

Pengaruh *Job crafting* Terhadap Kinerja Melalui *Work engagement*

Iqbal Mochtar^{1*}, Andi Niartiningih², Nurul Hidayah Nur³, Nurfitriani⁴, Putri Yanti⁵

^{1,2,3,4} Universitas Cokroaminoto Makassar

⁵ Universitas Perjuangan Republik Indonesia, Indonesia

* E-mail Korespondensi: iqbalmochtar@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 20-04-2025

Revision: 15-05-2025

Published: 30-05-2025

DOI Article:

10.24905/mlt.v5i2.503

A B S T R A K

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas salah satunya dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yaitu pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Job crafting* terhadap Kinerja Perawat Melalui *Work engagement*. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menggunakan studi observasional dengan desain *cross sectional study*. Sampel pada penelitian ini adalah perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 221 responden. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung *Job crafting* terhadap kinerja perawat dengan Koefisien Jalur sebesar 0.229, pengaruh langsung *Job crafting* terhadap *work engagement* dengan Koefisien Jalur sebesar 0.210, pengaruh langsung *work engagement* terhadap kinerja Perawat dengan Koefisien Jalur sebesar 0.515, pengaruh tidak langsung *Job crafting* terhadap kinerja Perawat melalui *work engagement* dengan Koefisien Jalur sebesar 0.108 dan jalur yang paling efektif adalah *work engagement* terhadap kinerja sebesar Koefisien Jalur 0.515 Disarankan kepada pihak manajemen rumah sakit agar mempertimbangkan tiga variabel penelitian dengan memberikan dukungan kepada karyawan sehingga mereka memiliki inisiatif sendiri untuk menyeimbangkan tuntutan kerja dan sumber daya kerja yang mereka peroleh dari pekerjaannya, terus terlibat secara aktif terhadap hal-hal yang terjadi di dalam perusahaan serta memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan diri karyawan, membina dan menjaga hubungan antara atasan dan karyawan agar tetap harmonis.

Kata Kunci: *Job crafting, Work engagement, Kinerja*

A B S T R A C T

The success of a hospital in providing high-quality healthcare services is influenced by the performance of its human resources, specifically its employees. This study aims to analyze the influence of job crafting on nurse performance through work engagement. This study used a quantitative observational study with a cross-sectional design. The sample consisted of 221 nurses at the Haji Regional Hospital in South Sulawesi Province.

Acknowledgment

The results of the study showed that there was a direct influence of Job crafting on nurse performance with a Path Coefficient of 0.229, a direct influence of Job crafting on work engagement with a Path Coefficient of 0.210, a direct influence of work engagement on nurse performance with a Path Coefficient of 0.515, an indirect influence of Job crafting on nurse performance through work engagement with a Path Coefficient of 0.108 and the most effective path was work engagement on performance with a Path Coefficient of 0.515. It is recommended that hospital management consider three research variables by providing support to employees so that they have their own initiative to balance work demands and work resources that they obtain from their work, continue to be actively involved in things that happen in the company and have the initiative to do work according to the abilities and needs of employees, foster and maintain relationships between superiors and employees to remain harmonious.

Key word: *Job crafting, Work engagement, Performance*

© 2026 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas salah satunya dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yaitu pegawai. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Definisi kinerja bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai dibedakan secara kualitas dan kuantitas dan dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hameed, Abdul, 2011)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *job crafting*, makna dari *job crafting* adalah suatu bentuk perubahan yang dilakukan karyawan akan inisiatif sendiri guna menyeimbangkan tuntutan serta sumber daya dalam pekerjaan (Bakker et al., 2014). *Job crafting* ini mampu membantu karyawan untuk menyesuaikan dirinya agar mampu melakukan yang lebih baik dalam pekerjaannya yang akan berdampak pada kinerjanya, karyawan yang melakukan *job crafting* menunjukkan peningkatan *outcomes* yang positif, dan menutunkan *outcomes* negative (Singh & Singh, 2018). *Job crafting* mungkin termasuk dengan membuat lebih banyak otonomi yang dapat membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas kinerjanya dan sebagai akibatnya dia mungkin termotivasi untuk menginvestasikan lebih banyak upaya dalam *work task* (Tims et al., 2012).

Wrzesniewski & Dutton (2001) menjelaskan bahwa karyawan dapat mempromosikan kesejahteraan dirinya di tempat kerja dengan cara proaktif membentuk atau menyusun pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan, keterampilan dan motivasi individu. Perilaku proaktif ini disebut dengan *job crafting* yang mana mengacu pada aktivitas yang dilakukan karyawan untuk membentuk tugas, lingkungan atau pola pikirnya agar tercipta kondisi kerja yang lebih berarti bagi dirinya sendiri, orang lain dan organisasi. Lebih lanjut, Lyons (2008) menjelaskan bahwa karakteristik dan dinamika dalam *job crafting* membantu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya (Chen et al., 2014). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sidin et al. (2021) menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan rumah sakit memiliki *Job crafting* yang baik sebanyak 129 responden (96,3%) dan memiliki kepuasan kerja yang baik. Hasil uji korelasi diketahui bahwa nilai p sebesar $0,005 < 0,05$, yang berarti ada korelasi antara *job crafting* dan *job satisfaction* sebesar 0,224 menunjukkan arah hubungan yang positif meskipun korelasinya lemah. Hooff et al (2022) menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Wingerden & Poell (2017) juga dalam penelitiannya menyebutkan *job crafting* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Selain itu dalam sebuah penelitian menyatakan bahwa dengan adanya *job crafting* sendiri ataupun bersamaan dengan mediasi *work engagement* maka karyawan lebih terlibat dan lebih berpartisipasi dalam pekerjaan mereka, serta mampu memediasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja secara efektif (Guan & Frenkel, 2018). *Work engagement* salah satu faktor yang mempengaruhi antusiasme seorang karyawan dalam bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. *Work engagement* didefinisikan sebagai suatu kondisi pikiran yang positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) (W. Schaufeli et al., 2002).

Kinerja perawat memiliki nilai yang vital dan strategis. Asuhan yang diberikan oleh perawat merupakan *core business* dan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi pelayanan kesehatan di rumah sakit. Hal ini disebabkan karena perawat secara kuantitas adalah tenaga terbanyak di rumah sakit yaitu berjumlah 60,55% (Kemenkes, 2010). Banyaknya jumlah perawat secara kuantitas di rumah sakit harus diiringi dengan kualitas yang baik. Kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh perawat dalam memberikan asuhan merupakan cerminan atau gambaran dari mutu pelayanan di rumah sakit.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat pada RSUD Haji Berdasarkan tabel diatas, didapatkan bahwa pada tahun 2020-2022 tingkat kinerja perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan dengan rata-rata 87,7% (2020), 87% (2021) dan 87,2% (2022) yang berarti kinerja tersebut belum sesuai standar asuhan keperawatan (100%) dengan rincian asuhan keperawatan yaitu dimensi pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan, tindakan keperawatan, evaluasi.

Berdasarkan hasil wawancara terdahulu dengan beberapa perawat yaitu 15 perawat yang terdiri dari 10 perawat primer dan 5 perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap, IGD dan OK dapat disimpulkan bahwa Belum ada inisiatif untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan secara pribadi, belum ada kemauan secara mandiri untuk mencari informasi baru dan seringkali menghindari pekerjaan-pekerjaan yang lebih menantang atau pekerjaan baru secara sukarela. Ketidakseimbangan serta ketidaksiapan perawat terhadap tuntutan (*Job Demand*) dan kemampuannya (*Job Resources*) dalam mengatasi perubahan saat pandemic covid berpotensi menimbulkan *burnout* serta sulitnya mencapai *work life balance* sehingga memerlukan sebuah keahlian seperti *job crafting* untuk menata ulang pekerjaan dengan cara yang paling sesuai. Karakteristik pekerjaan perawat dapat berpotensi menimbulkan kelelahan dan ketegangan karena harus menyajikan pelayanan pada orang yang sakit, bukan hanya berupa pelayanan keperawatan namun dapat juga berupa pelayanan non keperawatan.

Berdasarkan masalah penelitian yaitu belum adanya inisiatif untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan secara pribadi, belum adanya kemauan secara mandiri untuk mencari informasi baru dan Seringkali menghindari pekerjaan-pekerjaan yang lebih menantang atau pekerjaan baru secara sukarela. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan dapat melakukan analisa lebih lanjut mengenai pengaruh *Job crafting* Terhadap Kinerja Perawat Melalui *Work engagement* Di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan agar rumah sakit mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas serta dapat meningkatkan kepuasan pasien.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan studi observasional analitik dengan rancangan *cross sectional study*. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan Desember 2024 – Februari 2025. Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang dijadikan objek penelitian. Populasi penelitian ini

adalah seluruh perawat yang melakukan pelayanan dan bertugas di Instalasi Gawat Darurat, Instalasi Rawat Inap, Instalasi Rawat Jalan, Instalasi Bedah, dan Instalasi Perawatan Intensif di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan yaitu 221 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah menggunakan exhausting sampling yaitu 221 perawat. Analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik untuk menjawab tujuan dari penelitian dengan Analisis univariat yang terdiri atas analisis deskriptif karakteristik responden, analisis deskriptif variabel penelitian dan analisis *crosstabulation* antara karakteristik responden dengan variabel penelitian. Analisis bivariat menggunakan uji *Chi-square* dan analisis multivariat adalah analisis jalur (*path analysis*).

HASIL

Analisis Univariat

Responden penelitian ini berjumlah 221 responden. Karakteristik ini bertujuan untuk menilai beberapa karakteristik umum sampel meliputi umur, jenis kelamin, lama kerja, pendidikan dan status kepegawaian. Karakteristik umum responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan

Karakteristik	Sampel Penelitian	
	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	47	21.3
perempuan	174	78.7
Total	221	100.0
Umur		
17-25 tahun	3	1.4
26-35 tahun	102	46.2
36-45 tahun	85	38.5
46-55 tahun	28	12.7
>55 tahun	3	1.4
Total	221	100.0
Lama Kerja		
1-3 tahun	8	3.6
4-6 tahun	68	30.8
7-10 tahun	22	10.0
>10 tahun	123	55.7
Total	221	100.0
Pendidikan Terakhir		
DIPLOMA/SEDERAJAT	74	33.5
PROFESI NERS	119	53.8
S1/SEDERAJAT	28	12.7
Total	221	100.0
Status Kepegawaian		

Karakteristik	Sampel Penelitian	
	N	%
NON ASN	40	18.1
PNS	181	81.9
Total	221	100.0

Sumber: Data Primer

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat umur 26-35 tahun yaitu sebanyak 102 responden (46.2%). Dilihat dari jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 174 responden (78.7%). Dilihat dari pendidikan sebagian besar responden berpendidikan s1/profesi yaitu sebanyak 119 responden (53.8%). Dilihat dari status kepegawaian, sebagian besar lainnya yaitu PNS sebanyak 181 responden (81.9%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan

Variabel	Sampel Penelitian	
	N	%
<i>Job crafting</i>		
Tinggi	137	62.0
Rendah	84	38.0
Jumlah	221	100.0
<i>Work engagement</i>		
Tinggi	141	63.8
Rendah	80	36.2
Jumlah	221	100.0
Kinerja		
Tinggi	146	66.1
Rendah	75	33.9
Jumlah	221	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan berada dalam kategori *job crafting* tinggi sebesar 62%, dalam kategori work wngagement tinggi sebesar 63.8%, dalam kategori kinerja tinggi sebesar 66.1%, dalam kategori penilain kinerja oleh atasan tinggi sebesar 66.1%.

Analisis Bivariat**Analisis Crosstabulation dan Chi Square Job crafting dengan Kinerja****Tabel 3. Hubungan Job crafting dengan Kinerja di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan**

<i>Job crafting</i>	Kinerja				Jumlah		<i>p</i>
	Tinggi		Rendah		<i>n</i>	<i>%</i>	
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>			
Tinggi	116	84.7%	21	15.3%	137	100.0%	0.000
Rendah	30	35.7%	54	64.3%	84	100.0%	
Total	146	66.1%	75	33.9%	221	100.0%	

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$, karena nilai $p < \alpha = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik variabel Crafting dengan Kinerja.

Analisis Crosstabulation dan Chi Square Work engagement dengan Kinerja**Tabel 4. Hubungan Job crafting dengan Kinerja di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan**

<i>Work engagement</i>	Kinerja				Jumlah		<i>p</i>
	Tinggi		Rendah				
	n	%	n	%	n	%	
Tinggi	131	92.9%	10	7.1%	141	100.0%	0.000
Rendah	15	18.8%	65	81.3%	80	100.0%	
Total	146	66.1%	75	33.9%	221	100.0%	

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$, karena nilai $p < \alpha = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik variabel *Work engagement* dengan Kinerja.

Analisis Crosstabulation dan Chi Square Job crafting dengan Work engagement**Tabel 1. Hubungan Job crafting dengan Work engagement di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan**

<i>Job crafting</i>	<i>Work engagement</i>				Jumlah		<i>p</i>
	Tinggi		Rendah				
	n	%	n	%	n	%	
Tinggi	107	78.1%	30	21.9%	137	100.0%	0.000
Rendah	34	40.5%	50	59.5%	84	100.0%	
Total	141	63.8%	80	36.2%	221	100.0%	

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$, karena nilai $p < \alpha = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik variabel *Job crafting* dengan *Work engagement*.

Analisis Multivariat

Uji multivariat dilakukan untuk menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel, yaitu antara variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel antara. Berikut merupakan hasil *path analysis* pada variabel-variabel penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur Path Variabel di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur	p-value	C.R.
<i>Job crafting</i> → Kinerja	.229	0.001	4.181
<i>Work engagement</i> → Kinerja	.515	0.001	9.384
<i>Job crafting</i> → <i>Work engagement</i>	.210	0.001	3.181
<i>Job crafting</i> → Kinerja melalui <i>Work engagement</i>	.108	0.004	2.606

Sumber: Data Primer

1. Nilai koefisien jalur *job crafting* terhadap kinerja bernilai positif sebesar 0.229. artinya semakin baik organizational culture maka organizational commitment akan semakin baik sebesar 0.229. Adapun nilai $C.R > 1.96$ ($4.181 > 1.96$) dan p-value 0.001 ($0.001 < 0.05$). Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis null (H_0) ditolak, dengan kata lain ada pengaruh langsung *job crafting* terhadap kinerja .
2. Nilai koefisien jalur *work engagement* terhadap kinerja bernilai positif sebesar 0.515. artinya semakin baik organizational culture maka organizational commitment akan semakin baik sebesar 0.515 Adapun nilai $C.R > 1.96$ ($9.384 > 1.96$) dan p-value 0.001 ($0.001 < 0.05$). Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis null (H_0) ditolak, dengan kata lain ada pengaruh langsung *work engagement* terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien jalur *job crafting* terhadap *work engagement* bernilai positif sebesar 0.210. artinya semakin baik organizational culture maka organizational commitment akan semakin baik sebesar 0.210. Adapun nilai $C.R > 1.96$ ($3.181 > 1.96$) dan p-value 0.001 ($0.001 < 0.05$). Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis null (H_0) ditolak, dengan kata lain ada pengaruh langsung *job crafting* terhadap *work engagement*.

4. Nilai koefisien jalur *job crafting* terhadap kinerja melalui *work engagement* bernilai positif sebesar 0.108. Adapun nilai $C.R > 1.96$ ($2.606 < 1.96$) dan $p\text{-value} = 0.004$ ($0.004 > 0.05$). Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis null (H_o) diterima, dengan kata lain tidak ada pengaruh tidak langsung *job crafting* terhadap kinerja melalui *work engagement*.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung *job crafting* terhadap kinerja perawat. artinya semakin baik *organizational culture* maka *organizational commitment* akan semakin baik. *Job crafting* memungkinkan perawat untuk menyesuaikan tugas mereka dengan cara yang lebih efisien. Dengan memodifikasi metode kerja, perawat dapat menemukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat, sehingga meningkatkan produktivitas. Contoh: Perawat mungkin mengatur ulang tugas harian mereka untuk mengurangi waktu tunggu antara pasien, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan meningkatkan jumlah pasien yang dapat ditangani dalam satu waktu. Tims & Derks (2012) menunjukkan bahwa *job crafting*, terutama dalam aspek task crafting (mengubah cara tugas dilaksanakan), secara langsung meningkatkan kinerja karena membantu karyawan mengelola tugas dengan lebih efisien dan efektif.

Penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat, terutama dalam konteks layanan kesehatan yang menuntut keterlibatan emosional dan fisik tinggi. Peningkatan otonomi dan kesempatan bagi perawat untuk menyesuaikan tugas mereka sesuai dengan kekuatan pribadi mereka dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya kinerja. Tims et al. (2013) mengidentifikasi bahwa *job crafting* berhubungan positif dengan peningkatan kinerja individu. Dalam konteks perawatan kesehatan, perawat yang dapat menyesuaikan tugas mereka sesuai dengan kemampuan atau minat mereka melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan lebih bersemangat dalam pekerjaan. Leana et al. (2009) dalam penelitiannya pada sektor kesehatan menemukan bahwa *job crafting* memungkinkan perawat untuk menangani tantangan pekerjaan yang kompleks dengan cara yang lebih fleksibel, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan kinerja mereka. Kinerja yang lebih baik ini berkaitan dengan peningkatan kepuasan pasien serta pengurangan kejadian burnout pada perawat. Petrou et al. (2015) juga menemukan bahwa perawat yang aktif dalam *job crafting* memiliki kontrol lebih besar atas pekerjaan mereka, yang membantu mereka merespons tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif. Mereka merasa lebih termotivasi, mampu

mengelola stress kerja dengan lebih baik, dan memiliki hubungan yang lebih baik dengan pasien dan kolega.

Hasil dari penelitian dari Singh & Singh (2018) tersebut adalah *job crafting* berhubungan secara signifikan terhadap *psychological availability* dan *performance*. Kemudian *job crafting* menunjukkan hubungan negative terhadap *role stress* dan *burnout*. Dan *burnout* berhubungan negative terhadap *job performance*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Guan & Frenkel (2018) bahwa Dengan sistem SDM yang kuat, karyawan lebih cenderung terlibat dalam pekerjaan mereka dan berpartisipasi dalam *job crafting*. Selain itu, *job crafting* itu sendiri, serta *work engagement* dan *job crafting* secara bersama ditunjukkan untuk memediasi hubungan HRM dengan kinerja. Kemudian dalam penelitiannya, Lichtenthaler & Fischbach (2018) menunjukkan hasil bahwa *Job crafting* yang berfokus pada promosi berhubungan secara positif dan *job crafting* yang berfokus pada pencegahan berhubungan negatif dengan kesehatan dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung *job crafting* terhadap *work engagement*. artinya semakin baik organizational culture maka organizational commitment akan semakin baik. Penelitian Astuti (2023) menemukan bahwa *job crafting* berperan penting dalam meningkatkan *work engagement* perawat. Dalam penelitian ini, perawat yang merasa mampu mengatur ulang tugas mereka dan meningkatkan interaksi sosial di tempat kerja dilaporkan memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi. Penelitian Handayani et al. (2020) menemukan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* di kalangan perawat yang bekerja di rumah sakit jiwa. Perawat yang proaktif dalam mengatur ulang tugas pekerjaan mereka dan berusaha mencari makna lebih dalam pekerjaan mereka mengalami peningkatan *work engagement* yang signifikan.

Petrou et al. (2015) menemukan bahwa *job crafting* yang berfokus pada pengurangan tuntutan pekerjaan yang berat dapat meningkatkan *work engagement* karena karyawan merasa lebih mampu mengatasi tuntutan pekerjaan tanpa merasa kewalahan. Tims & Derks (2012) menemukan bahwa *job crafting* meningkatkan *work engagement* dengan memperkuat sumber daya pekerjaan seperti otonomi, hubungan sosial, dan makna pekerjaan. Karyawan yang terlibat dalam *job crafting* lebih mungkin merasa termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Bakker et al. (2014) dalam model Job Demands-Resources (JD-R) menyatakan bahwa *job crafting* membantu karyawan meningkatkan sumber daya pekerjaan (seperti dukungan sosial atau otonomi), yang meningkatkan *work engagement*.

Hasil penelitian dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung *work engagement* terhadap kinerja, artinya semakin baik *organizational culture* maka *organizational commitment* akan semakin baik. Hasil ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Tims et al. (2014) pada 288 responden di Belanda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job crafting* tidak berpengaruh terhadap *Work engagement*. Di mana ada atau tidaknya *Job crafting* tidak mempengaruhi *Work engagement*. Penyebab *Job crafting* tidak berpengaruh terhadap *Work engagement* karena penerapan *Job crafting* pada perusahaan belum diterapkan karyawan secara keseluruhan yang mana hanya 2 bagian saja yang menerapkan *Job crafting* ini yaitu bagian personalia dan bagian umum saja. Hal tersebut tentu tidak mempengaruhi *Work engagement* karyawan, karena karyawan PT Polowijo Gosari Gresik ini tetap merasa terikat dengan pekerjaan mereka walaupun tidak menerapkan *Job crafting*.

Menurut Collins & Clark (2003) dalam bukunya Mathis & Jackson (2017) banyak organisasi telah menyatakan bahwa sumber daya manusia mampu membedakan suatu organisasi dari pesaing mereka dan merupakan penentu utama keunggulan kompetitif. Studi juga telah mendokumentasikan bahwa praktik SDM membantu menciptakan keunggulan kompetitif. Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor-faktor tersebut sangat berkaitan erat dengan Praktik SDM, *Job crafting* dan *Work engagement*. Karena faktor organisasi sangat berkaitan dengan penerapan praktik SDM di perusahaan, kemudian faktor individu berkaitan dengan *Job crafting* yang mana karyawan berinisiatif untuk merubah *Job Design* pada pekerjaannya sesuai *passion* mereka, dan faktor psikologis berkaitan dengan *Work engagement*. W. B. Schaufeli & Salanova (2010) dalam penelitian Lu et al. (2013) mendefinisikan bahwa *Work engagement* adalah sebuah hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat yang penuh dedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan indikator dari Schaufeli et al., (2006) terdapat 3 indikator yakni *vigour*, *dedication*, dan *absorption*.

Hasil penelitian dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung *job crafting* terhadap kinerja melalui *work engagement*, dengan kata lain tidak ada pengaruh tidak langsung *job crafting* terhadap kinerja melalui *work engagement*. Pengujian menunjukkan bahwa *Work Engagement* secara signifikan memediasi hubungan antara *Job crafting* dan Kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Albana (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *Job crafting* dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan dapat meningkatkan motivasi, keterampilan, dan

keterlibatan dalam pekerjaan mereka, ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Sebuah studi di rumah sakit umum daerah di Surabaya oleh Setyawati & Nugrohoseno (2019) menemukan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat. Namun, ketika *work engagement* diperhitungkan sebagai variabel mediasi, dampaknya terhadap kinerja perawat menjadi lebih kuat. Perawat yang proaktif dalam mengubah tugas-tugas pekerjaan mereka tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi keterlibatan kerja yang dihasilkan dari *job crafting* berperan sebagai jembatan penting yang memperkuat hubungan ini. Astuti (2023) Studi ini menemukan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dan, pada akhirnya, terhadap kinerja perawat. *Job crafting* yang dilakukan oleh perawat, seperti mengubah aspek interpersonal pekerjaan mereka dengan tim medis lainnya, membantu meningkatkan keterlibatan emosional mereka dalam pekerjaan dan berdampak positif pada kinerja mereka dalam merawat pasien.

Beberapa penelitian menunjukkan hubungan antara *job crafting*, *work engagement*, dan kinerja, termasuk di lingkungan rumah sakit: Penelitian oleh Tims et al. (2013) menemukan bahwa *job crafting* berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja melalui peningkatan *work engagement*. Dalam studi ini, pegawai yang terlibat dalam *job crafting* menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi, yang kemudian meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Studi oleh Bakker et al. (2014) menunjukkan bahwa *job crafting* dapat membantu mengurangi burnout dan meningkatkan *work engagement* pada perawat di rumah sakit. Ketika perawat mampu menyesuaikan peran mereka untuk mengurangi tekanan dan tuntutan pekerjaan, *engagement* mereka meningkat, yang berdampak langsung pada kinerja. Penelitian oleh Tims et al. (2012) mengidentifikasi bahwa *job crafting* dapat memfasilitasi peningkatan motivasi intrinsik dan *engagement* di kalangan perawat, yang pada akhirnya memperbaiki kinerja secara keseluruhan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung *job crafting* terhadap kinerja Perawat, pengaruh langsung *job crafting* terhadap *work engagement*, pengaruh langsung *work engagement* terhadap kinerja Perawat, pengaruh langsung dan tidak langsung *job crafting* terhadap kinerja Perawat melalui *work engagement*. Disarankan kepada pihak manajemen rumah sakit agar mempertimbangkan tiga variabel penelitian dengan memberikan dukungan kepada karyawan sehingga mereka memiliki bakkinisiatif sendiri untuk menyeimbangkan

tuntutan kerja dan sumber daya kerja yang mereka peroleh dari pekerjaannya, terus terlibat secara aktif terhadap hal-hal yang terjadi di dalam perusahaan serta memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan diri karyawan, membina dan menjaga hubungan antara atasan dan karyawan agar tetap harmonis. Untuk meningkatkan kinerja perawat, rumah sakit harus mengambil pendekatan yang holistik, mulai dari meningkatkan *engagement*, memberikan pelatihan, hingga menjaga kesejahteraan fisik dan mental perawat. Implementasi strategi-strategi ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja, tetapi juga kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Albana, H. (2019). Pengaruh *Job crafting* terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh *Work engagement* di PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 210–219. www.indonesia-investments.com,
- Astuti, K. I. (2023). Analisis Pengaruh *Job crafting* Dan Personal Resources Terhadap Kinerja Dengan Variabel Intervening *Work engagement* Pada Karywan UMKM di Yogyakarta. In *Thesis*. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/43766/15311382.pdf?sequence=1>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz Vergel, A. (2014). Burnout and *Work engagement*: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Chen, C.-Y., Yen, C.-H., & Tsai, F. (2014). *Job crafting* and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21–28. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.006>
- Collins, C., & Clark, K. (2003). Strategic Human Resource Practices, Top Management Team Social Networks, and Firm Performance: The Role of Human Resource Practices in Creating Organizational Competitive Advantage. *Academy of Management Journal*, 46, 740–751. <https://doi.org/10.5465/30040665>
- Guan, X., & Frenkel, S. (2018). How perceptions of training impact employee performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms. *Personnel Review*, 48. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141>
- Hameed, Abdul, A. W. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(13), 224–229.
- Handayani, A. M., Mustikasari, R., & Riyanti, E. (2020). GRAVIDITAS DAN STATUS GIZI: KAITANNYA DENGAN HIPEREMESIS GRAVIDARUM. *BUNDA EDU-MIDWIFERY JOURNAL (BEMJ)*, 3(2), 35–38.
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work Process and Quality of Care in Early Childhood Education: The Role of *Job crafting*. *Academy of Management Journal*, 52, 1169–1192. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.47084651>

- Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2018). Leadership, *job crafting*, and employee health and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 39, 620–632. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2017-0191>
- Lu, C.-Q., Wang, H.-J., Lu, J., & Du, D. (2013). Does *work engagement* increase person-job fit? The role of *job crafting* and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.12.004>
- Lyons, P. (2008). The Crafting of Jobs and Individual Differences. *Journal of Business and Psychology*, 23, 25–36. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9080-2>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2015). *Job crafting* in Changing Organizations: Antecedents and Implications for Exhaustion and Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20. <https://doi.org/10.1037/a0039003>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2010). How to improve *work engagement*? In *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. (pp. 399–415). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00044>
- Schaufeli, W., Martínez, I., Marques-Pinto, A., & Salanova, M. (2002). Burnout and *Engagement* in University Students A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology - J CROSS-CULT PSYCHOL*, 33, 464–481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Setyawati, S. M., & Nugrohoseno, D. (2019). Praktik Sdm, *Job crafting* Dan *Work engagement* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 619–628.
- Sidin, A. I., Saleh, L. M., Fatmawati, E., & Insani, I. N. (2021). How is the correlation *job crafting* to job satisfaction of hospital staff at disruption era in hospital industries. *Gaceta Sanitaria*, 35 Suppl 1, S1–S3. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.001>
- Singh, V., & Singh, M. (2018). A burnout model of *job crafting*: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management Review*, 30(4), 305–315. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.05.001>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the *job crafting* scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The Impact of *Job crafting* on Job Demands, Job Resources, and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). *Job crafting* and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 1–15. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- van Hooff, M., & Hooft, E. (2022). Dealing with daily boredom at work: does self-control explain who engages in distractive behaviour or *job crafting* as a coping mechanism? *Work & Stress*, 37, 1–21. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2129515>

- Wingerden, J. van, & Poell, R. F. (2017). Employees' Perceived Opportunities to Craft and In-Role Performance: The Mediating Role of *Job crafting* and *Work engagement*. *Frontiers in Psychology, Volume 8 - 2017*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01876>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26, 179–201. <https://doi.org/10.2307/259118>