

PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT : *LITERATURE REVIEW*

Antung Farah Zhafira¹, Fathia Qonitati², Jeri Nugraha³, Rina Firdayanti⁴, Tiara Putri⁵,
Heri Ridwan^{6*}, Iyos Sutresna⁷

Program Studi S1 Keperawatan Kampus Sumedang, Universitas Pendidikan Indonesia^{1,2,3,4,5,6,7}

*Corresponding Author : heriridwan@upi.edu

ABSTRAK

Kinerja perawat merupakan ujung tombak dari pelayanan kesehatan, setidaknya 50% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat. Kinerja tenaga keperawatan yang tidak kompeten dapat menimbulkan kejadian yang tidak terduga sehingga mempengaruhi mutu pelayanan keperawatan. Rotasi kerja merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk perawat. Namun masih banyak perawat khususnya pendatang baru mungkin menghadapi konteks kerja yang ambigu dan memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan norma kelompok kerja dan pola komunikasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak rotasi kerja terhadap kinerja perawat melalui tinjauan literatur. Artikel diperoleh dari database PubMed dan Google Scholar. Dari 258 artikel yang ditemukan, delapan artikel yang memenuhi kriteria dianalisis lebih lanjut. 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. Namun, tantangan berupa stres saat adaptasi, sistem rotasi yang kurang terstruktur, serta minimnya dukungan supervisi menjadi hambatan yang perlu diatasi. Pendekatan holistik dan dukungan organisasi yang memadai diperlukan untuk memaksimalkan manfaat rotasi kerja. Secara keseluruhan, rotasi kerja berpotensi meningkatkan kinerja perawat secara signifikan, sekaligus mendukung pengembangan karir dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Kata kunci : kinerja, kompetensi, manajemen, rotasi kerja

ABSTRACT

Nurse performance is the spearhead of health services, at least 50% of health services are provided by nurses. The performance of incompetent health workers can cause unexpected events that affect mutual health services. Job rotation is one of the human resource management strategies used to improve employee performance, including nurses. However, there are still many nurses, especially newcomers, who may deal with ambiguous work contexts and need time to adapt to work group norms and communication patterns. Therefore, this study aims to understand more deeply the effect of job rotation on nurse performance. This study aims to explore the impact of job rotation on performance through a literature review. Articles were obtained from the PubMed and Google Scholar databases. Of the 258 articles found, eight articles that met the criteria were further analyzed. The results of the observation showed that job rotation had a positive impact on increasing competence, interdepartmental collaboration, work motivation, and nurse satisfaction. Rotation also helps prevent work burnout and physical problems such as musculoskeletal disorders. However, challenges in the form of stress during adaptation, a less structured rotation system, and minimal supervisory support are obstacles that need to be overcome. A holistic approach and adequate organizational support are needed to maximize the benefits of job rotation. Overall, job rotation has the potential to significantly improve nurse performance, while supporting career development and improving the quality of health services.

Keywords : performance, competence, management, job rotation

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang didasari komunikasi, pengalaman, motivasi dan waktu menurut standar dan kriteria yang sudah

ditetapkan sebelumnya (Arini, 2021). Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang perawat dalam bentuk prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, dan ketaatan (Triwijayanti et al., 2020). Kinerja perawat dipengaruhi oleh pendidikan dan pemahaman yang nyata dari suatu konten materi klinis tertentu. Pendidikan partisipatif dan pembelajaran di tempat kerja dapat memberikan efek kinerja yang lebih baik (Mousazadeh et al., 2019). Setidaknya 50% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat dan di beberapa negara 80% urusan kesehatan dilakukan oleh perawat (Mousazadeh et al., 2019).

Berdasarkan dari penelitian sebelumnya, kinerja tenaga keperawatan yang tidak kompeten dapat menimbulkan kejadian yang tidak terduga sehingga mempengaruhi mutu pelayanan keperawatan. Penelitian yang dilakukan oleh Triwijayanti et al., (2020) menemukan bahwa perawat, lebih dari separuh perawat, atau 56,1%, dinilai memiliki kinerja buruk. Sedangkan penelitian yang dilakukan Fatimah & Rosa, (2016) menemukan bahwa tingkat kesalahan pengobatan yang paling umum terjadi pada pasien adalah 59,4%, yang disebabkan oleh kinerja staf perawat yang kurang optimal. Dapat disimpulkan bahwa lebih dari separuh pelayanan perawat kurang baik, dan kegagalan dalam memberikan solusi dapat menyebabkan penurunan kualitas pelayanan. Kualitas kinerja perawat yang memuaskan merupakan bentuk jawaban dalam pemberian kualitas jaminan pelayanan kesehatan yang akan diberikan oleh rumah sakit kepada pasien (Istiqomah & Afriani, 2023). Salah satu pendekatan untuk meningkatkan kinerja perawat adalah dengan metode rotasi kerja (Adi, 2018).

Rotasi kerja merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk perawat. Rotasi kerja memiliki dampak terhadap kinerja perawat, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kinerja perawat dan keterampilan, sehingga perawat harus mampu memanfaatkan rotasi kerja karena hal ini dapat memperluas pengalaman dan mereka dapat mengenal kemampuan yang tersembunyi (Chatterjee et al., 2023). Rotasi kerja melibatkan perpindahan karyawan ke posisi atau tugas yang berbeda dalam organisasi untuk memperoleh pengalaman yang lebih luas dan mengurangi kejenuhan dalam kerja (Adi, 2018). Rotasi pekerjaan juga berperan dalam menjaga kesehatan mental dengan mengurangi rasa bosan dan monoton akibat rutinitas tugas yang berulang, serta dapat mencegah masalah fisik seperti gangguan muskuloskeletal yang berhubungan dengan pekerjaan (Shin et al., 2021).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, rotasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Misalnya, Penelitian oleh Adi, (2018) menemukan bahwa rotasi kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja perawat dengan memperkenalkan keterampilan baru dan mengurangi kejenuhan kerja. Selain itu, Penelitian oleh Munilia, (2015) di RSUD dr. Soedarsono menemukan bahwa rotasi kerja dan motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja perawat. Dalam penelitian Shin et al., (2021) rotasi pekerjaan dapat mencegah gejala muskuloskeletal melalui pemulihan kelelahan otot yang terakumulasi akibat pekerjaan yang berkelanjutan. Pekerjaan dengan kebutuhan fisik yang berbeda dapat memulihkan kelelahan dan ketegangan otot yang disebabkan oleh postur yang tidak nyaman, pekerjaan berat, dan pekerjaan berulang. Dan menurut penelitian Chatterjee et al., (2023) 61,1% rotasi kerja dapat membantu dalam perencanaan karir dan 51,6% puas dengan konsep rotasi pekerjaan.

Namun, meskipun banyak penelitian yang mendukung manfaat rotasi kerja, menurut Bae et al., (2023) perawat pendatang baru mungkin menghadapi konteks kerja yang ambigu dan memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan norma kelompok kerja dan pola komunikasi, serta pergantian perawat yang sering juga membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyesuaikan diri. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja perawat baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, faktor-faktor tambahan seperti budaya organisasi dan dukungan manajemen juga perlu diperhitungkan untuk mengembangkan strategi rotasi kerja yang lebih efektif.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah literature review. Strategi pencarian artikel menggunakan database *Pubmed* dan *google scholar*, dengan kata kunci yang digunakan dalam menemukan artikel yaitu *job rotation OR nurse rotation AND nurse performance*. Semua artikel ditemukan dan dipilih berdasarkan ada/tidaknya kriteria yang telah ditetapkan. Pencarian artikel berdasarkan kata kunci menghasilkan 258 artikel (*PubMed* n = 158; *Google Scholar* n = 100) dan setelah menerapkan kriteria pemilihan artikel, jumlah total publikasi berdasarkan kelayakan berkurang menjadi 10. Setelah melakukan tinjauan ulang terhadap artikel yang sudah didapatkan hanya 8 artikel yang relevan dengan kriteria yang telah ditentukan.

HASIL

Tabel 1. Hasil Tinjauan Artikel

No	Tahun dan Peneliti	Judul penelitian	Metode penelitian	Tujuan penelitian	Hasil peneltiain
1	Chatterjee et al., (2023)	<i>Effect of job rotation concept for nursing staff with special reference to private based hospital Vadodara</i>	<i>Cross sectional</i>	Untuk menilai dampak rotasi pekerjaan pada staf perawat di rumah sakit swasta Vadodara	Tidak ada perbedaan persepsi terhadap dampak rotasi pekerjaan berdasarkan jenis kelamin dan usia. Namun rotasi pekerjaan yang tidak mengganggu kehidupan kerja karyawan dan tidak ada dampak pada kehidupan pribadi, terdapat perbedaan signifikan secara statistik terkait tahun pengalaman staf keperawatan
2	Lv et al., (2024)	<i>Examination of the Role of the Rotating Nursing Department in the Training of Nursing Staff Based on SWOT analysis</i>	Penelitian kualitatif wawancara semi struktur	Untuk mengeksplorasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan penerapan department keperawatan rotasi dan memberikan referensi untuk mengembangkan kompetensi staf keperawatan dalam kepemimpinan, evaluasi kinerja, kualitas perawatan, komunikasi dalam hubungan dan sumber daya manusia	Keuntungan dari department keperawatan rotasional: merangsang antusiasme dan kreativitas staf keperawatan, memperkuat komunikasi dan kolaborasi antar departemen, meningkatkan manajemen kualitas keperawatan secara rinci, dan meningkatkan kemampuan komprehensif staf keperawatan.
3	Bae, (2024)	<i>Nurse staffing , work hours, mandatory overtime, and turnover in acute care hospital affect nurse job satisfaction intent to leave, and burnout</i>	<i>Cross sectional</i>	Meneliti dampak penempatan staf perawat, jam kerja, lembur wajib, dan pergantian staf terhadap hasil kerja perawat di rumah sakit perawatan akut.	Baik penempatan perawat ($\beta = -0,036$, standar error [SE] = 0,011) maupun pergantian ($\beta = -0,006$, SE = 0,003) merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hanya lembur wajib ($\beta = 0,395$, SE =

					0,116) yang secara signifikan terkait dengan niat untuk keluar.
4	Adatara & Boni, (2022)	<i>New Graduate Nurses' Experiences and Challenges During A One-year Clinical Rotation Programme in the volta Region of Ghana: Implication for Nursing management and Nursing Workforce Retention</i>	Studi kualitatif dengan diskusi kelompok fokus (FGD) dan wawancara individu	Mengeksplorasi pengalaman dan tantangan perawat yang baru berkualifikasi selama rotasi klinis wajib satu tahun di fasilitas kesehatan di wilayah Volta, Ghana	Perawat yang baru berkualifikasi mengalami hal-hal berikut: Perolehan lebih banyak pengetahuan dan kompetensi untuk mengemban keperawatan profesional, kurangnya pengetahuan tentang tujuan program rotasi klinis oleh staf rumah sakit, mengalami frustrasi selama program rotasi klinis, supervisi dan dukungan tidak memadai, tantangan akomodasi dan keuangan
5	Lahagu et al., (2024)	<i>The correlation of job rotation with nurses' Performance</i>	Cross sectional	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan rotasi jabatan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Martha Friska Multatuli.	Hasil penelitian rotasi di RS Martha Friska Multatuli sudah cukup baik 59,2%, sebagian besar kinerja perawat dalam kategori baik 81,7%. Hasil statistik diperoleh nilai p sebesar 0,004. Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara rotasi dengan kinerja perawat.
6	Arfiono et al., (2022)	Pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai puskesmas di kota tarakan	Cross sectional	Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan rotasi kerja dan kinerja pegawai puskesmas di kota Tarakan	Rotasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Rotasi jabatan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Sasmita et al., (2023)	Pengaruh rotasi kerja terhadap kompetensi perawat di kamar operasi elektif instalasi bedah sentral RSUD dr. Saiful Anwar Malang	Kuasi eksperimen	Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kompetensi perawat di kamar operasi elektif instalasi bedah sentral RSUD dr. Saiful Anwar Malang	Hasil uji beda dengan t-test independent didapatkan hasil nilai $p=0,000$ yang artinya terdapat pengaruh rotasi kerja terhadap kompetensi perawat di kamar operasi elektif instalasi bedah sentral
8	Rahman et al., (2023)	Persepsi dan Pengalaman Kepala Ruangan Yang Mengalami Rotasi Kerja di Rumah Sakit	Kualitatif dengan pendekatan deskriptif interpretatif	Untuk mengeksplorasi secara mendalam tentang persepsi dan pengalaman kepala ruangan terhadap pelaksanaan rotasi kerja	Hasil penelitian menghasilkan lima tema yaitu: (1) Persepsi kepala ruangan terhadap rotasi kerja adalah proses belajar yang menambah wawasan dan kemampuan tetapi tanpa perencanaan dan rutinitas; (2) Pelaksanaan rotasi merupakan

penyegaran untuk kepala ruangan sehingga bisa lebih profesional dalam bekerja tetapi sering membuat cemas, pikiran tidak menentu, sedih, kecewa dan rasa tanggung jawab berkurang; (3) Kepala ruangan mendapat dukungan dari perawat pelaksana tetapi memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dengan kegiatan dan perawat; (4) Dampak rotasi kerja adalah menambah pengalaman sehingga tertantang untuk melaksanakan tanggung jawab baru tetapi fungsi manajemen di ruangan lama tidak optimal, beban kerja bertambah dan stress meningkat; dan (5) Harapan kepala ruangan tentang program rotasi adalah program rotasi terencana dan disosialisasikan dan untuk perawat ada yang duduk di manajemen

Literature review ini menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja perawat. Terdapat 8 artikel yang termasuk dalam kriteria, dan 8 studi ini dilakukan di beberapa daerah di Indonesia, China, Korea selatan, India dan Ghana yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2020-2024. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dan kualitatif kepada perawat profesional dan perawat yang baru memasuki dunia kerja. Secara umum, rotasi kerja memiliki beberapa manfaat yang signifikan. Penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja dapat meningkatkan kompetensi, kreativitas, kolaborasi, dan kemampuan manajemen ancaman. Selain itu, rotasi kerja juga berkontribusi pada peningkatan kualitas perawatan pasien serta memperluas wawasan dan keterampilan tenaga keperawatan.

PEMBAHASAN

Tinjauan literatur ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari rotasi kerja terhadap kinerja perawat. Rotasi pekerjaan merupakan strategi organisasi yang didasarkan pada pertukaran pekerja secara sistematis antar pekerjaan dan secara terencana sesuai dengan kriteria tertentu. Desain rotasi pekerjaan merupakan merencanakan dan menjadwalkan penugasan dan urutan pekerjaan antar pekerja (Asensio-Cuesta et al., 2019). Rotasi kerja ini mencakup perpindahan antara tugas pekerjaan, tetapi dalam skala yang lebih kecil. Rotasi ini merujuk pada pergantian tugas suatu pekerjaan yang memerlukan keterampilan dan tanggung jawab yang berbeda tetapi tidak terkait dengan perubahan ke fungsi atau departemen yang berbeda (Mlekus & Maier, 2021).

Dampak Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi

Penelitian Bae, (2024); Chatterjee et al., (2023) menyoroti bahwa rotasi kerja tidak memengaruhi persepsi perawat terhadap pekerjaan berdasarkan jenis kelamin dan usia. Namun, pengalaman kerja secara signifikan terkait dengan dampak rotasi yang lebih positif. Lembur wajib dan pergantian staf juga berkaitan dengan ketidakpuasan kerja yang mengakibatkan keinginan untuk keluar. Selain itu, beberapa penelitian menemukan bahwa rotasi pekerjaan meningkatkan stress saat beralih ke pekerjaan baru (Chatterjee et al., 2023), kesulitan di awal pekerjaan, rotasi kerja kurang menarik karena sistem yang tidak terstruktur, pengawasan dan dukungan kurang memadai (Adatara & Boni, 2022). Hal ini menunjukkan pentingnya pengaturan rotasi yang tidak hanya fokus pada pengalaman perawat tetapi juga keseimbangan kerja-hidup, mengurangi lembur dan manajemen pergantian staf untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

Dampak Rotasi Kerja terhadap Peningkatan Kompetensi, Kinerja dan Kolaborasi Antar Departemen

Hasil penelitian Adatara & Boni, (2022); Lv et al., (2024); Sasmita et al., (2023) menunjukkan bahwa rotasi kerja memiliki manfaat dalam meningkatkan kompetensi perawat dan meningkatkan kemampuan kepemimpinan serta evaluasi kinerja. Rotasi kerja dapat meningkatkan keterampilan praktis perawat, meningkatkan kualitas perawatan di berbagai departemen, memacu antusiasme dan kreativitas perawat. Penelitian oleh (Sasmita et al., 2023) menunjukkan bahwa rotasi kerja memberikan kesempatan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru, hal ini dapat meningkatkan kompetensi perawat dalam lingkungan kerja yang spesifik sehingga rotasi kerja secara langsung akan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja staf perawat. Staf akan menjadi lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya jika keterampilan dan tantangan yang dimilikinya dapat seimbang (Sitompul et al., 2023). Rotasi kerja dipengaruhi oleh persepsi mediator paralel terhadap keragaman tugas, keragaman keterampilan, identitas tugas, dan kepuasan yang diharapkan dari kebutuhan kompetensi oleh mediator serial (Mlekus et al., 2022).

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Arfiono et al., (2022); Lahagu et al., (2024) yang menemukan hubungan positif antara rotasi kerja dengan kinerja perawat, serta adanya pengaruh yang signifikan pada rotasi kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai di fasilitas kesehatan. Temuan ini menunjukkan bahwa rotasi kerja yang terstruktur dapat membantu memperkuat kolaborasi antar departemen, meningkatkan kualitas manajemen dan memperluas pemahaman perawat tentang praktik lintas unit. Selain itu, rotasi kerja dapat memperkuat kohesi tim dan membantu perawat menavigasi lingkungan yang berbeda, meningkatkan kemampuan adaptasi dalam situasi lingkungan kerja yang beragam. Hasil ini didukung oleh penelitian Mlekus & Maier, (2021) rotasi kerja berpengaruh terhadap sikap karyawan, hasil pembelajaran dan pengembangan, kesehatan psikologis, dan kinerja organisasi.

Menurut Rahman et al., (2023), rotasi kerja tidak hanya berdampak pada kinerja saja tetapi juga dapat mengatasi kecemasan dan peningkatan beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen rotasi kerja yang optimal dapat mengurangi stress dan meningkatkan efektivitas kerja. Efektivitas kerja ini dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, karakteristik pekerja, tugas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, dan fasilitas (Sitompul et al., 2023). Selain itu, rotasi pekerjaan dapat mencegah masalah kesehatan fisik yang dialami oleh beberapa staf perawat seperti gejala gangguan muskuloskeletal dengan memulihkan kelelahan otot yang disebabkan oleh beberapa pekerjaan berat dan berulang dan postur yang tidak nyaman (Shin et al., 2021). Rotasi pekerjaan juga berkontribusi untuk mencegah gangguan muskuloskeletal terkait pekerjaan, meningkatkan pengetahuan dan kompetensi dan juga mengembangkan hubungan sosial antar staf (Asensio-Cuesta et al., 2019). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Finowaa et al., 2022) rotasi kerja terbukti dapat mengurangi keluhan gangguan muskuloskeletal

di kalangan perawat. Penelitian ini menemukan bahwa perawat yang tidak menjalani rotasi kerja lebih rentan mengalami kelelahan fisik dan keluhan MSDs (*Musculoskeletal Disorders*) dibandingkan dengan perawat yang melakukan rotasi kerja. Selain itu, Rotasi kerja juga dapat memperkuat hubungan sosial antar staf. Dukungan sosial di tempat kerja berperan penting dalam mencegah gangguan musculoskeletal. Ketika perawat berinteraksi dengan perawat lainnya atau tenaga kesehatan lain di berbagai departemen melalui rotasi kerja, mereka akan membangun jaringan dukungan sosial yang dapat membantu mengurangi stress kerja dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan (Riris & Nasri, 2024).

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam variasi metodologi penelitian menjadikan hasil penelitian ini cukup sulit digeneralisasikan secara luas, dan pengaruh eksternal dari studi literatur seperti budaya organisasi dan dukungan manajemen mungkin tidak sepenuhnya dikendalikan. Data pada beberapa penelitian memiliki sampel yang kecil atau data yang terbatas.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, rotasi kerja perawat dapat memberikan manfaat besar dalam berbagai aspek kinerja perawat seperti peningkatan keterampilan, pengalaman, kolaborasi, dan kinerja. Meskipun rotasi kerja memiliki banyak manfaat, rotasi kerja ini juga memiliki tantangan seperti meningkatkan stress saat beralih ke pekerjaan baru, kesulitan di awal pekerjaan, rotasi kerja kurang menarik karena sistem yang tidak terstruktur, pengawasan dan dukungan kurang memadai. Dengan manajemen yang tepat dan dukungan yang memadai, rotasi kerja tidak hanya dapat meningkatkan kinerja tetapi juga meningkatkan kepuasan dan pengembangan karir perawat. Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam penerapan rotasi kerja untuk memastikan peningkatan kinerja perawat dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan terimakasih atas dukungan, inspirasi dan bantuan kepada semua pihak dalam membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini, termasuk pada peserta yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adatara, P., & Boni, G. S. (2022). New Graduate Nurses' Experiences and Challenges during a One-Year Clinical Rotation Programme in the Volta Region of Ghana: Implications for Nursing Management and Nursing Workforce Retention. *BioMed Research International*, 2022, 1–9. <https://doi.org/10.1155/2022/5023419>
- Adi, G. S. (2018). Rotasi Kerja Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Notokusumo*, VI(1), 87.
- Arfiono, R. D., Hidayat, N., & Isfarudi. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Tarakan. *Jurnal Ekonomika* 45, 9(2). <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/ekonomika>
- Arini, B. P. (2021). Pengaruh Shift Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Moslem Baby Day Care Di Timoho Yogyakarta (Studi Pada Moslem Baby Day Care). *Jurnal Akmenika*, 18(1), 485–491.
- Asensio-Cuesta, S., García-Gómez, J. M., Poza-Luján, J. L., & Conejero, J. A. (2019). A game-theory method to design job rotation schedules to prevent musculoskeletal disorders based

- on workers' preferences and competencies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23), 1–16. <https://doi.org/10.3390/ijerph16234666>
- Bae, S. H. (2024). Nurse Staffing, Work Hours, Mandatory Overtime, and Turnover in Acute Care Hospitals Affect Nurse Job Satisfaction, Intent to Leave, and Burnout: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Public Health*, 69(April), 1–9. <https://doi.org/10.3389/ijph.2024.1607068>
- Bae, S. H., Kim, S., & Myung, H. (2023). Mediating effects of workgroup processes on the relationship between nurse turnover and nurse outcomes in hospitals. *Frontiers in Public Health*, 11(November), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1255983>
- 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 Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 27(3), 197–204. https://doi.org/10.4103/ijoem.ijoem_354_21
- Fatimah, F. S., & Rosa, E. M. (2016). Efektivitas Pelatihan Patient Safety; Komunikasi S-BAR pada Perawat dalam Menurunkan Kesalahan Pemberian Obat Injeksi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. *Jurnal Ners Dan Kebidanan Indonesia*, 2(1), 32. [https://doi.org/10.21927/jnki.2014.2\(1\).32-41](https://doi.org/10.21927/jnki.2014.2(1).32-41)
- Finowaa, F., El-Matary, H. J., Dasril Samura, M., Kesehatan, I., Husada, D., & Tua, D. (2022). Pengaruh Faktor Ergonomi Terhadap Terjadinya Penyakit Musculoskeletal Disorders (Msds) Pada Perawat Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua Tahun 2022. *Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 34–41. <http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JIKM>
- Istiqomah, & Afriani, T. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(1), 1327–1336. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i1.6131>
- Lahagu, E., Nurhidayah, R. E., Linda, F., & Siregar, S. (2024). The Correlation of Job Rotation with Nurses ' Performance. *Jurnal Kesehatan*, 15(2), 182–186. <http://ejurnal.poltekkes-tjk.ac.id/index.php/JK>
- Lv, C., Guo, Q., Peng, S.-S., Chen, X.-F., Liu, S.-F., & Wang, X.-H. (2024). Examination of the role of the rotating nursing department in the training of nursing staff based on SWOT analysis. *Technology and Health Care: Official Journal of the European Society for Engineering and Medicine*, 32(4), 2541–2552. <https://doi.org/10.3233/THC-231282>
- Mlekus, L., Lehmann, J., & Maier, G. W. (2022). New work situations call for familiar work design methods: Effects of task rotation and how they are mediated in a technology-supported workplace. *Frontiers in Psychology*, 13, 935952. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.935952>
- Mlekus, L., & Maier, G. W. (2021). More Hype Than Substance? A Meta-Analysis on Job and Task Rotation. *Frontiers in Psychology*, 12, 633530. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633530>
- Mousazadeh, S., Yektatalab, S., Momennasab, M., & Parvizi, S. (2019). Job satisfaction challenges of nurses in the intensive care unit: A qualitative study. *Risk Management and Healthcare Policy*, 12, 233–242. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S218112>
- Munilia. (2015). Analisis pengaruh rotasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soedarso Pontianak. 78124.
- Rahman, A., Setyowati, & Efitra. (2023). Persepsi Dan Pengalaman Kepala Ruangan Yang Mengalami Rotasi Kerja Di Rumah Sakit. *Journal of Borneo Holistic Health*, 6(1), 12–23. <https://doi.org/10.35334/borticalth.v6i1.3255>
- Riris, & Nasri, S. M. (2024). Faktor Risiko Ergonomi Pada Perawat: Tinjauan Sistematis Terhadap Prevalensi Gangguan Muskuloskeletal. *Human Care Journal*, 9(2), 262–272. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Sasmita, E. Y., Febriani, R. T., & Trigantara, R. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap

- Kompetensi Perawat Di Kamar Operasi Elektif Instalasi Bedah Sentral Rsud Dr Saiful Anwar Malang. *Professional Health Journal*, 4(2), 451–460.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54832/phj.v4i2.693>
- Shin, J. S., Seo, K., Oh, H. J., Lim, M. S., Kang, H. T., Jeong, K. S., Koh, S. B., Kim, S. K., & Oh, S. S. (2021). Relationship between job rotation and work-related low back pain: A cross-sectional study using data from the fifth Korean working conditions survey. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 33, 1–13.
<https://doi.org/10.35371/AOEM.2021.33.E3>
- Sitompul, P., Tinambunan, A. P., Silalahi, D., & Hutapea, P. W. br. (2023). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Efektivitas Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Sehati Medan. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 2(2), 102–120.
<https://doi.org/10.54367/kukima.v2i2.3120>
- Triwijayanti, R., Romiko, R., & Dewi, S. S. (2020). Hubungan Masalah Tidur Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(1), 95.
<https://doi.org/10.26751/jikk.v11i1.572>