nuraeni et al., 2025).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat hubungan yang signifikan antara kebutuhan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan, terutama dalam mengatasi kekosongan jabatan dan memastikan kecukupan jumlah pegawai pada setiap unit kerja, dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Ketersediaan sumber daya manusia yang memadai memungkinkan pembagian tugas menjadi lebih proporsional sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan rumah sakit.

Sejalan dengan temuan di atas hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristiano et al. (2024) yang menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan kebutuhan tenaga kerja organisasi terpenuhi secara tepat sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan tenaga kerja, pembagian tugas menjadi lebih proporsional, beban kerja lebih seimbang, serta setiap karyawan dapat bekerja sesuai tanggung jawabnya. Kondisi tersebut memungkinkan pekerjaan diselesaikan secara efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan meningkat. Sebaliknya, apabila kebutuhan tenaga kerja tidak terpenuhi, karyawan akan mengalami beban kerja yang berlebihan sehingga berpotensi menurunkan kualitas dan produktivitas kerja.

Selanjutnya, diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Octaviany & Penulis (2025) yang menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja yang disusun berdasarkan analisis jabatan mampu meningkatkan kinerja karena setiap pegawai memperoleh pembagian tugas yang jelas sesuai kompetensi dan kapasitas kerjanya. Selain itu, distribusi beban kerja yang sesuai membuat pekerjaan lebih terarah, target kerja lebih mudah dicapai, dan produktivitas pegawai meningkat. Sebaliknya, apabila kebutuhan tenaga kerja tidak sesuai dengan beban pekerjaan, sebagian pegawai akan menerima tugas yang berlebihan sehingga dapat menurunkan efektivitas kerja dan kualitas kinerja

Selanjutnya, diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menegaskan bahwa lingkungan kerja, kepuasan, dan beban kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang tidak seimbang—terlalu tinggi maupun terlalu rendah—berpotensi menurunkan kinerja. Karena itu, pemenuhan kebutuhan tenaga kerja menjadi faktor penting untuk menciptakan distribusi beban kerja yang merata. Dengan jumlah pegawai yang sesuai kebutuhan organisasi, pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal tanpa kelebihan beban, sehingga kinerja meningkat.

Namun, terdapat penelitian yang tidak sejalan yang dilakukan oleh penelitian Hasibuan et al. (2023) yang menunjukkan bahwa analisis kebutuhan tenaga kerja bertujuan untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan beban kerja pada setiap bagian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua unit memerlukan penambahan tenaga kerja karena sebagian besar telah memiliki jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, sedangkan hanya unit tertentu yang membutuhkan penambahan tenaga kerja. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa meskipun kebutuhan tenaga kerja telah disesuaikan, perusahaan tetap perlu melakukan penyesuaian terhadap berbagai aspek agar pekerjaan dapat berlangsung secara efektif dan efisien serta mampu meningkatkan produktivitas.

Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Manalu (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut dapat menjelaskan bahwa kekurangan kebutuhan tenaga kerja yang menyebabkan peningkatan beban kerja belum tentu menurunkan

kinerja. Kondisi ini dapat terjadi karena karyawan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, memiliki pengalaman kerja yang memadai, serta tetap berupaya memenuhi target yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis jawaban kuesioner, masih terdapat beberapa responden yang belum sepenuhnya meyakini bahwa kebutuhan dapat mengoptimalkan kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecukupan jumlah tenaga kerja belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh pembagian tugas yang proposional, penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi, serta pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Oleh karena itu, perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pemerataan tenaga kerja, percepatan pengisian jabatan, serta evaluasi kebutuhan secara berkala perlu ditingkatkan agar efektivitas pelayanan tetap terjaga dan kinerja karyawan dapat optimal.

7.5 Hubungan Prestasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan yang dinilai melalui proses penilaian kinerja untuk mengetahui tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar atau target yang sudah disepakati. Prestasi kerja menggambarkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, dan tercapainya tujuan organisasi (Linawati, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan prestasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini dapat terjadi karena karyawan yang mampu mencapai target kerja, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, bertanggung jawab, dan mampu memberikan pelayanan yang optimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ningsih et al. (2023) yang menunjukkan prestasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Prestasi kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam

mencapai target pekerjaan, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, serta melaksanakan tanggung jawab sesuai standar organisasi sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanti et al. (2019) menunjukkan bahwa semakin baik penghargaan yang diberikan organisasi serta semakin kondusif lingkungan kerja yang diciptakan, maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Prestasi kerja tersebut pada akhirnya akan mendukung peningkatan kinerja karena pegawai yang memperoleh penghargaan dan bekerja dalam lingkungan yang nyaman cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal, dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.

Selanjutnya diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti et al. (2024) bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara objektif dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Namun, terdapat penelitian yang tidak sejalan yang dilakukan oleh Abdul Rauf (2022) yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja hanya memberikan kontribusi sebesar 7,1% terhadap prestasi kerja, sedangkan sebesar 92,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal tersebut mengindikasikan bahwa penilaian kinerja saja belum tentu mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Meskipun perusahaan telah melaksanakan penilaian kinerja, peningkatan prestasi kerja tetap memerlukan dukungan dari faktor lain, seperti sistem penghargaan atau kompensasi yang adil, motivasi kerja, kompetensi, keterampilan, pengalaman, serta lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan terdorong untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Abdul Rauf juga menjelaskan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja yang belum maksimal menyebabkan karyawan mengharapkan sistem penilaian yang lebih baik serta penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja mereka sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis jawaban kuesioner, masih terdapat beberapa responden yang belum sepenuhnya meyakini bahwa prestasi kerja dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Prestasi kerja tidak dapat meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh sistem penilaian yang objektif, pemberian penghargaan yang adil, serta motivasi kerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, rumah sakit islam jakarta sukapura kelapa gading dapat meningkatkan sistem penilaian prestasi kerja yang transparan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, serta evaluasi prestasi kerja dilakukan secara berkala disertai dengan umpan balik agar karyawan dapat mengetahui aspek yang perlu dipertahankan maupun ditingkatkan.

7.6 Hubungan Tanggung Jawab dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Tanggung jawab adalah bagaimana karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang yang diberikan, dengan hasil yang efektif, efisien, dan produktif. Karena seseorang dapat diminta pertanggung jawaban atas hasil kerjanya. Tanggung jawab sudah menjadi bagian kehidupan manusia dan setiap masing – masing orang memiliki tanggung jawabnya sendiri, apabila seseorang tersebut tidak bertanggung jawab maka ada pihak lain yang akan memaksakan tanggung jawab itu sendiri (Nirwana et al., 2026).

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading menunjukkan terdapat adanya hubungan tanggung jawab dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi maka akan lebih disiplin, dan mampu menyelesaikan sesuai target, dan bersedia mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya.

Tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tanggung jawab merupakan sikap mental yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, cepat, dan baik sehingga mampu meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja. Sebaliknya, rendahnya tanggung jawab menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas, kurangnya inisiatif, dan kecenderungan melempar tanggung jawab kepada rekan kerja, yang akhirnya menurunkan kinerja. Oleh karena itu, semakin tinggi

tanggung jawab yang dimiliki karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan dalam mencapai target organisasi (Nirwana et al., 2026).

Selanjutnya, diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Oktarina et al. (2024) ini menunjukkan bahwa tanggung jawab berhubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Tanggung jawab yang diberikan secara jelas membantu pegawai memahami peran, tugas, dan kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya pemahaman tersebut, pegawai menjadi lebih disiplin, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai wewenang yang dimiliki, serta lebih siap mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya. Oleh karena itu, semakin tinggi rasa tanggung jawab pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karena setiap individu terdorong untuk bekerja secara efektif.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ningsih et al. (2023) yang menyatakan bahwa hubungan tanggung jawab dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, serta memenuhi kewajibannya secara konsisten sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Namun, terdapat penelitian yang tidak sejalan yang dilakukan oleh Elfina et al. (2023) yang menyatakan bahwa tanggung jawab tidak ada hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Sahabat Sukses. Hasil penelitian menunjukan bahwa tanggung jawab bukan merupakan faktor yang secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Susanti et al. (2026) tanggung jawab tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena pelaksanaan tanggung jawab belum didukung oleh sistem kompensasi yang memadai. Peneliti menjelaskan bahwa tidak adanya upah pokok menyebabkan sebagian karyawan kurang bertanggung jawab dalam mencapai target kerja.

Berdasarkan jawaban kusioner, masih terdapat responden yang tidak setuju bahwa tanggung jawab dapat berhubungan dengan kinerja. Tanggung jawab belum

tentu secara langsung menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak dukung oleh faktor lain seperti, pembagian tugas yang jelas, pengetahuan yang baik, dan ketersediaan sumber daya yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, rumah sakit dapat memonitoring pencapaian target secara berkala oleh kepala unit, memperjelas pembagian tugas sesuai jabatannya, serta membangun budaya kerja yang menekankan pertanggung jawab dan kerja sama tim. Langkah tersebut diharapkan dapat memperkuat budaya tanggung jawab, meningkatkan disiplin kerja, dan meningkatkan mutu pelayanan.

7.7 Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit

Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Rotasi kerja merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dengan memindahkan karyawan dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya sesuai kebutuhan organisasi. Rotasi kerja dapat mendorong pengembangan potensi karyawan melalui pengalaman lintas bidang, peningkatan pengetahuan, dan keterampilan baru. Hal tersebut dapat mengurangi kejenuhan, memperluas pengalaman, dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan (F. Nuraeni et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading, menunjukan adanya hubungan yang antara rotasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukan bahwa pelaksanaan rotasi kerja yang dilakukan secara tepat dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Rotasi kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh pengalaman kerja yang luas, meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan dan tugas yang berbeda.

Terdapat penelitian yang hasil penelitian yang sejalan yang dilakukan oleh Mellysa (2022) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh rotasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut diperoleh karena rotasi kerja dianggap mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman pegawai dalam melaksanakan berbagai jenis pekerjaan. Rotasi juga membantu mengurangi kebosanan akibat rutinitas kerja yang berlangsung dalam waktu lama, sehingga pegawai memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dan

mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Dengan bertambahnya pengalaman serta kemampuan beradaptasi terhadap berbagai tugas, pegawai menjadi lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerjanya meningkat.

Selanjutnya, diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Chaerunnisa et al. (2023) adanya hubungan rotasi kerja dengan kinerja karyawan. Rotasi kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh tambahan kemampuan, pengetahuan, serta pengalaman dalam berbagai bidang pekerjaan. Selain itu, rotasi kerja juga mampu mengurangi kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja. Meskipun terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan beradaptasi ketika terlalu sering dipindahkan, secara keseluruhan rotasi kerja tetap memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja, efektivitas kerja, dan produktivitas karyawan.

Selanjutnya, penelitian sejalan yang menunjukkan bahwa rotasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat. Rotasi kerja memberikan kesempatan kepada perawat untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas, meningkatkan pengetahuan, serta mengurangi kejenuhan akibat bekerja terlalu lama pada unit yang sama. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa sebagian besar pasien merupakan pasien lama sehingga perawat berpotensi mengalami kebosanan apabila terus bekerja pada ruangan yang sama. Oleh karena itu, rotasi kerja menjadi strategi rumah sakit untuk mengurangi kejenuhan, meningkatkan motivasi kerja, dan memperbaiki kualitas pelayanan yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perawat (Maryam, 2024).

Namun, terdapat penelitian yang tidak sejalan yang dilakukan Supomo & Sudarti (2025) yang mengungkapkan bahwa rotasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun dimediasi oleh *achievement motivation*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perpindahan karyawan ke posisi kerja yang berbeda belum tentu mampu meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh penempatan yang sesuai dengan kompetensi, pengalaman kerja, kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas baru, serta proses adaptasi yang memadai.

Temuan tersebut sejalan dengan Ngatimun (2023) yang menyatakan bahwa rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa rotasi kerja belum tentu mampu meningkatkan kinerja karena adanya berbagai faktor organisasi dan faktor individu yang memengaruhi keberhasilan pelaksanaan rotasi. Karyawan yang dipindahkan ke unit kerja baru memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan tugas, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta rekan kerja yang berbeda

Berdasarkan hasil analisis jawaban kuesioner, masih terdapat beberapa responden yang belum sepenuhnya meyakini bahwa rotasi kerja secara langsung menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak direncanakan berdasarkan kompetensi karyawan, kebutuhan unit kerja, dan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menyusun program pemetaan kompetensi, menetapkan periode rotasi yang jelas, serta melakukan evaluasi terhadap hasil rotasi untuk memastikan bahwa proses tersebut memberikan manfaat bagi karyawan maupun rumah sakit.

BAB VIII

KESIMPULAN DAN SARAN

8.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan rotasi kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading yang menunjukkan hubungan positif dan kekuatan hubungan sedang
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading yang menunjukkan hubungan positif dan kekuatan hubungan sedang.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kebutuhan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan sedang.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading yang menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan sedang.
5. Terdapat hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading yang menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan sedang.
6. Terdapat hubungan yang signifikan antara rotasi kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading yang menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan sedang

8.2 Saran

8.2.1 Bagi Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

- 8.2.1.1 Dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan melalui *monitoring* dan evaluasi kerja secara rutin, sehingga pencapaian target, kualitas pelayanan, dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur dapat dipantau serta dilakukan tindak lanjut apabila ditemukan kendala dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 8.2.1.2 Dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelaksanaan pelatihan, *morning briefing*, serta *knowledge sharing* secara berkesinambungan agar pengetahuan dan pengalaman kerja karyawan terus berkembang serta dapat diterapkan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas.
- 8.2.1.3 Rumah sakit diharapkan mengembangkan *dashboard* rotasi kerja yang dikelola oleh bagian SDM sebagai pusat pencatatan dan pemantauan riwayat rotasi karyawan, meliputi unit kerja, periode rotasi, alasan penempatan, kompetensi, serta hasil evaluasi kinerja. Selain itu, setiap karyawan dapat memiliki *rotation passport* berupa dokumen digital yang memuat riwayat unit kerja, pengalaman, kompetensi yang diperoleh, dan hasil evaluasi selama menjalani rotasi. Sistem ini diharapkan dapat membantu SDM dalam menentukan penempatan yang sesuai serta memberikan karyawan akses terhadap riwayat perkembangan kompetensinya selama mengikuti rotasi kerja.

8.2.2 Bagi STIKes RS Husada

- 8.2.2.1 Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan pertimbangan untuk bahan pembelajaran terutama terkait manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, agar mahasiswa lebih memahami kondisi nyata dilapangan.
- 8.2.2.2 Menerapkan simulasi perencanaan rotasi kerja berbasis studi kasus mahasiswa diberikan kondisi nyata seperti kekurangan tenaga pada unit tertentu, perbedaan kompetensi pegawai, maupun

STIKes RS Husada

kejenuhan kerja, kemudian diminta menentukan alternatif rotasi yang sesuai.

- 8.2.2.3 Mengembangkan mini-project pemetaan kompetensi dan kebutuhan tenaga kerja menggunakan media sederhana seperti Excel atau Google Sheets agar mahasiswa tidak hanya memahami konsep rotasi kerja secara teoritis, tetapi juga mampu melakukan perencanaan dan evaluasi secara praktis.

8.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, maupun kompetensi kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat dilakukan di rumah sakit yang berbeda dengan karakteristik yang beragam dan lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiyati, R. (2018). Evaluation Of Nutritional Services For The Inpatients At X Hospital Yogyakarta. Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit, 7(1). <https://doi.org/10.18196/Jmmr.7151>¹**
- Adi, G. S. (2018). Rotasi Kerja Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Perawat. Agustus, Vi(1), 87.
- Aini, K. F. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu.
- Aini, N. (2015). Analisis Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjkbs Bmt Anda Salatiga (Vol. 6, Number 1).
- Al-Bataineh, R., & Hayajneh, A. (2026). The Mediating Role Of Internal Motivation On The Relationship Between Ethical Leadership And Employee Performance In Hospitals In Northern Jordan. Plos One, 21(1), E0341065. <https://doi.org/10.1371/0341065>²**
- Al-Darak, A. A. A., Khayyat, A., & Sawalha, R. (2025). Nursing Staff Job Rotation And Its Effects On Nurses' Satisfaction And Organizational Commitment: Cross-Sectional Study In Northern West Bank Public Hospitals³.**
- Alfian, & Elina, Tuti. (2025). Pengaruh Rotasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Beban Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai.
- Amiriyah, R. (2024). Pengaruh Lingktingahi Kerja Dan Rotasi Kerja Teriiadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasahi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Paria Perwakilan Bkkbn Provinsi Kalimantan Tengait).
- Angraeni, A. (2022). Gambaran Kepuasan Pasien Terhadap Kualitas Pelayanan Yang Diberikan Oleh Peserta Didik Kedokteran (Dokter Residen) Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.¹

¹Jurnal JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit) <https://doi.org/10.18196/Jmmr.7151>

²Jurnal ini berasal dari Gale <https://go.gale.com/ps/start.do?p=PPNU&u=fjkhlt>

³Jurnal ini berasal dari Gale <https://go.gale.com/ps/start.do?p=PPNU&u=fjkhlt>

- Apriyanti, L., Sari, M. W., & Harmelia. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kesejahteraan Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Pasar Bantal. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(2), 355–365. <https://doi.org/10.54066/Jmbe-Itb.V2i2.1681>.²
- Ardiansyah, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/Ihsan>
- Arfiono, R. D., Hidayat, N., & Isfarudi. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tarakan.
- Azhari, M., & Ramadhanti, M. (2024). Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tim Field Coaxial Engineering Pt. Xyz Di Zona 1 Regional Central Jakarta Selatan. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v1i3>
- Azizah, A. N. (2024). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Digital Skill Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Employee Well-Being: Survei Pada Karyawan Di Rs Condong Catur, Diy.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Akuntansi*, 5.
- Cahyaningrum, W., & Gunawan. (2023). Hubungan Antara Intensitas Penggunaan Gawai Dengan Perkembangan Literasi Awal Pada Anak Prasekolah Usia 4-6 Tahun Di Tk A Isyiah Kedungharjo Mantingan. 1.
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive Sampling: Complex Or Simple? Research Case Examples. *Journal Of Research In Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>**
- Carcia, M. S. M., Lamawitak, P. L., Goo Kutu, E. E., & Silva, Y. O. Da. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerbit Cv.Eureka Media Aksara.

⁴ Jurnal berasal dari *Journal Of Research In Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>

Chaerunnisa, R. N., Syamsuddin, & Usman, A. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bosowa Berlian Motor Makassar. *Journal Of Business Administration (Jba)*, 3(1), 2023.

Chatterjee, S., Shah, A., Sharma, R., & Wadhwa, M. (2023). Effect Of Job Rotation Concept For Nursing Staff With Special Reference To Private Based Hospital, Vadodara. Indian 27(3), 197–204. https://doi.org/10.4103/354_21⁵

Chesnaye, P., & Kemp, P. (2018). Integrating Mental And Physical Healthcare.³

Eka, P. D. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Human Initiative Depok. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 108–119. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V11i1.3518>

Elfina, R., Siddik, M., Agus Romi, H., & Sarmini, A. (2023). Pengaruh Evaluasi Kerja, Motivasi Kerja, Tanggung Jawab Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan.

Fahrudi, E., Lumadi, S. A., & Maria, L. (2023). Relationship Between The Perception Of Employee Rotation And Nurse Performance During The Covid-19 Pandemic. <https://doi.org/10.55048/Jpns69>⁶

Faozen. (2019). Dampak Rotasi Kerja Pada Motivasi Dan Kinerja Karyawan Hotel Di Jember.

Gunawan, Anjaswarni, T., & Sarimun. (2019). Hubungan Antara Pengetahuan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat Ii Dr. Soepraoen Malang. *Nursing News*, 2(2).

Haryani, W., & Setyobroto, I. (2022). Modul Etika Penelitian Etika Penelitian. <http://Keperawatan-Gigi.Poltekkesjakarta1.Ac.Id/>

Hasibuan, M. T., Maidalena, & Harahap, R. D. (2023). Evaluation Of Labor Needs In The Hr And General Services Division Of Regional 1 Pt Pelabuhan Indonesia (Persero) With The Full Time Equivalent (Fte) Method Approach Evaluasi Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Divisi Pelayanan Sdm Dan Umum Regional 1 Pt Pelabuhan Indonesia (Persero) Dengan Pendekatan Metode Full Time Equivalent (Fte). *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5765–5775. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

⁵ Jurnal ini berasal dari Gale <https://go.gale.com/ps/start.do?p=PPNU&u=fjkhlt>

⁶ Jurnal ini berasal dari Gale <https://go.gale.com/ps/start.do?p=PPNU&u=fjkhlt>

- Handayanti, L., & Gunawan, S. (2021). Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Pengetahuan Dalam Penggunaan Antibiotika Di Lingkungan Sma/Smk Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi. *Tarumanagara Medical Journal*, 3(1), 105–111.
- Huang, S., Lin, Y. H., Kao, C. C., Yang, H. Y., Anne, Y. L., & Wang, C. H. (2018). Nursing Job Rotation Stres Scale Development And Psychometric Evaluation. *Japan Journal Of Nursing Science*, 13(1), 114–122. <https://doi.org/10.1111/Jjns.12095>⁷**
- Ilyas, H., Masud, M., & Hamzah, M. F. (2024). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi Dan Maluku. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 7(2), 357–370.
- Ilhamy, A. N., & Kamilia, N. (2025). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Mutu Pelayanan (Studi Kasus Pada Puskesmas Anyar). <https://doi.org/10.15294/Msdm.V1i1.307>
- Irba, A. S., & Hidayat, A. (2024). Tingkat Pengetahuan, Skill Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Xyz Di Surabaya. *Jurnal E-Bis*, 8(2), 822–832. <https://doi.org/10.37339/E-Bis.V8i2.1887>
- Jayakusuma, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Weng Fatt Indonesia Skripsi.
- Kartikasari, D. (2019). Administrasi Rumah Sakit.
- Kadir, E., & Badwi, A. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Rumah Sakit Tahun 2021. *Jukeke*, 2(1), 100–105. <https://doi.org/10.56127/Juk>
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. (2021). Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2020.
- Kristiano, Saragih, M., & Purba, D. T. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap. 6(1).
- Kurniawan, R., Purwanti, R. S., & Lestari, M. N. (2024). Pengaruh Pekerjaan Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Uptd Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya). 6.⁴

⁷ Jurnal berasal dari Jurnal Keperawatan <https://doi.org/10.1111/Jjns.12095>.

- Lahagu, E., Nurhidayah, R. E., & Siregar, F. L. S. (2024). Hubungan Rotasi Dengan Kinerja Perawat Di Rs Martha Friska Multatuli. Jurnal Kesehatan, 15(2), 182–186. <https://doi.org/10.26630/Jk.V15i2.4509>⁸**
- Lase, I., Priadana, S., & Mulyaningrum, M. (2025). Influence Of Competence And Motivation On Performance And Impact On Reward Among Nurses. Jmmr (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit), 14(2), 263–279. <https://doi.org/10.18196/Jmmr.V14i2.589>⁹**
- Linawati. (2020). Penilaian Prestasi Kerja (Performance Appraisal).
- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Marliani, Tanjung, R., & Rochadi, R. K. (2023). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Journal Of Telenursing (Joting)*, 5(2), 2421–2428. <https://doi.org/10.31539/Joting.V5i2.7640>
- Maulana, A., & Krisnawati, D. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Motor Plant 3 Cikarang. 9(2).
- Mea Dua, M. H. C. (2022). Rotasi Dan Mutasi Pada Kinerja Karyawan Universitas Flores.
- Mellysa, R. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Bintan.
- Mustaqim, B. (2025). Pengaruh Rotasi Kerja, Penempatan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Rentokil Initial Semarang Skripsi.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Nainggolan, H., Kemala Sari, G., & Susilo, E. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konflik Kerja Stres Kerja Dan Rotasi Karyawan Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. *Jurnal Geoekonomi*, 16(1), 64–71. <https://doi.org/10.36277/Geoekonomi.V16i1.549>⁵

⁸ Jurnal berasal dari Jurnal Kesehatan <https://doi.org/10.26630/Jk.V15i2.4509>.

⁹ Jurnal ini berasal dari jurnal JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit) <https://doi.org/10.18196/Jmmr.V14i2.589>

- Ngatimun. (2023). The Effect Of Job Rotation On Employee Performance With Motivation As A Mediating Variable. *International Journal Of Science*. [Http://Ijstm.Inarah.Co.Id](http://Ijstm.Inarah.Co.Id)⁶
- Ningsih, A. F., Efkelin, R., Lipin, Martini, Rahmaningsih, A., Imelda, & Setio, H. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Administrasi Di Rumah Sakit Umum Daerah Tugu Koja Tahun 2023. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Kedokteran*, 2(2), 144–152. <https://doi.org/10.55606/Jurrike.V2i2.1957>
- Nirwana, I., Arfirmasri, & Khairunisa, N. (2026). Tanggung Jawab Dan Ketelitian Kerja Sebagai Determinan Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri. 6(1). <http://Jurnal.Ardenjaya.Com/Index.Php/Ajsh>
<http://Jurnal.Ardenjaya.Com/Index.Php/Ajsh>
- Novaldy, T., & Mahpudin, A. (2020). Penerapan Aplikasi Dengan Menggunakan Barcode Dan Aplikasi Untuk Laporan Presensi Kepada Orang Tua.
- Novarika, M. Y., Ak, W. N., & Sibue, S. R. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Citra Kencana Industri. In Cetak) *Buletin Utama Teknik* (Vol. 18, Number 1). *Online*.
- Nugraha, A., Firman, A., & Asri. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Nuraeni, E., Hardi, A. K. D., Reksono, B., & Ernawati, F. (2025). Konsep Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia. <https://E-Jurnal.Stiebii.Ac.Id/Index.Php/Ekonomibisnis>
- Nuraeni, F., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Job Stres Dan Job Rotation Terhadap Kinerja Pegawai. *Rachmatullaily Tinakartika Rinda*, 3(4), 495–502. <http://Ejournal.Uikabogor.Ac.Id/Index.Php/Manager/Index>
- Nurlaili, Santoso, Rahayu, E. P., Herniwanti, & Zaman, K. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap A Rsud Kota Dumai Tahun 2024
- Octaviany, A., & Penulis, N. (2025). Hubungan Analisis Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Lampung Kementerian Pu.

- Oktarina, Y., Aima, H., Lusiana, Sari, S., Rafk, R., & Nofriadi. (2024). Pengaruh Delegasi, Otoritas, Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai.
- Ondi. (2023). The Effect Of Knowledge Protection Process On Employee Performance Of Pt. Mitra Kerinci Pengaruh Proses Knowledge Protection Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Kerinci. 1(2). <https://Lgdpublishing.Org/Index.Php/Birev>
- Pambudi, D. S., Aini, R. Q., Oktavianingtyas, E., Trapsilasiwi, D., & Hussen, S. (2021). Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa Smp Dalam Matematika Nalaria Berdasarkan Jenis Kelamin. Jnpm (Jurnal Nasional Pendidikan Matematika), 5(1), 136. <https://doi.org/10.33603/Jnpm.V5i1.4206>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Prasetyo, R., Indiworo, H. E., & Puspitasari, R. H. U. (2024). Pengaruh E-Learning, Knowledge Sharing, Dan Job Rotation Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Diri Sebagai Variabel Intervening [Studi Pada Generasi Z Di Kota Semarang]. Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset, 2(6), 296–311. <https://doi.org/10.61132/Lokawati.V2i6.1383>
- Puspita, R. (2020). Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Management And Business Review, 2(1), 62–70. <https://doi.org/10.21067/Mbr.V2i1.4732>
- Pratiwi, M. A. (2022). The Differences Between Theoretical Framework And Conceptual Framework In Scientific Research. Idealog: Ide Dan Dialog Desain Indonesia, 7(2), 199–210. <https://doi.org/10.25124/Idealog.V7i2.5014>¹⁰**
- Prayoga, T. S., & Suliadi. (2024). Korelasi Rank-Spearman Pada Hubungan Beberapa Variabel Produk Domestik Regional Bruto. Jurnal Riset Statistika, 137–144. <https://doi.org/10.29313/Jrs.V4i2.5162>
- Rahmani, D. A., Muhayati, S., & Kholis, I. (2025). Analisis Data Kualitatif.
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang.

- Ramadhanty. Farrah Aulia. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman ⁷
- Riyanti, L., Susanto, & Aini, Q. (2016). The Effect Of Granting Rewards And Working Environment On Employees' Achievement In Muhammadiyah Islamic Hospital Of Kendal.
- Rohmah, A. M. (2020). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.
- Rusli, S. M., & Riyanti, J. J. (2024). The Influence Of Job Rotation And Work Teams On Employee Performance.
- Safitri, J. H. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja, Masa Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Intan Husada.
- Sali, H. N. A. (2020). Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Maruki Internasional Indonesia.
- Saludung, M. (2024). Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rs Bhayangkara Tk Ii Makassar.
- Samudi, Widjajanti, K., & T Indriana, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Rotasi Terhadap Kinerja Pns Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah.
- Saputra, A. A. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Mediasi Pada Karyawan Di Pt. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
- Saputri, R. D., & Berniz, Y. M. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsud Bumiayu Dengan Work Life Balance Sebagai Mediasinya. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(3), 107–123.
- Sari, D. P. (2024). Hubungan Antara Pengetahuan Dengan Prestasi Kerja Petugas Administrasi Rumah Sakit.

¹⁰ Jurnal ini berasal dari Gale <https://go.gale.com/ps/start.do?p=PPNU&u=fjktlht>

- Sebut, I. G. H. B., Sirna, I. K., & Susanto, P. C. (2025). The Influence Of Competence, Leadership Style, And Work Environment On Employee Performance At Padma Resort Legian. Agustus, 4(2). <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index>
- Setiadi, Sandi, Ruswandi, W., & Resmanasari, D. (2021). Pengaruh Rotasi Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri Pada Masa Pandemi Covid-19.
- Setya, R. T. (2022a). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Palembang).
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review Msdm). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Sianipar, N. Merjuana, Situmorang, M. Sales, Saragih, R. R., Silaban, M. Asri, & Naibaho, D. (2023). Profesionalisme Guru Pak Dalam Menguasai Bahan Pembelajaran Pendidikan Agama Kristen Dan Budi Pekerti. Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora, 2(2). <https://publisherqu.com/index.php/pediaqu>
- Sianturi, R. (2025). Uji Normalitas Sebagai Syarat Pengujian Hipotesis. Jurnal Pembelajaran Dan Matematika Sigma (Jpms), 10(2), 133–138. <https://doi.org/10.36987/jpms.v10i2.5881>
- Situmorang, S., Fauzi, A., Maulidia Permatasari, S., & Robiansyah, A. (2021). Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kharisma Surya Semesta. In Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business (Vol. 4, Number 2).
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder, Dan Tersier.
- Sumarni, & Anwar, C. (2020). Hubungan Pengetahuan Dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul. <http://ejournal.almaata.ac.id/index.php/ljhaa>
- Supomo, J., & Sudarti, K. (2025). Analysis Of Organizational Change And The Effectiveness Of Job Rotation On Employee Performance Through Achievement Motivation As An Intervening Variable (Vol. 2, Number 3)8.¹²**

¹¹ Jurnal ini berasal dari Gale <https://go.gale.com/ps/start.do?p=PPNU&u=fjkhlt>

- Susanti, E. N., Siburian, J. F., Ratnasari, S. L., Zamora, R., Haryani, D. S., Salsabila, A. R., Afrinal, H., Rahmawati, A., Tawee, S., & Amin, S. (2026). The Influence Of Work Motivation, Work Spirit, Responsibility And Work Environment On Employee Performance. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jmob/index>
- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. Jurnal Al-Musthafa Stit Al-Aziziyah Lombok Barat, 43(3).
- Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Andriani, H., Permana, Y. R., Hasanah, U., Qudsi, J., Alamsyah, N., Supinganto, A., Nik Arifin, N. A. B., Saleh, M. N. Bin, & Firmansyah, M. (2021). Hubungan Individu Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Mataram. Jurnal Kesehatan Vokasional, 5(4), 208. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.60226>¹³**
- Tiong, P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Teori Dan Praktik.
- Ujud, S., Nur, T., Yusuf, Y., Saibi, N., & Ramli, M. R. (2023). Penerapan Model Pembelajaran Discovery Learning Di Sman 10 Kota Ternate Pada Materi Pencemaran Lingkungan. Jurnal Bioedukasi, 6.
- Untari, D., & Muliadi, W. (2018). Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 19(2), 110–116. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2158>¹⁴**
- Valencia, V., Purba, P. Y., Chery, Nababan, Y. H., & Herawati, N. R. (2024). Analisis Kinerja Karyawan Pt.Sumatera Inti Karet. In Management Studies And Entrepreneurship Journal (Vol. 5, Number 2). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Wahyuningsih, A., & Purnamasari, V. (2016). Kinerja Perawat Dilihat Dari Pengetahuan Dan Motivasi Perawat.⁹

¹² Jurnal ini berasal dari Jurnal Ilmiah Rekam Medis dan Informatika Kesehatan <https://ojs.udb.ac.id/index.php/infokes>

¹³ Jurnal ini berasal Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/2158>

- Wardana, A. E. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Marketing* Pt. Central Santosa Finance (Bca Group) Cabang Mojokerto.
- Widagdo, E. (2023). Hubungan Persepsi Perawat Tentang Pelaksanaan Rotasi Kerja Dengan Kinerja Di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo'.¹⁰
- Wulandari, I. D. A. I., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh Kompetensi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar.
- Yojana, Y. (2022). Gambaran Literasi Digital Tenaga Kesehatan Peserta Pelatihan Di Bapelkes Cikarang Kementerian Kesehatan Ri. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 2127–2133. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V4i2.2262>
- Yulyanis, Faithya, K. N., & Safitri, M. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 09(01).
- Zahroh, R. F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Cendana Teknika Utama.
- Zhafira, A. F., Qonitati, F., Nugraha, J., Firdayanti, R., Putri, T., Ridwan, H., & Sutresna, I. (2025). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat : Literature Review. 6(1).**
- Zhang, B., Tang, X., & Lyu, B. (2026). The Dual-Pathway Impact Of Job Rotation On Employee Well-Being. *Bmc Psychology*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/S40359-025-03829-Z> 11¹⁵**

¹⁴ Jurnal ini berasal dari Gale <https://go.gale.com/ps/start.do?p=PPNU&u=fjkhlt>

LAMPIRAN

Lampiran 1: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Cikha Hastiningrum
 Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 20 Agustus 2004
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : Perumahan Citra Swarna Permai 1 Blok D1 No.11, Tarumajaya
 No Handphone : 089665552234
 Email : cikhahastiningrum004@gmail.com

Riwayat Pendidikan:

1. SDN SEGARAJAYA 01 : 2010 - 2016
2. SMPN 200 Jakarta : 2016 - 2019
3. SMAN 1 TARUMAJAYA : 2019 - 2022
4. STIKes RS Husada : 2022 - 2026

Pengalaman:

1. Kampus Merdeka : Pertukaran Mahasiswa Wirausaha
2. Organisasi : HIMAADKES STIKes RS Husada Periode 2022-2024
3. Magang : Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Lampiran 2: Lembar Persetujuan Responden

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

(INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Umur :

Alamat :

Menyatakan persetujuan saya untuk menjadi responden dalam penelitian ini yang berjudul **“Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading”**. Saya menyatakan bahwa partisipasi saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Saya juga memperkenankan kepada peneliti untuk menggunakan data-data yang saya berikan untuk digunakan sesuai dengan kepentingan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan yang akan digunakan memuat informasi-informasi yang jelas tentang diri saya.

Walaupun demikian, berbagai informasi seperti nama jelas, alamat lengkap, dan informasi lengkap lainnya hanya saya izinkan untuk diketahui peneliti.

Jakarta, Juni 2026

Responden

Lampiran 3: Petunjuk Pengisian Kuesioner

Responden

Petunjuk pengujian: silahkan berikan tanda (✓) ceklis pada pernyataan dibawah ini yang menurut saudara paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Nama :

Jenis kelamin ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan

Usia ☐ < 20 tahun ☐ 20 – 30 Tahun
☐ 31 – 40 tahun ☐ 41 – 50 tahun ☐ > 50 tahun

Tingkat Pendidikan ☐ Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK)
☐ Diploma
☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

Masa Kerja ☐ < 3 Tahun ☐ 4 – 7 Tahun
☐ 8 – 12 Tahun ☐ > 12 Tahun

Profesi ☐ Analis Kimia ☐ Apoteker
☐ Administrasi ☐ Casemix
☐ Perawat ☐ Humas/*Marketing*
☐ SDM ☐ Keuangan/Penagihan
☐ Rekam Medis

Lampiran 4: Lembar Kuesioner

3.1 Kuesioner Rotasi Kerja

Dengan hormat, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang tersedia berdasarkan pengalaman dan kondisi yang dimiliki Bapak/Ibu selama bekerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading, khususnya terkait perawat yang pernah mengalami rotasi kerja di tahun 2023 - 2025. Silahkan berikan tanda centang (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan kondisi nyata yang Bapak/ Ibu alami dalam pelaksanaan pelaporan dokumen kinerja.

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Kuesioner ini merupakan hasil modifikasi dari peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Safitri, 2022)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
Pengalaman						
1	Rotasi kerja menambah pengalaman bagi saya					
2	Rotasi kerja membantu saya memahami berbagai jenis pekerjaan di organisasi					

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
3	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga dapat membantu saya menjalankan tugas dengan baik ketika ditempatkan di unit atau posisi yang berbeda					
4	Sebelum dilakukan rotasi kerja, saya sudah pernah menghadapi atau mengerjakan tugas yang serupa dengan pekerjaan di unit yang baru					
5	Saya merasa pengalaman kerja yang telah saya memperoleh mampu mendukung kinerja saya ketika menghadapi tugas dan tanggung jawab baru					
Pengetahuan						
6	Rotasi kerja yang saya jalani membantu saya dalam menambah pengetahuan dan wawasan di bidang atau unit kerja yang berbeda					
7	Saya merasa perlu meningkatkan pengetahuan terlebih dahulu sebelum dipindahkan ke unit kerja yang berbeda melalui rotasi kerja					

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
8	Pengetahuan yang saya miliki saat ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja saya dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari					
Kebutuhan						
9	Rotasi kerja yang dilakukan oleh rumah sakit sudah sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di setiap unit					
10	Rotasi kerja membantu organisasi dalam menyeimbangkan kebutuhan tenaga kerja di setiap unit pelayanan					
11	Rotasi kerja dilakukan untuk mengisi kekosongan jabatan atau posisi yang ditinggalkan oleh karyawan lain					
12	Saya memahami bahwa pelaksanaan rotasi kerja dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja					
Prestasi Kerja						
13	Rotasi kerja membuat saya mampu bersaing dengan prestasi yang lebih baik saat dipindahkan ke divisi lain					
14	Rotasi kerja biasanya diberikan kepada karyawan yang memiliki tingkat kinerja					

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
	tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi					
15	Rotasi kerja yang saya jalani membantu saya dalam meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian target pekerjaan					
16	Saya berusaha meningkatkan prestasi kerja saya agar dapat ditempatkan pada posisi yang lebih sesuai melalui rotasi kerja					
Tanggung Jawab						
17	Saya selalu bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan kepada saya setelah dilakukan rotasi kerja					
18	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas dengan optimal walaupun harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru					
19	Saya mampu menjalankan tanggung jawab dengan baik meskipun ditempatkan pada posisi atau unit kerja yang baru					
20	Tingkat tanggung jawab yang saya miliki menjadi salah satu pertimbangan dalam pelaksanaan rotasi kerja oleh organisasi					

3.2 Kuesioner Kinerja Karyawan

Dengan hormat, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang tersedia berdasarkan pengalaman dan kondisi yang dimiliki Bapak/Ibu selama bekerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading, khususnya terkait karyawan yang pernah mengalami rotasi kerja di tahun 2023 - 2025. Silahkan berikan tanda centang (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan kondisi nyata yang Bapak/ Ibu alami dalam pelaksanaan pelaporan dokumen kinerja.

Keterangan:

1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. = Tidak Setuju (TS)
3. = Netral (N)
4. = Setuju (S)
5. = Sangat Setuju (SS)

Kuesioner ini merupakan hasil modifikasi dari peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Ramadhanty. Farrah Aulia, 2023)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
Quality (Kualitas)						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi, teliti, dan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat saya bekerja					

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
2	Saya memiliki kemampuan mengatasi kesulitan dalam pekerjaan					
3	Dalam setiap tugas yang diberikan, saya selalu berusaha memastikan bahwa hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik dan meminimalkan kesalahan					
4	Hasil pekerjaan yang saya kerjakan jarang mengalami revisi karena sudah sesuai dengan harapan dan standar yang ditentukan oleh atasan					
Quantity (Kualitas)						
5	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target yang telah ditentukan dalam periode waktu tertentu					
6	Saya memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dan tenaga sehingga dapat menyelesaikan banyak pekerjaan secara efektif dan efisien					
7	Saya dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang mengharuskan penyelesaian beberapa tugas sekaligus dalam waktu yang bersamaan					
8	Saya selalu berusaha meningkatkan jumlah pekerjaan yang dapat saya					

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
	selesaikan tanpa mengabaikan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi					
Timeliness (Ketepatan Waktu)						
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh atasan atau perusahaan					
10	Saya mampu mengatur prioritas pekerjaan dengan baik sehingga setiap tugas dapat diselesaikan tepat waktu tanpa mengalami keterlambatan					
11	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan tanpa mengurangi kualitas hasil kerja					
12	Dalam situasi pekerjaan yang mendesak, saya tetap dapat menjaga ketepatan waktu penyelesaian tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan					
Need for Supervision (Kebutuhan Pengawasan)						
13	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mandiri tanpa harus selalu mendapatkan arahan atau pengawasan langsung dari atasan					

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
14	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja sehingga tidak bergantung pada pengawasan intensif dari atasan					
15	Saya dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga dapat menyelesaikannya tanpa banyak bimbingan dari pihak lain					
16	saya dapat mengambil keputusan yang tepat tanpa harus menunggu instruksi secara terus-menerus dari pimpinan					
<i>Interpersonal Impact (Pengaruh Interpersonal)</i>						
17	Saya mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif					
18	Saya mampu menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung sehingga meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan					
19	Saya dapat bekerja sama dalam tim dengan baik serta menghargai pendapat dan kontribusi dari anggota tim lain					
20	Saya selalu berusaha memberikan pengaruh positif kepada rekan kerja dalam bekerja sama untuk mencapai					

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
	tujuan tim atau organisasi					

Lampiran 5 : Kriteria Objektif

Variabel Independen (Pengalaman)

Jumlah pernyataan = 5

Skor tertinggi = Jumlah pernyataan x Skor jawaban tertinggi

$$= 5 \times 5$$

$$= 25$$

Skor terendah = Jumlah pernyataan x Skor jawaban terendah

$$= 5 \times 1$$

$$= 5$$

Range = Skor tertinggi – Skor terendah

$$= 25 - 5$$

$$= 20$$

Kategori = 2

$$\text{Interval} = \frac{\text{Range}}{\text{Kategori}}$$

$$= \frac{20}{2}$$

$$= 10$$

Maka median kriteria objektifnya yaitu

Baik = Jika skor > 15

Tidak Baik = Jika skor $\leq$ 15

Variabel Independen (Pengetahuan)

Jumlah pernyataan = 3

Skor tertinggi = Jumlah pernyataan x Skor jawaban tertinggi

$$= 3 \times 5$$

$$= 15$$

Skor terendah = Jumlah pernyataan x Skor jawaban terendah

$$= 3 \times 1$$

$$= 3$$

Range = Skor tertinggi – Skor terendah

$$= 15 - 3$$

$$= 12$$

Kategori = 2

$$\text{Interval} = \frac{\text{Range}}{\text{Kategori}}$$

$$= \frac{12}{2}$$

$$= 6$$

Maka median kriteria objektifnya yaitu

Baik = Jika skor > 8

Tidak Baik = Jika skor ≤ 8

Variabel Independen (Kebutuhan)

Jumlah pernyataan = 4

Skor tertinggi = Jumlah pernyataan x Skor jawaban tertinggi

$$= 4 \times 5$$

$$= 20$$

Skor terendah = Jumlah pernyataan x Skor jawaban terendah

$$= 4 \times 1$$

$$= 4$$

Range = Skor tertinggi – Skor terendah

$$= 20 - 4$$

$$= 16$$

Kategori = 2

$$\text{Interval} = \frac{\text{Range}}{\text{Kategori}}$$

$$= \frac{16}{2}$$

$$= 8$$

Maka median kriteria objektifnya yaitu

Baik = Jika skor > 11

Tidak Baik = Jika skor ≤ 11

Variabel Independen (Prestasi Kerja)

Jumlah pernyataan = 4

Skor tertinggi = Jumlah pernyataan x Skor jawaban tertinggi

$$= 4 \times 5$$

$$= 20$$

Skor terendah = Jumlah pernyataan x Skor jawaban terendah

$$= 4 \times 1$$

$$= 4$$

Range = Skor tertinggi – Skor terendah

$$= 20 - 4$$

$$= 16$$

Kategori = 2

Interval = $\frac{Range}{Kategori}$

$$= \frac{16}{2}$$

$$= 8$$

Maka median kriteria objektifnya yaitu

Baik = Jika skor > 11

Tidak Baik = Jika skor ≤ 11

Variabel Independen (Tanggung Jawab)

Jumlah pernyataan = 4

Skor tertinggi = Jumlah pernyataan x Skor jawaban tertinggi

$$= 4 \times 5$$

$$= 20$$

Skor terendah = Jumlah pernyataan x Skor jawaban terendah

$$= 4 \times 1$$

$$= 4$$

$$Range = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}$$

$$= 20 - 4$$

$$= 16$$

$$\text{Kategori} = 2$$

$$\text{Interval} = \frac{Range}{Kategori}$$

$$= \frac{16}{2}$$

$$= 8$$

Maka median kriteria objektifnya yaitu

Baik = Jika skor > 11

Tidak Baik = Jika skor ≤ 11

Variabel Dependen (Kualitas)

$$\text{Jumlah pernyataan} = 4$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor jawaban tertinggi}$$

$$= 4 \times 5$$

$$= 20$$

$$\text{Skor terendah} = \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor jawaban terendah}$$

$$= 4 \times 1$$

$$= 4$$

$$Range = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}$$

$$= 20 - 4$$

$$= 16$$

$$\text{Kategori} = 2$$

$$\text{Interval} = \frac{Range}{Kategori}$$

$$= \frac{16}{2}$$

$$= 8$$

Maka median kriteria objektifnya yaitu

Baik = Jika skor > 11

Tidak Baik = Jika skor ≤ 11

Variabel Dependen (Kuantitas)

$$\text{Jumlah pernyataan} = 4$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor jawaban tertinggi} \\
 &= 4 \times 5 \\
 &= 20
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor jawaban terendah} \\
 &= 4 \times 1 \\
 &= 4
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Range} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\
 &= 20 - 4 \\
 &= 16
 \end{aligned}$$

$$\text{Kategori} = 2$$

$$\begin{aligned}
 \text{Interval} &= \frac{\text{Range}}{\text{Kategori}} \\
 &= \frac{16}{2} \\
 &= 8
 \end{aligned}$$

Maka median kriteria objektifnya yaitu

Baik = Jika skor > 11

Tidak Baik = Jika skor ≤ 11

Variabel Dependen (ketepatan waktu)

$$\text{Jumlah pernyataan} = 4$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor jawaban tertinggi} \\
 &= 4 \times 5 \\
 &= 20
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor jawaban terendah} \\
 &= 4 \times 1 \\
 &= 4
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Range} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\
 &= 20 - 4 \\
 &= 16
 \end{aligned}$$

$$\text{Kategori} = 2$$

$$\begin{aligned}
 \text{Interval} &= \frac{\text{Range}}{\text{Kategori}} \\
 &= \frac{16}{2}
 \end{aligned}$$

$$= 8$$

Maka median kriteria objektifnya yaitu

Baik = Jika skor > 11

Tidak Baik = Jika skor ≤ 11

Variabel Dependen (kebutuhan pengawasan)

Jumlah pernyataan = 4

Skor tertinggi = Jumlah pernyataan x Skor jawaban tertinggi

$$= 4 \times 5$$

$$= 20$$

Skor terendah = Jumlah pernyataan x Skor jawaban terendah

$$= 4 \times 1$$

$$= 4$$

Range = Skor tertinggi – Skor terendah

$$= 20 - 4$$

$$= 16$$

Kategori = 2

Interval = $\frac{Range}{Kategori}$

$$= \frac{16}{2}$$

$$= 8$$

Maka median kriteria objektifnya yaitu

Baik = Jika skor > 11

Tidak Baik = Jika skor ≤ 11

Variabel Dependen (pengaruh interpersonal)

Jumlah pernyataan = 4

Skor tertinggi = Jumlah pernyataan x Skor jawaban tertinggi

$$= 4 \times 5$$

$$= 20$$

Skor terendah = Jumlah pernyataan x Skor jawaban terendah

$$= 4 \times 1$$

$$= 4$$

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\ &= 20 - 4 \\ &= 16 \end{aligned}$$

$$\text{Kategori} = 2$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Range}}{\text{Kategori}} \\ &= \frac{16}{2} \\ &= 8 \end{aligned}$$

Maka median kriteria objektifnya yaitu

Baik = Jika skor > 11

Tidak Baik = Jika skor ≤ 11

Lampiran 6 : Lembar Kesediaan Pembimbing

	KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING TUGAS AKHIR PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI KESEHATAN STIKES RS HUSADA JAKARTA TAHUN AJARAN 2025/2026
---	--

Yang bertanda tangan di bawah ini bersedia menjadi pembimbing Utama Tugas Akhir, dan

Nama : Ns. Ria Efkelin, S.Kep., M.M

NIP : 119.830.073

Instansi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada

Bersedia menjadi pembimbing anggota Tugas Akhir

Nama : Ns. Ribka Sabarina Panjaitan, M.Kep

NIP : 122.940.102

Instansi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada

Dari Mahasiswa Program Sarjana Administrasi Kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada di bawah ini:

Nama : Cikha Hastiningrum

NIM : 2220001

Judul Skripsi : Hubungan Rotasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Demikian surat kesediaan membimbing ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Jakarta, 26 Februari 2026

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping

Ns. Ria Efkelin, S.Kep., M.M
NIP. 119.830.073

Ns. Ribka Sabarina Panjaitan, M.Kep
NIP. 122.940.102

Lampiran 7 : Lembar Pengajuan Judul Skripsi

	LEMBAR PENGAJUAN JUDUL TUGAS AKHIR PROGRAM S-1 ADMINISTRASI KESEHATAN STIKES RS HUSADA JAKARTA TA 2025/2026
---	--

Judul 1 :

Hubungan Rotasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Rumusan Masalah:

Rumah sakit merupakan organisasi layanan kesehatan yang kompleks, sehingga kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan pelayanan. Rotasi kerja dianggap mampu mengurangi kejenuhan, meningkatkan motivasi, serta mengembangkan keterampilan karyawan. Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang berbeda, di mana ada yang menyatakan rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan ada pula yang menilai tidak efektif jika tidak diterapkan dengan tepat. Perbedaan tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai apakah rotasi kerja benar-benar memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan di rumah sakit.

Jakarta, 17 Oktober 2025

Yang Menyetujui,
Pembimbing Utama

Yang Mengajukan,
Mahasiswa

Ns. Ria Efkelin, S.Kep.,M.M
NIP. 119.830.073

Cikha Hastiningrum
NIM. 2220001

STIKes RS Husada

Lampiran 8 : Surat Permohonan Izin Pengambilan Data Awal



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA

Jl. Mangga Besar Raya 137-139 Jakarta Pusat 10730
Telp. (021) 6259984 – 62305404, Fax. (021) 62305434
E-mail : admission@stikesrshusada.ac.id
Web : www.stikesrshusada.ac.id

No. : 268/Ext/STIKes-RSHSD/II/2026
Hal : Permohonan Data Awal Penelitian

Kepada Yth.,
Direksi RS Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading
Ditempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan pelaksanaan Skripsi bagi mahasiswa/i Program Studi S1 Administrasi Kesehatan STIKes RS Husada Tahun Akademik 2025/2026, bersama ini kami mengajukan permohonan izin untuk melakukan pengambilan data di RS Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading, atas nama:

Nama	: Cikha Hastiningrum
NIM	: 2220001
No. Telp	: 08966552234
Judul Penelitian	: Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading
Data yang dibutuhkan	: 1. Data Rotasi kerja 3 Tahun terakhir dari tahun 2023 - 2025 2. Kinerja karyawan tahun 2023 - 2025

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

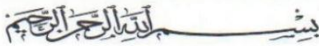
Jakarta, 12 Februari 2026
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA

Ellynia, S.E., M.M.
Ketua

Lampiran 9 : Surat Balasan Permohonan Izin Pengambilan Data Awal



RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA SUKAPURA
 Jl. Tipar Cakung No. 5 Sukapura - Jakarta Utara 14140
 Telp : 021 4400778, 4400779 - Fax : 021 4400782
 Email : rsijsukapura@gmail.com - Website : www.rsijisukapura.co.id



Nomor : 187/VII/E.3/2026
 Perihal : Persetujuan Izin Studi Pendahuluan

Jakarta, 24 Ramadhan 1447 H
 13 Maret 2026 M

Kepada Yth,
 Ketua
 Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) RS Husada
 Di - Tempat

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Teriring salam, semoga kita semua senantiasa diberikan Inayah-Nya sehingga dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, Amin.

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor: 268/EXT/STIKes-RSHSD/II/2026 diterima tanggal 11 Maret 2026 perihal Permohonan Izin Studi Pendahuluan di unit Rawat Jalan RS. Islam Jakarta Sukapura untuk keperluan data awal penelitian penyusunan Skripsi mahasiswa Program Studi Sarjana Administrasi Kesehatan STIKES RS Husada, pada tanggal 16 Maret 2026 s.d 16 Juni 2026 atas nama mahasiswa/i yaitu :

Nama : Cikha Hastiningrum
 NRP : 2220001
 Judul Skripsi : Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di RS Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Maka kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

- Pada prinsipnya kami menyetujui pelaksanaan kegiatan tersebut.
- Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Komite Etik Penelitian Rumah Sakit RS Islam Jakarta Sukapura di nomor Telp. (021) 4400778/79/81-Ext.175

Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direksi
 RS Islam Jakarta Sukapura



dr. Tresia Mahaputeri NM, MARS, MPM, FISQua
 Direktur Utama



FORM/SP/04/02/03.D1/010.REVA

STIKes RS Husada

Lampiran 10 : Surat Pengantar Pengajuan Etik



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA

Jl. Mangga Besar Raya 137-139 Jakarta Pusat 10730

Telp. (021) 6259984 – 62305404, Fax. (021) 62305434

E-mail : admission@stikesrshusada.ac.id

Web : www.stikesrshusada.ac.id

Nomor : 990/Ext/STIKes-RSHSD/IV/2026 Jakarta, 27 April 2026
 Lampiran : 1 (satu) berkas
 Hal : Pengantar Pengajuan Etik

Yth.
 Direksi RS Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Sehubungan dengan rencana penelitian yang akan dilaksanakan oleh :

Nama Peneliti : Cikha Hastiningrum
 Program Studi/institusi : S1 Administrasi Kesehatan
 Judul : Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pembimbing I / Peneliti lain : Ns. Ria Efkelin, S.Kep.,M.M
 Pembimbing II / Peneliti lain: Ns. Ribka Sabarina Panjaitan,M.Kep

maka bersama ini kami mengajukan permohonan persetujuan etik sebagai salah satu syarat penelitian tersebut bisa dilakukan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 27 April 2026
 Ketua Program Studi



Ns. Sarah Geluri Harahap, S.Kep., M.K.M
 NIDN. 0326069403

Lampiran 11 : Surat Keterangan Lulus Etik

KOMITE ETIK HUKUM RS PENELITIAN DAN KORDIK RS ISLAM JAKARTA SUKAPURA Jl. Tipar Cakung No. 5 Sukapura Jakarta Utara

No : 007/KOMPEN/03/2026

KETERANGAN LOLOS KAJI ETIK

ETHICAL APPROVAL

Komite Etik Hukum RS, Penelitian dan Kordik RS Islam Jakarta Sukapura dalam upaya melindungi hak asasi dan kesejahteraan subyek penelitian, telah mengkaji dengan teliti pengambilan data populasi dan sampel penelitian *protokol* berjudul :

Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di RSIJ Sukapura Kelapa Gading

Peneliti Utama : Cikha Hastiningrum

Periode Penelitian : 16 Maret 2026 s.d 16 Juni 2026

Dan telah menyetujui protokol tersebut di atas.

Jakarta, 13 Maret 2026

Komite Etik Hukum RS, Penelitian dan Kordik
RS Islam Jakarta Sukapura



dr. O. Kurniawan, MKM
Ketua

* Keterangan Lolos Kaji Etik berlaku satu tahun dari tanggal penetapan

** Peneliti berkewajiban :

1. Menjaga kerahasiaan identitas subyek penelitian
2. Memberitahukan status penelitian apabila :
 - a. Setelah masa berlakunya keterangan lolos kaji etik, penelitian masih belum selesai, dalam hal ini *ethical approval* harus diperpanjang.
 - b. Penelitian berhenti di tengah jalan.
3. Melaporkan kejadian serius yang tidak diinginkan.
4. Peneliti tidak boleh melakukan tindakan apapun pada subyek sebelum penelitian lolos kaji etik dan *informed consent*

Lampiran 12 : Surat Permohonan Izin Validitas



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA

Jl. Mangga Besar Raya 137-139 Jakarta Pusat 10730

Telp. (021) 6259984 – 62305404, Fax. (021) 62305434

E-mail : admission@stikesrshusada.ac.id

Web : www.stikesrshusada.ac.id

Nomor : 1253/Ext/STIKes-RSHSD/V/2026
Perihal : Permohonan Ijin Validitas

Kepada Yth.
Direktur Utama RS Umum Pekerja
Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan tugas akhir atau skripsi mahasiswa Prodi Sarjana Administrasi Kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada telah mengizinkan mahasiswa untuk melakukan uji validitas kuesioner penelitian kepada:

Nama : Cikha Hastiningrum
NIM : 2220001
Program Studi : S1 Administrasi Kesehatan
Judul Skripsi : Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa gading
Nomor Hp : 089665552234

Berkaitan dengan hal tersebut, dimohon dengan hormat agar Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melakukan uji validitas kuesioner penelitian di RS Umum Pekerja, sesuai dengan judul skripsi yang akan ditelitinya.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 13 Mei 2026
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA


Ellynia, S.E., M.M.
Ketua

Lampiran 13 : Balasan Surat Permohonan Izin Validitas



RUMAH SAKIT UMUM PEKERJA

Jl. Raya Cakung Cilincing RT 001/ RW 002
Kelurahan Sukapura Kecamatan Cilincing Jakarta Utara 14140
Telpon : (021) 29484848, www.rsumumpekerja-kbn.com

No. : 027/SKet/RSUP/SDMU/05/2026
Lamp : -
Hal : Surat Balasan Permohonan Ijin Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,
Ibu Ellynia, S.E., M.M.
Ketua
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada
Di Tempat

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan surat permohonan Nomor:1253/Ext/STIKes-RSHSD/V/2026 tertanggal 13 Mei 2026 perihal Permohonan Izin Uji Validitas Kuesioner Penelitian di Rumah Sakit Umum Pekerja atas nama mahasiswa tersebut dibawah ini yaitu :

Nama Mahasiswa : Chika Hastiningrum
NIM : 2220001
Program Studi : S1 Administrasi Kesehatan

Maka bersama ini kami memberitahukan bahwa kami mengijinkan mahasiswa tersebut untuk melaksanakan kegiatan uji validitas kuesioner penelitian skripsi di Rumah Sakit Umum Pekerja pada periode yang dibutuhkan tersebut sesuai dengan kaidah-kaidah akademik yang berlaku.

Demikian surat balasan ini disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 18 Mei 2026
Hormat kami,
Rumah Sakit Umum Pekerja

Trias Wibowo, S.E., M.M.
Manager SDM Umum

Lampiran 14 : Surat Permohonan Izin Penelitian



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA

Jl. Mangga Besar Raya 137-139 Jakarta Pusat 10730

Telp. (021) 6259984 – 62305404, Fax. (021) 62305434

E-mail : admission@stikesrshusada.ac.id

Web : www.stikesrshusada.ac.id

Nomor : 1363/Ext/STIKes-RSHSD/V/2026

Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Direktur Utama RS Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading
Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi mahasiswa Program Studi Sarjana Administrasi Kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada telah mengizinkan mahasiswa untuk melakukan penelitian kepada:

Nama	: Cikha Hastiningrum
NIM	: 2220001
Program Studi	: S1 Administrasi Kesehatan
Judul Skripsi	: Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading
Nomor Hp	: 08966552234

Berkaitan dengan hal tersebut, dimohon dengan hormat agar Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melakukan penelitian di **RS Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading**, sesuai dengan judul skripsi yang akan ditelitinya.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 25 Mei 2026
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
RS HUSADA



Ellynia, S.E., M.M.
Ketua

Lampiran 15 : Balasan Surat Permohonan Izin Penelitian



RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA SUKAPURA

Jl. Tipar Cakung No. 5 Sukapura - Jakarta Utara 14140
Telp : 021 4400778, 4400779 - Fax : 021 4400782
Email : rsijsukapura@gmail.com - Website : www.rsijisukapura.co.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 364/VIII/E.6/2026
Perihal : Persetujuan Ijin Penelitian

Jakarta, 16 Dzulhijjah 1447 H
02 Juni 2026 M

Kepada Yth,
Ketua
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) RS Husada
Di - Tempat

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Teriring salam, semoga kita semua senantiasa diberikan Inayah-Nya sehingga dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, Aamin.

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor: 1363/Ext/STIKes-RSHSD/V/2026 diterima tanggal 02 Juni 2026 perihal Permohonan Ijin Penelitian di unit Rawat Jalan RS. Islam Jakarta Sukapura untuk keperluan penyusunan Skripsi mahasiswa Program Studi Sarjana Administrasi Kesehatan STIKES RS Husada, pada tanggal 04 Juni 2026 s.d 04 September 2026 atas nama mahasiswa/i yaitu :

Nama : Cikha Hastiningrum
NIM : 2220001
Judul Skripsi : Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di RS Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Maka kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

- Pada prinsipnya kami menyetujui pelaksanaan kegiatan tersebut.
- Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Komite Etik Hukum RS Penelitian dan Kordik Rumah Sakit RS Islam Jakarta Sukapura di nomor Telp. (021) 4400778/79/81-Ext.175

Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direksi
RS Islam Jakarta Sukapura



dr. Tresia Mahaputeri NM, MARS, MPM, FISQua
Direktur Utama

FORM/SP/04/02/03.D1/010.REVA

09

Lampiran 16 : Hasil Olah Data Validitas

		Correlations																				TOTAL_Y
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	
Y1	Pearson Correlation	1	.754**	.400*	.138	.691**	.681**	.238	.568**	.287	.436*	.002	.448*	.317	.444*	.206	.414*	.597**	.280	.519**	.438*	.858**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.026	.460	<.001	<.001	.197	<.001	.117	.014	.993	.011	.083	.012	.267	.021	<.001	.128	.003	.014	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y2	Pearson Correlation	.754**	1	.612**	.272	.724**	.717**	.316	.668**	.369*	.613**	.056	.481**	.502**	.605**	.457**	.546**	.426*	.523**	.573**	.529**	.798**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.139	<.001	<.001	.083	<.001	.041	<.001	.764	.006	.004	<.001	.010	.001	.017	.003	<.001	.002	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y3	Pearson Correlation	.400*	.612**	1	.357*	.677**	.592**	.154	.394*	.502**	.480**	-.051	.283	.553**	.418*	.526**	.374*	.145	.384*	.374*	.387*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.026	<.001		.049	<.001	<.001	.409	.028	.004	.006	.784	.122	.001	.019	.002	.038	.437	.033	.038	.032	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y4	Pearson Correlation	.138	.272	.357*	1	.248	.227	.587**	.217	.166	.153	.643**	.079	.290	.061	.047	-.086	.000	.354	.395*	.348	.447*
	Sig. (2-tailed)	.460	.139	.049		.178	.219	<.001	.241	.372	.410	<.001	.671	.114	.744	.800	.644	1.000	.051	.028	.055	.012
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y5	Pearson Correlation	.691**	.724**	.677**	.248	1	.699**	.187	.543**	.453*	.492**	.002	.422*	.500**	.584**	.453*	.544**	.436*	.459**	.568**	.576**	.757**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.178		<.001	.314	.002	.011	.005	.991	.018	.004	<.001	.011	.002	.014	.009	<.001	<.001	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y6	Pearson Correlation	.681**	.717**	.592**	.227	.699**	1	.348	.626**	.568**	.588**	.062	.529**	.553**	.507**	.601**	.601**	.656**	.478**	.631**	.582**	.830**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.219	<.001		.055	<.001	<.001	<.001	.741	.002	.001	.004	<.001	<.001	<.001	.007	<.001	<.001	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y7	Pearson Correlation	.238	.316	.154	.587**	.187	.348	1	.304	.209	.340	.639**	.350	.056	.301	.061	.313	.120	.317	.235	.398*	.523*
	Sig. (2-tailed)	.197	.083	.409	<.001	.314	.055		.096	.260	.061	<.001	.054	.764	.099	.745	.086	.519	.082	.204	.027	.003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y8	Pearson Correlation	.568**	.668**	.394*	.217	.543**	.626**	.304</														

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

		Correlations																				TOTAL
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	
X1	Pearson Correlation	1	.530**	.599**	.607**	.603**	.483**	.455**	.599**	.467**	.789**	.655**	.549**	.449**	.672**	.501**	.564**	.528**	.451**	.528**	.765**	
	Sig. (2-tailed)		.002	<.001	<.001	<.001	<.001	.006	.010	<.001	.008	<.001	<.001	.001	.011	<.001	.004	<.001	.002	.011	.002	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
X2	Pearson Correlation	.530**	1	.655**	.514**	.397**	.718**	.442**	.578**	.508**	.677**	.558**	.714**	.521**	.576**	.495**	.725**	.536**	.577**	.536**	.796**	
	Sig. (2-tailed)		.002	<.001	.003	.027	<.001	.013	<.001	.004	<.001	.001	<.001	.003	<.001	.005	<.001	.002	<.001	.002	<.001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
X3	Pearson Correlation	.599**	.655**	1	.490**	.426**	.590**	.686**	.656**	.722**	.685**	.684**	.586**	.467**	.569**	.483**	.293	.666**	.628**	.666**	.799**	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.005	.017	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.008	<.001	.006	.110	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
X4	Pearson Correlation	.607**	.514**	.490**	1	.422**	.502**	.394**	.304	.329	.315	.533**	.518**	.688**	.444**	.414**	.541**	.408**	.352	.323	.352	
	Sig. (2-tailed)		<.001	.003	.005	.018	.004	.028	.096	.071	.084	.002	.003	<.001	.012	.021	.002	.023	.052	.076	.052	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
X5	Pearson Correlation	.603**	.397**	.426**	.422**	1	.634**	.795**	.594**	.399**	.441**	.654**	.653**	.549**	.529**	.598**	.389**	.510**	.375**	.413**	.375**	
	Sig. (2-tailed)		<.001	.027	.017	.018	<.001	<.001	<.001	.026	.013	<.001	<.001	.001	.002	<.001	.030	.003	.037	.021	.037	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
X6	Pearson Correlation	.483**	.718**	.590**	.502**	.634**	1	.591**	.683**	.336	.596**	.524**	.753**	.374**	.619**	.410**	.466**	.566**	.622**	.566**	.822**	
	Sig. (2-tailed)		.006	<.001	<.001	.004	<.001	<.001	<.001	.065	<.001	.003	<.001	.038	<.001	.022	.008	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
X7	Pearson Correlation	.482**	.442**	.686**	.394**	.795**	.591**	1	.797**	.469**	.486**	.520**	.534**	.439**	.494**	.403**	.306	.567**	.435**	.476**	.435**	
	Sig. (2-tailed)		.006	.013	<.001	.028	<.001	<.001	<.001	.008	.006	.003	.002	.013	.005	.024	.094	<.001	.014	.007	.014	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
X8	Pearson Correlation	.455**	.578**	.656**	.304	.594**	.683**	.797**	1	.433**	.502**	.559**	.597**	.360**	.542**	.411**	.437**	.636**	.498**</			

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 17 : Hasil Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	75.97	67.699	.601	.923
Y2	75.81	67.961	.770	.920
Y3	76.00	68.600	.587	.923
Y4	76.23	70.447	.366	.929
Y5	75.97	68.566	.725	.921
Y6	75.81	68.361	.809	.920
Y7	75.97	68.966	.445	.928
Y8	75.61	69.312	.732	.921
Y9	75.94	69.062	.544	.924
Y10	75.87	66.983	.786	.919
Y11	75.90	71.090	.363	.930
Y12	75.90	68.757	.643	.922
Y13	75.97	68.832	.635	.922
Y14	76.03	67.499	.664	.922
Y15	75.97	70.032	.573	.924
Y16	75.97	69.099	.670	.922
Y17	75.94	69.996	.548	.924
Y18	75.90	69.624	.615	.923
Y19	75.97	70.699	.650	.923
Y20	76.06	69.062	.729	.921

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	73.45	75.723	.736	.953
X2	73.65	74.370	.767	.953
X3	73.42	76.652	.779	.953
X4	73.84	75.073	.592	.956
X5	73.58	74.985	.691	.954
X6	73.55	75.256	.757	.953
X7	73.58	74.452	.685	.954
X8	73.68	73.626	.707	.954
X9	73.48	77.258	.704	.954
X10	73.58	74.985	.755	.953
X11	73.52	75.991	.806	.953
X12	73.68	73.959	.859	.951
X13	73.71	75.880	.653	.954
X14	73.74	74.598	.761	.953
X15	73.65	76.437	.633	.954
X16	73.87	74.649	.585	.956
X17	73.39	76.378	.761	.953
X18	73.42	76.385	.709	.954
X19	73.39	76.845	.707	.954
X20	73.42	76.385	.709	.954

STIKes RS Husada

[illegible]

Lampiran 19: Hasil Analisis Data Univariat

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	2	1.6	1.6	1.6
	20 - 30 Tahun	53	42.4	42.4	44.0
	31- 40 Tahun	41	32.8	32.8	76.8
	41-50 Tahun	29	23.2	23.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	16	12.8	12.8	12.8
	Perempuan	109	87.2	87.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	7	5.6	5.6	5.6
	Diploma	37	29.6	29.6	35.2
	S1	80	64.0	64.0	99.2
	S2	1	.8	.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<3 Tahun	40	32.0	32.0	32.0
	4-7 Tahun	23	18.4	18.4	50.4
	8 - 12 Tahun	25	20.0	20.0	70.4
	>12 Tahun	37	29.6	29.6	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Profesi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi	9	7.2	7.2	7.2
	Casemix	7	5.6	5.6	12.8
	Perawat	88	70.4	70.4	83.2
	Humas/Marketing	6	4.8	4.8	88.0
	SDM	3	2.4	2.4	90.4
	Keuangan/Penagihan	7	5.6	5.6	96.0
	Rekam Medis	5	4.0	4.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Pengalaman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	107	85.6	85.6	85.6
	Tidak Baik	18	14.4	14.4	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Pengetahuan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	122	97.6	97.6	97.6
	Tidak Baik	3	2.4	2.4	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Kebutuhan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	113	90.4	90.4	90.4
	Tidak Baik	12	9.6	9.6	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Prestasi_kerja1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	119	95.2	95.2	95.2
	Tidak Baik	6	4.8	4.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Tanggung_jawab1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	123	98.4	98.4	98.4
	Tidak Baik	2	1.6	1.6	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Rotasikerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	120	96.0	96.0	96.0
	Tidak Baik	5	4.0	4.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

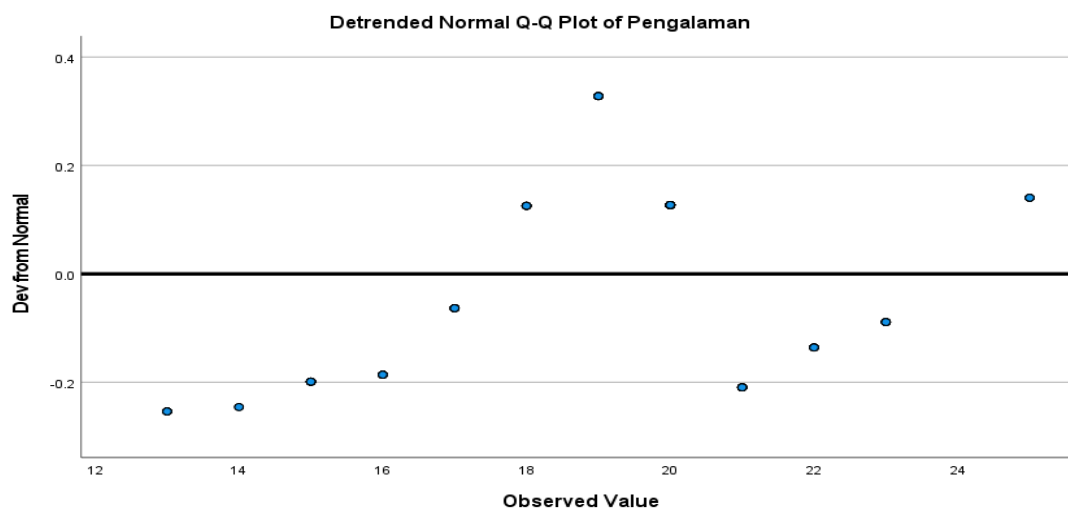
kinerjakaryawan

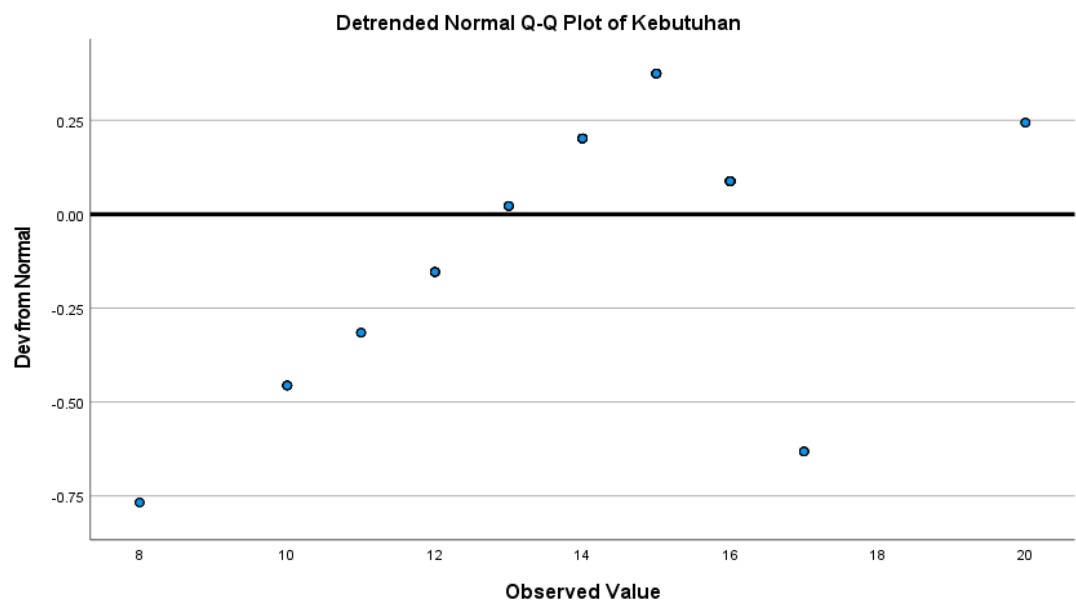
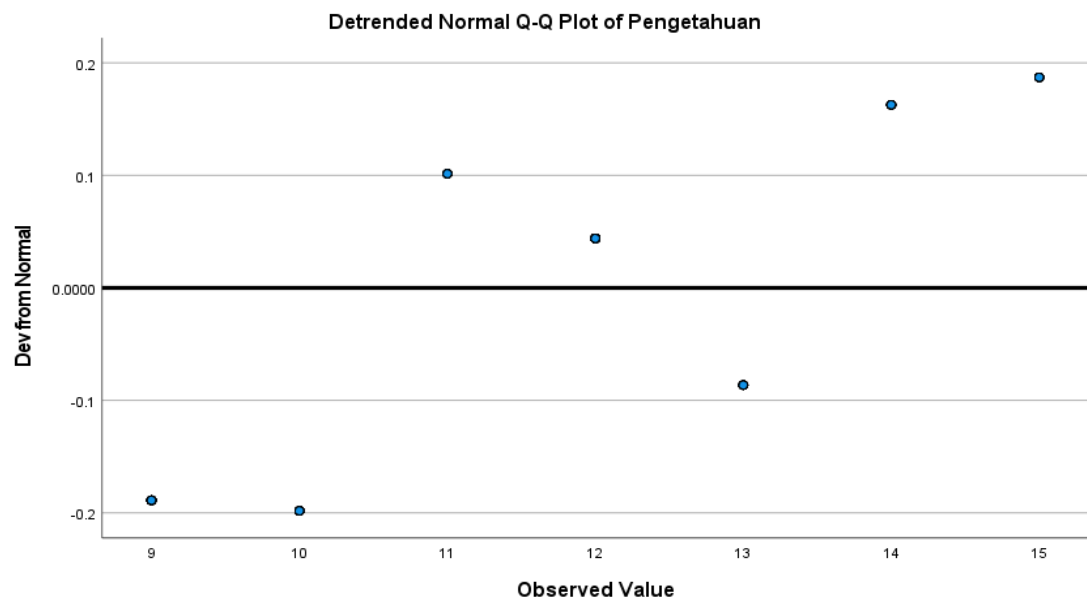
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	124	99.2	99.2	99.2
	Tidak Baik	1	.8	.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

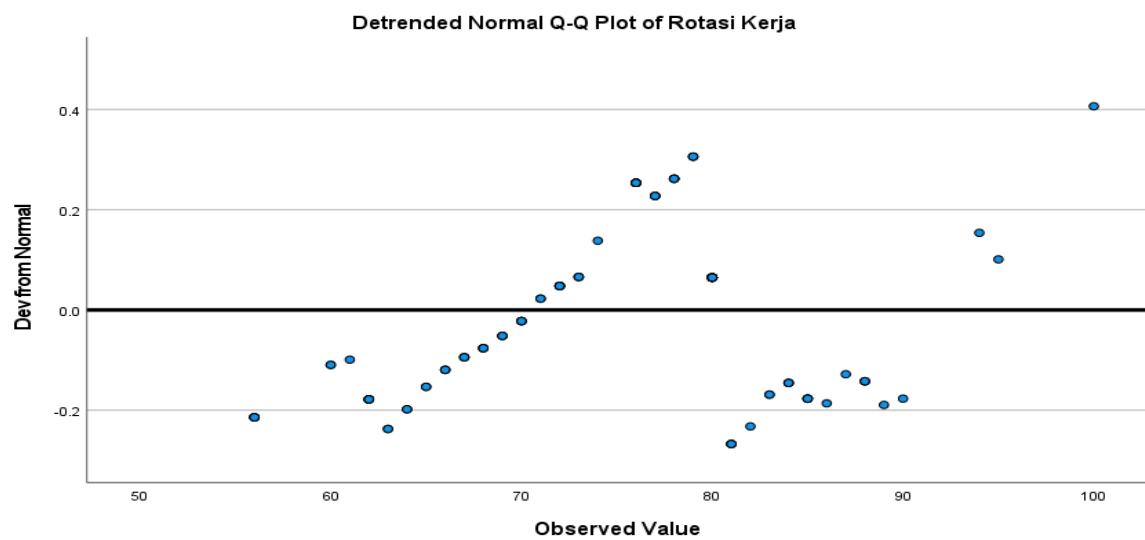
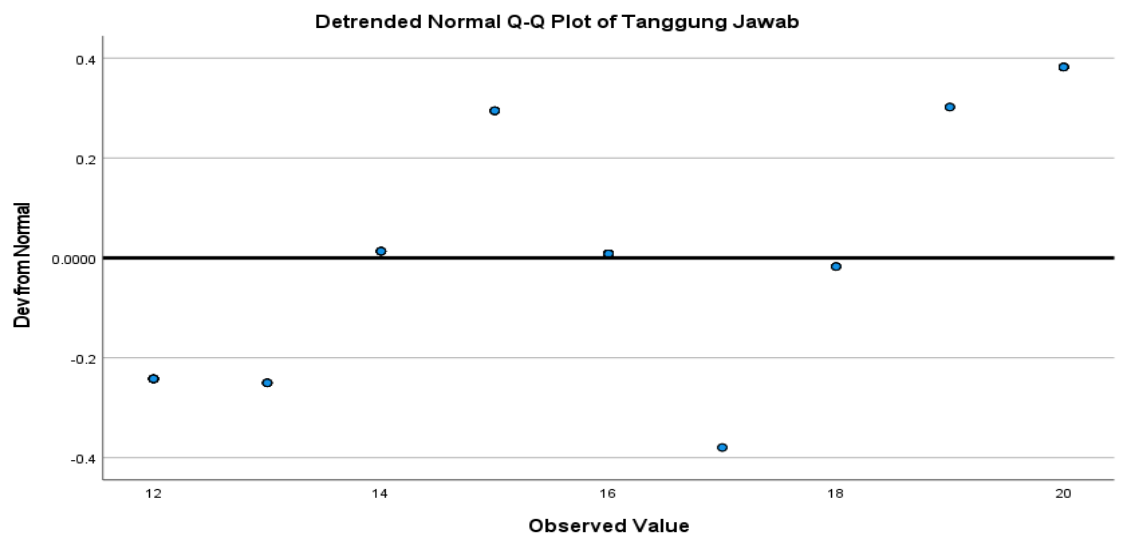
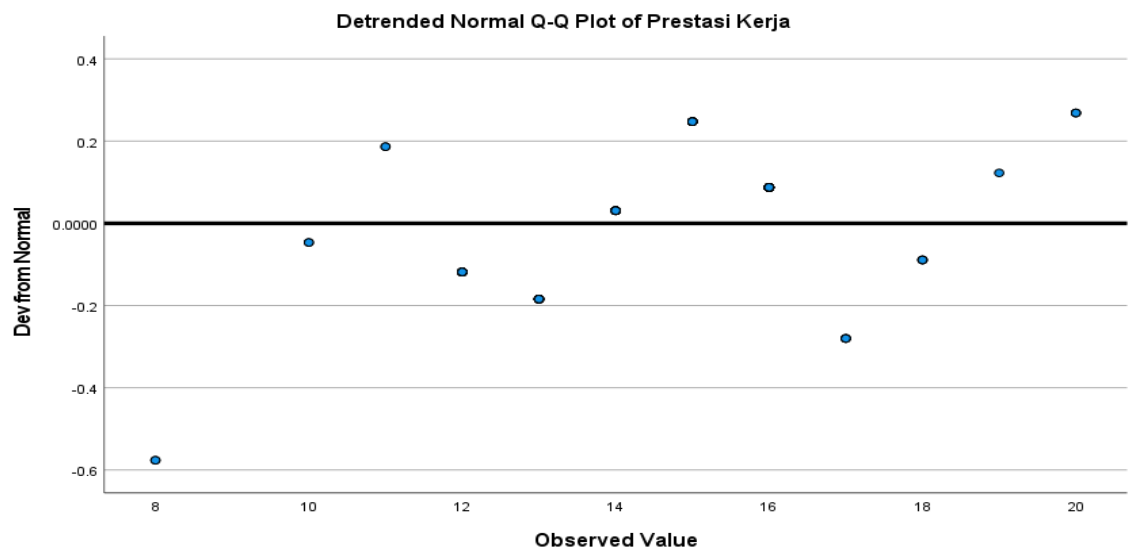
Lampiran 20 : Hasil Uji Normalitas Data

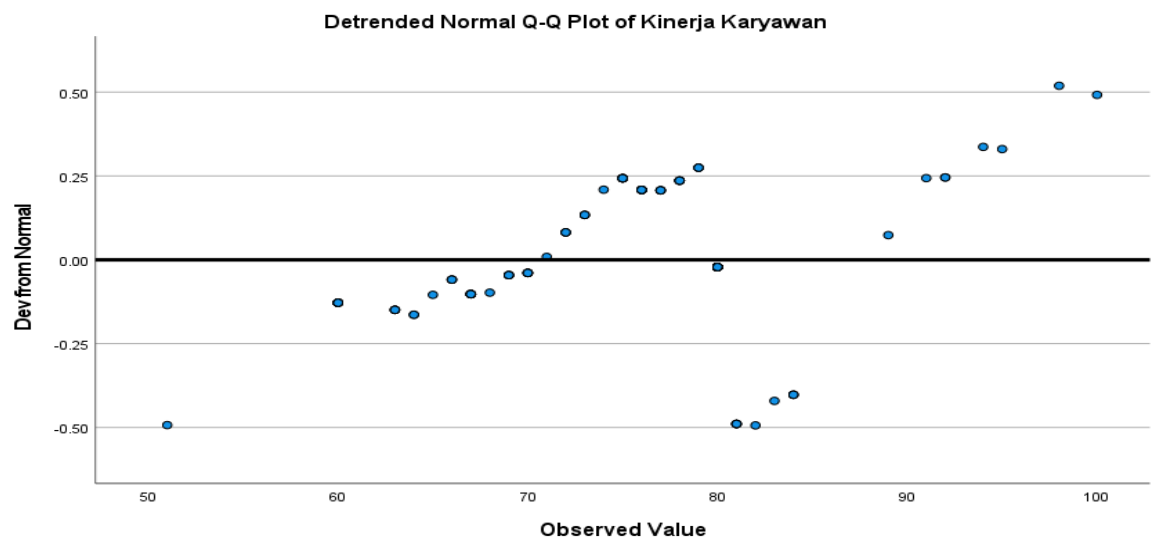
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pengalaman	.239	125	<.001	.928	125	<.001
Pengetahuan	.225	125	<.001	.903	125	<.001
Kebutuhan	.273	125	<.001	.848	125	<.001
Prestasi Kerja	.211	125	<.001	.919	125	<.001
Tanggung Jawab	.271	125	<.001	.852	125	<.001
Rotasi Kerja	.145	125	<.001	.960	125	<.001
Kinerja Karyawan	.153	125	<.001	.941	125	<.001

a. Lilliefors Significance Correction









Lampiran 21: Hasil Uji Kolerasi Data

Correlations

			Pengalaman	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Pengalaman	Correlation Coefficient	1.000	.401**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	125	125
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.401**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Kinerja Karyawan	Pengetahuan
Spearman's rho	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	1.000	.440**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	125	125
	Pengetahuan	Correlation Coefficient	.440**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Kebutuhan	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Kebutuhan	Correlation Coefficient	1.000	.417**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	125	125
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.417**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Kinerja Karyawan	Prestasi Kerja
Spearman's rho	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	1.000	.464**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	125	125
	Prestasi Kerja	Correlation Coefficient	.464**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Tanggung Jawab	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Tanggung Jawab	Correlation Coefficient	1.000	.485**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	125	125
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.485**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Rotasi Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Rotasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.546**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	125	125
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.546**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 22 : Dokumentasi

Lampiran 23 : Sertifikat TOEFL

STATEMENT OF ACHIEVEMENT
(KEMENDIKBUD - NPSN : K5663209)

Serial No : I-A.LPIA.14.06.26.123193

This is to certify that

Cikha Hastiningrum

has successfully completed
the **LPIA-EPT (English Proficiency Test)**
dated on **6th day of June 2026**
conducted by **LPIA - Buaran, Jakarta Timur**

Certified by,

and has attained the following scores :

Listening Comprehension	: 48
Structure & Written Expressions	: 48
Vocabulary & Reading Comprehension	: 49
Overall Score	: 483

The Statement of Achievement is valid for 6 (six) months as of the above date

Lampiran 24 : Lembar Konsultasi Pembimbing Utama

	LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI PROGRAM STUDI S-1 ADMINISTRASI KESEHATAN SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA
---	---

Nama Lengkap : Cikha Hastiningrum
 NIM : 2220001
 Program Studi : S1 Administrasi Kesehatan
 Judul Skripsi : Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

NO	Tanggal	Materi Konsultasi	TTD	Catatan
1.	17 Oktober 2025	Judul Penelitian	(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	Mengajukan judul “pengaruh komunikasi intrapersonal tenaga kesehatan dengan kualitas pelayanan di rumah sakit islam Jakarta sukapura” namun mendapatkan saran untuk mencari judul yang lebih menarik lagi.
2.	24 Oktober 2025	Judul Penelitian	(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	Mengajukan judul “ Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading” judul tersebut sudah mendapatkan saran pembimbing.
3.	4 November 2025	Bab I		1. Perbaiki latar belakang pada bagaian per paragraph haru berkaitan.

			(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	2. Perbaiki rumusan masalah, tujuan, dan manfaat
4.	14 November 2025	Bab I	(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	1. menambahkan referensi jurnal terkait 10 jurnal yang membahas variable yang sama namun 3 positif dan 7 negatif pada hasil referensinya. 2. Disarankan meminta kajian data awal dengan cara obserbasi atau wawancara langsung untuk memperkuat latar belakang
5.	28 November 2025	Bab 1 dan Bab 2	(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	1. Menambahkan referensi lagi untuk 7 yang negative 2. Kajian relevan di table ada perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini 3. Kerangka teori masukan semua yang ditulis di landasan teori
6.	12 Desember 2025	Bab I dan Bab 2	(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	1. Latar belakang di urutkan dari hasil referensi 7 negatif dan 3 positif lalu hail observasi dan wawancara. 2. Penulisan yang tidak rapih 3. Kajian relevan untuk judulnya ditulis huruf depan saja yang kapital 4. Bisa lanjut untuk bab 3

7.	31 Desember 2026	Bab 1, Bab 2, dan Bab 3	(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	1. Bab 1 dan bab 2 sudah di acc 2. Bab 3 pada bagian definisi operasional diperbaiki tidak perlu memakai table skor dan interpretasi 3. Pada parameter Tingkat Pendidikan di cantumkan sitasinya
8	5 Februari 2026	Bab 3 dan Bab 4	(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	1. Bab 3 sudah aman mengikuti pembimbing ke 2 2. Mencari kuesioner dari teori asli
9	19 Februari 2026	Bab 1 – Bab 4	(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	1. Mencari rumus sampel untuk penelitian rotasi 2. Mencoba minta tambahan data dari tahun 2023 – 2025 Kurang penulisan, etika penelitian , teknis Analisa data, univariat, bivariat
10	24 Februari 2026	Bab 1 – Bab 4	(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	1. Urutkan dari yang positif dari penelitian terdahulu lalu ke yang negative kemudian hubungkan dengan studi pendahuluannya. Untuk sampel menggunakan rumus slovin, namun disarankan tetap menggunakan margin kesalah sebesar 5 % jangan 7%.
11	25 Februari 2026	Bab I sampai Bab 5		Acc untuk ujian seminar proposal

			(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	
12	17 Maret 2026	BAB 1 dan Kata pengantar	(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	Menyarakan kata pengantar dan menambahkan data dari rs jika sudah ada
13	8 April 2026	BAB 1	(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	Perbaiki tulisan dan sambungkan dari paragraf atas dengan paragraf bawah
14	4 Mei 2026	BAB I	(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	3. Perbaiki latar belakang pada bagaian per paragraf haru berkaitan. 4. Perbaiki rumusan masalah, tujuan, dan manfaat
15	13 Mei Juni 2026	BAB 1	(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	Berdiskusi terkait tempat pelaksanaan uji validitas

16	21 Juni 2026	BAB 5 dan 6	(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	1. Tambahkan jurnal negatif dalam pembahasan 2. Tulisan dalam setiap pembahasan harus sama agar tidak membingungkan
17	25 Juni 2026	BAB 7 dan 8	(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	1. Tambahkan yang tidak setuju pada bagian pembahasan dan kaitkan dengan temuan terdahulu 2. Kesimpulan tidak perlu adanya angka Cek kembali setiap tabel fontnya
18	2 Juni 2026	BAB 7	(Ns. Ria Efkelin,S.Kep.,M. M)	1. Tambahkan jurnal negatif yang menyambungkn dengan hasil penelitian 2. berikan alasanya terkait jurnal tidak relevan tersebut

Jakarta, 1 Juli 2026

Pembimbing Utama

Ns. Ria Efkelin, S,Kep.,M.M

NIP. 119.830.073

STIKes RS Husada

Lampiran 25: Lembar Konsultasi Pembimbing Pendamping

	LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI PROGRAM STUDI S-1 ADMINISTRASI KESEHATAN SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA
---	---

Nama Lengkap : Cikha Hastiningrum

NIM : 2220001

Program Studi : S1 Administrasi Kesehatan

Judul Skripsi : Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

NO	Tanggal	Materi Konsultasi	TTD	Catatan
1.	22 Januari 2026	Bab 3	(Ns. Ribka Sabarina Panjaitan, M.Kep)	1. Membuat untuk bab 4 2. Kerangka konsep diperbaiki 3. Lalu hipotesa dibuat adanya hubungan dan tidak ada hubungan 4. Definisi operasional tidak perlu di jelaskan perindikaotrnya dari setiap variabel
2.	26 Januari 2026	Bab 3 dan Profil tempat penelitian	(Ns. Ribka Sabarina Panjaitan, M.Kep)	1. Perbaiki di kerangka konsep 2. Membuat bab metodologi penelitian 3. Di definisi operasional lebih dipersingkat lagi agar tidak terlalu panjang
3.	10 Februari 2026	Bab 4		1. Pastikan Kembali jumlah karyawan yang sudah dirotasi pada 6

			(Ns. Ribka Sabarina Panjaitan, M.Kep)	bulan terakhir atau 1 bulan terakhir. 2. Pada kriteria inklusi tambahkan “karyawan pernah dirotasi dari tahun 2023 – 2025” 3. Dalam eksklusi kuesioner harus menulis secara lengkap, jadi tidak perlu ditulis 4. Hitunglah sampel, pembimbing menyarankan hanya 50 – 100 responden
4.	20 Februari 2026	Bab 3 – Bab 4	(Ns. Ribka Sabarina Panjaitan, M.Kep)	1. Menambahkan penjelasan mengenai kerangka konseptual menurut teori 2. Dipercantik pada kerangka konseptualnya 3. Perbaiki sistematika penulisan pada bagian parameter 4. Dibuat codingnya pada hasil ukur per variable 5. Perbaiki penulisan pada instrument penelitian lalu cantumkan sitasi 6. Tambahkan teknis Analisa data, uji validitas, uji reabilitas 7. Tuliskan bagaimana cara responden mengisi kuesioner tersebut 8. Hasil perhitungan kuesioner masukkan

				kedalam definisi operasional
5.	24 Februari 2026	Bab 2, Bab 3 dan Bab 4	(Ns. Ribka Sabarina Panjaitan, M.Kep)	1. Perbaiki kerangka teori dan kerangka konsep 2. Pindahkan perhitungan kuesioner ke parameter lalu alat ukur kuesioner 3. Pada instrument penelitian tambahkan hasil uji validitasnya jika sudah dilakukan uji validitas 4. Tambahkan perhitungan uji validitas yang di harapkan
6.	25 Februrari 2026	Bab 3 dan bab 4	(Ns. Ribka Sabarina Panjaitan, M.Kep)	1. Beri symbol pada lebih dari dan kurang dari 2. Perbaiki kata katanya 3. Tambahkan etika secara teorinya 4. Daftar Pustaka diperbaiki penulisanya
7.		BAB 5	(Ns. Ribka Sabarina Panjaitan, M.Kep)	Revisi sitasi pada bagian etika penelitian
8	28 Maret 2026	BAB 3 dan 4	(Ns.Ribka Sabarina Panjaitan,M.Kep)	1. Memperbaiki Kerangka Konseptual

				- menambahkan penjelasan mengenai univariat dan bivariat - Memperbaiki penulisan yang kurang tepat
9	2 April 2026	BAB 3	(Ns.Ribka Sabarina Panjaitan,M.Kep)	- Menjelaskan indikator pada hipotesa - perbaiki sistematika penulisannya pada bagian definisi operasional
10	21 April 2026	Bab 4	(Ns.Ribka Sabarina Panjaitan,M.Kep)	Berdiskusi terkait jumlah sampel dan populasi dalam penelitian tersebut
11	17 Juni 2026	Bab 3,5, dan 6	(Ns.Ribka Sabarina Panjaitan,M.Kep)	- memastikan terkait margin yang digunakana - membahas terkait hasil uji validitas dan reabilitas - buat pembahasan untuk hasil uji kolerasinya
12	24 Juni 2026	BAB 6 dan 7	(Ns.Ribka Sabarina Panjaitan,M.Kep)	- Tambahkan gambaran terkait rotasi kerja dan kinerja karyawan - pembahasan tambahkan hasil, makna hasil, penelitian terdahulu, alasan terjadi di rs, implikasi praktis

				3. buat kesimpulan dan saran
13	29 Juni 2026	BAB 6 dan 7	(Ns.Ribka Sabarina Panjaitan,M.Kep)	1. Dalam univariat pada bagian rotasi kerja dan kinerja dibuat secara terpisah dan interprestasikan 2. dipastikan lagi penulisan pada p-value dan hasil dari spssnya
14	1 Juli 2026	BAB 5	(Ns.Ribka Sabarina Panjaitan,M.Kep)	1. Dalam interprestasi menggunakan bahasa yang menjawab dari hipotesa 2. Rapihkan kembali tabel dan sistematika dalam penulisnya disemua

Jakarta, 1 Juli 2026

Pembimbing Pendamping

Ns. Ribka Sabarani Panjaitan,M.Kep

NIP. 119.830.073

STIKes RS Husada

Lampiran 26 : Kartu Kehadiran Seminar Proposal

	KARTU KEHADIRAN SEMINAR PROPOSAL TUGAS AKHIR PROGAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI KESEHATAN STIKES RS HUSADA JAKARTA
---	--

Nama : Cikha Hastiningrum

NIM : 2220001

No	Tanggal Presentasi	Judul Skripsi	Nama Peneliti	Paraf Pembimbing Peneliti
1.	23 Febuari 2026	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepatuhan Pegawai Dalam Pelaporan Dokumen Kinerja Ke Sistem Ruang Mutu Arsip InternaDiPuskesmas Gambir Jakarta Pusat	Asna Febiyanti	
3.	02 Maret 2026	Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dengan <i>Burnout</i> pada karyawan di RSIJ Sukapura Kelapa Gading	Meicy Rainy Azzahra	

Lampiran 27: Lembar Revisi Seminar Proposal



LEMBAR REVISI SEMINAR PROPOSAL

S1 ADMINISTRASI KESEHATAN

STIKES RS HUSADA

Nama : Cikha Hastiningrum
 NIM : 2220001
 Tanggal Ujian : Rabu, 04 Maret 2026
 Judul Proposal : Hubungan Rotasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pembimbing/Penguji	List Masukan dan Revisi	Bukti Perbaikan (Halaman/Baris Berapa)	Tanda Tangan
Penguji: Ns. Sarah Geltri Harahap, S.Kep., M.K.M	1. Bab I Tambahkan jurnal atau fenomena – fenomena dari internasional, nasional, regional	Hlm. 4	
	2. Perbaiki penulisan pada pertanyaan dan tujuan penelitian	Hlm. 7	
	3. Kajian Relevan cari yang kesehatan saja minimal 10 jurnal yang berlangganan stikes	Hlm. 23	
	4. Kerangka teori dibuatkan kalimat awal terlebih dahulu baru kerangkanya	Hlm. 32	
	5. Kerangka konseptual di tulis indikatornya	Hlm. 33	
	6. Hipotesa di tulis sesuai dengan indikatornya	Hlm. 36	
	7. Tuliskan Teknik yang ingin digunakan dalam penelitian	Hlm. 43	
	8. Kuesionernya ditulis berdasarkan indikator	Hlm. 55	
Pembimbing I: Ns.Ria Efkelin,S.Kep.,M.M	1. 1.Tambahkan nama dosen penguji di kata pengantar	Hlm. iii	

	2. 1.Perbaiki sistematika penulisan pada sitasi ditengah	Semua Halaman	
Pembimbing II: Ns. Ribka Sabarina Panjaitan, M.Kep	1. Perbaiki sistematika penulisan pada sitasi ditengah	Semua Halaman	
	2. Perbaiki penulisan bahasa asing yang harus di italic	Semua Halaman	
	3. Tambahkan menurut teori pengertian dari purposive sampling	Hlm. 40	
	4. Jelaskan komponen indikatornya pada instrumen penelitian	Hlm.43	

Jakarta, 18 Maret 2026

Mengetahui,

Dosen Pembimbing Utama

Ns.Ria Efkelin,S.Kep.,M.M

Lampiran 28: Kartu Kehadiran Seminar Hasil

	KARTU KEHADIRAN SEMINAR HASIL TUGAS AKHIR PROGAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI KESEHATAN STIKES RS HUSADA JAKARTA TAHUN AJARAN 2025/2026
---	--

Nama : Cikha Hastiningrum

NIM : 2220001

No	Tanggal Presentasi	Judul Skripsi	Nama Peneliti	Paraf Pembimbing Peneliti
1.	06 Juli 2026	Pengaruh Penerapan Patient Centered Care terhadap Loyalitas Pasien yang dimediasi oleh Kepuasan Pasien	Nazwa Salsabillah	
2.	08 Juli 2026	Pengaruh Media Elektronik Word of Mouth Terhadap Minat Kunjung Ulang Pasien DI RSUD Pasar Rebo	Dea Fadilla Al Sunayah	
3.	14 Juli 2026	Hubungan Work Life Balance dengan Burnout Pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading	Meicy Raini Azzahra	

Lampiran 29: Lembar Revisi Seminar Hasil



LEMBAR REVISI SEMINAR HASIL

S1 ADMINISTRASI KESEHATAN

STIKES RS HUSADA

Nama : Cikha Hastiningrum
 NIM : 2220001
 Tanggal Ujian : Jumat, 31 Juli 2026
 Judul Proposal : Hubungan Rotasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura Kelapa Gading

Pembimbing/Penguji	List Masukan dan Revisi	Bukti Perbaikan (Halaman/Baris Berapa)	Tanda Tangan
Penguji: Ns. Sarah Geltri Harahap, S.Kep., M.K.M	1. Perbaiki Daftar tabel, gambar dan lampiran	Viii,ix,x,dan xi	
	2. Perbaiki perhitungan kategori dalam definisi operasional	Hlm. 53 - 58	
	3. Perbaiki penulisan dalam uji normalitas data dan tambahkan grafik hasil uji normalita	Hlm. 68	
	4. Perbaiki penulisan pada tabel uji validitas dan hitung reliabel secara variabel	Hlm. 70 - 72	
	5. Perbaiki dan penambahan hasil uji univariat yang sesuai dengan definisi operasional	Hlm. 74 - 84	
	6. Menambahkan penjelasan terkait indikator yang diuji di awal sebelum memasuki pembahasan	Hlm. 85 - 100	
	7. Perbaiki saran untuk rumah sakit	Hlm. 101	
Pembimbing I: Ns.Ria Efkelin,S.Kep.,M.M	1. Perbaiki penulisan pada tujuan dan manfaat penelitian	Hlm. 25 - 27	
	2. Rapihan kembali Setiap lembar baru	Hlm. 42-48, 51 – 58, dan 116 - 124	

	pada tabel seperti tabel kajian relevan, definisi operasional, kuesioner		
Pembimbing II: Ns. Ribka Sabarina Panjaitan, M.Kep	1. Perbaiki penulisan bahasa asing, pastikan di italic	Semua halaman	
	2. Perbaiki penulisan sitasi di pertengahan kalimat dan penulisan et al	Semua halaman	
	3. Perbaiki penulisan judul	Hlm i dan ii	

Jakarta, 7 Agustus 2026

Mengetahui,

Dosen Pembimbing Utama

Ns.Ria Efkelin,S.Kep.,M.M

Lampiran 30: Lembar Turnitin

A Skripsi ROTASI KERJA DENGAN KINERJA BAB 1-7 (1).

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Keimyung University

Student Paper

2

dspace.uui.ac.id

Internet Source

3

repository.stikesrshusada.ac.id

Internet Source

4

Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia

Student Paper

5

perpus.utmj.ac.id

Internet Source

6

www.slideshare.net

Internet Source

7

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

8

www.rukita.co

Internet Source

9

Endah Wardani, Daniel Happy Putra, Dina Sonia, Noor Yulia. "Keamanan Sistem Inform Rekam Medis Elektronik Di Rumah Sakit Islam Jakarta Sukapura", Jurnal Rekam Medik & Manajemen Informasi Kesehatan, 2024

Publication

10

repository.umsu.ac.id

Internet Source

11

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

12

digilib.uinsgd.ac.id

Internet Source

13

eprints.uns.ac.id

Internet Source

14

Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus II

Student Paper

15 repository.unissula.ac.id
Internet Source

16 docobook.com
Internet Source

17 id.123dok.com
Internet Source

18 mhs.stikim.ac.id
Internet Source

19 pt.scribd.com
Internet Source

20 repository.unpas.ac.id
Internet Source

21 core.ac.uk
Internet Source

22 es.scribd.com
Internet Source

23 jurnaluniv45sby.ac.id
Internet Source

24 repository.uinjkt.ac.id
Internet Source

25 digilib.uin-suka.ac.id
Internet Source

26 repository.usd.ac.id
Internet Source

27 123dok.com
Internet Source

28 eprints.upj.ac.id
Internet Source

29 archive.umsida.ac.id
Internet Source

30 journal.ilmudata.co.id
Internet Source

31 fusion.rifainstitute.com
Internet Source

journal.uta45jakarta.ac.id

- 32 Internet Source

- 33 Submitted to Universitas Riau
Student Paper

- 34 digilibadmin.unismuh.ac.id
Internet Source

- 35 repository.iainkudus.ac.id
Internet Source

- 36 www.researchgate.net
Internet Source

- 37 digilib.unila.ac.id
Internet Source

- 38 vdocuments.site
Internet Source

- 39 Submitted to UIN Ar-Raniry
Student Paper

- 40 digilib.yarsi.ac.id
Internet Source

- 41 etheses.uin-malang.ac.id
Internet Source

- 42 id.scribd.com
Internet Source

- 43 repository.ar-raniry.ac.id
Internet Source

- 44 jurnal.unigal.ac.id
Internet Source

- 45 repo.stiemuhcilacap.ac.id
Internet Source

- 46 Hartati A. M. Simamora, Donal Nababan, Rosetty Sipayung, Taruli Rohana Sinaga, Frida Lina Tarigan. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS HUTABAGINDA KECAMATAN TARUTUNG KABUPATEN TAPANULI UTARA TAHUN 2026", PREPOTIF : JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT, 2026
Publication

- 47 jptam.org
Internet Source

- library.poltekkes-surabaya.ac.id

Lampiran 31: permohonan izin

