Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024. Vol. 5, No. 1. Page 397-402
https://doi.org/10.52103/jahr.v5i1.1815
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

PENGARUH *JOB* RESOURCES DAN *JOB DEMAND* TERHADAP JOB *CRAFTING* PERAWAT BERBASIS ETNIK DI RSUD PALAGIMATA KOTA BAUBAU

Zelyn Rizkiyah Zaru, *Arni Rizqiani Rusydi, Sumiaty

Magister Program in Public Health, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 27 May 2024
Revised: 30 June 2024
Accepted: 25 July 2024

Keywords*: Job Crafting*;
Etnik; Kinerja Asuhan Keperawatan

Corresponding Author*:*
E-mail:
arni.rizqiani@umi.ac.id
Address: Jalan. Urip Sumeharjo,
No. 5, 90231, Makassar,
South Sulawesi, Indonesia

Abstract

Background: Job crafting is affected by Job demand (JD) and Job resources (JR). Characteristics work nurse can potential give rise to fatigue And tension Because must serve service on sick man. Objective study this is for know influence of job resources And job demands to job crafting.
Aim: This study aims to analyze the influence of Job Resources and Job Demand on Job Crafting of ethnic-based nurses at Palagimata Regional Hospital, Baubau City.
Method: Type study this is observational with design cross-sectional study. Population study This as many as 220 and sample as many as 220 techniques taking sample based on amount population with method total sampling. Collected data analyzed with use test multiple linear regression.
Results: Results study that part big respondents, manifold sex women (82 .5 %),. Results analysis multiple linear regression show all variable There is its influence to job crafting. By Partial show There is influence job demand (p=0.001) and jobs resources (p=0.000) against job crafting . Variable job demands And jod resources in a way simultaneous influential to interest buy repeat (F=0.000). Coefficient resulting determination by 57%. The most influential variable is job resources.
Conclusion: Conclusion that most dominant factor influence job crafting is job resources. Recommended to the Palagimata Regional Hospital, Baubau City For more notice work the nurse.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah suatu alat organisasi yang terdiri dari tenaga medis profesional yang terorganisir serta sana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesina mbungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien (American Hospital Association). Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 159b/MEN.KES/PER/II/1988 disebutkan bahwa Rumah Sakit adalah sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan serta dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidak nya tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu nya jadi serba salah. Oleh sebab itu manajer tidak mengetahui betapa buruk nya kinerja yang telah merosot sehingga perusahaaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan buruk organiasi yang mendalam dapat berakibat dan mengabaikan tanda tanda peringatan adanya kinerja yang merososot. Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang di mulai dari perencanaan kinerja, pemantauan, dan peninjauan kinerja, peniliaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Job crafting (JC) terkait dengan perilaku pekerja yaitu niat mereka untuk menemukan makna dan nilai dalam pekerjaan mereka, dan juga memiliki efek positif pada individu dan organisasi. Ketidakseimbangan serta ketidaksiapan perawat terhadap tuntutan (*Job Demand*) dan kemampuannya (*Job Resources*) dalam mengatasi perubahan saat pandemic covid berpontesi menimbulkan burnout serta sulitnya mencapai *work life balance* sehingga memerlukan sebuah keahlian seperti job crafting untuk menata ulang pekerjaan dengan cara yang paling sesuai (As et al., 2023). Dalam era kompetisi, organisasi apapun, baik lembaga publik dan terlebih organisasi bisnis, eksistensinya ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya.

Job crafting salah satunya dilandasi pemikiran Bell dan Staw (1989), yang menganggap karyawan tidak semata-mata menjadi penerima pasif dari sebuah desain organisasi, namun secara proaktif memodifikasi pekerjaan supaya selaras atau cocok dengan preferensi mereka. Karyawan yang melakukan *job crafting* akan merasa cocok dengan pekerjaan dan akhirnya terikat dengan pekerjaannya itu sendiri (Stevi Becher Sengkey, 2016). Kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi akan menjadi faktor utama yang akan menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan di tengah-tengah perubahan lingkungan strategis dalam era kompetisi global. Oleh karena itu, apabila menghendaki organisasinya dapat sukses atau berhasil diera kompetisi global, organisasi publik maupun bisnis perlu mengembangkan kompetensi sumber daya manusia (Sudarmato, 2014). Tuntutan kultur kerja itu juga menimpa pada organisasi jasa pelayanan kesehatan di bidang rumah sakit (Fransiska, 2021).

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam perusahaan yang memiliki peran penting, dimana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Orientasi dari memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Fransiska, 2021). Pekerja dapat mencapai kerajinan kerja melalui perilaku mengarahkan diri sendiri; dengan demikian, pengaruh dari ciri-ciri pribadi perajin kerja itu sendiri akan lebih besar daripada karakteristik organisasi (Yulianti, 2021)

Personal resources merupakan aspek diri yang umumnya dikaitkan dengan ketahanan dan rasa kemampuan individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi lingkungannya dengan sukses (Van Wingerden et al., 2017:52). *Personal resources* bertindak dengan cara yang sama seperti *job performance* (Bhatti, et al 2018). Seperti halnya *job performance*, *personal resources* melindungi karyawan dari situasi sibuk dan biaya yang ditanggungnya; lebih jauh lagi, sumber daya tersebut mendukung pencapaian tujuan yang berkontribusi pada pertumbuhan dan peningkatan (Astuti, 2023). Konflik pekerjaan rumah tangga mengacu pada konflik yang terjadi akibat adanya ketidakseimbangan peran antara tenaga, waktu, tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja dan di tempat tinggal sehingga memunculkan ketidaknyamanan dalam kedua posisi tersebut.(Pabidang, 2023)

Secara teoritis, teori JD-R didasarkan pada desain pekerjaan dan teori stres kerja. Namun, karena kedua lini penelitian telah mengabaikan peran tuntutan pekerjaan dan / atau sumber daya pekerjaan, menyebabkan kritik seperti kesederhanaan dan kesederhanaan deskripsi pekerjaan, asumsi karakter pekerjaan yang terlalu statis, dan pengabadian terhadap sifat pekerjaan yang berubah-ubah. (Bakker & Demerouti, 2014). *Job crafting* menjelaskan adanya inisiatif karyawan dalam memahami lingkungan dan konteks pekerjaan, dan dilanjutkan dengan tindakan atau perilaku yang berlandaskan preferensi, nilai-nilai, dan kemampuan personal, artinya karyawan dalam hal ini bukan hanya melakukan pekerjaan seperti yang dituliskan organisasi (Tims et al., 2012). Relasi dengan perilaku kerja proaktif, mendasari Tims et al., (2012) untuk mendefinisikan *job crafting* sebagai perubahanp rubahan yang dapat diciptakan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan pribadi ataupun kebutuhan mereka.

Jika tuntutan pekerjaan tinggi dan terjadinya kesulitan dalam suatu pekerjaan, maka sumber daya berperan sebagai pemberi motivasi. Adanya keterlibatan kerja yang tinggi dan tidak adanya kelelahandalam bekerja menciptakan suatu kesejahteraan bagi pegawai. Para pegawai yang selalu ingin memaksimalkan lingkungan kerja dengan cara sering rajin bekerja (Yulianti, 2021). Kepercayaan-kepercayaan lokal muncul dan berkembang di lokalitas dengan latar belakang kehidupan, tradisi, adat istiadat dan kultur yang berbeda-beda. Disebut kepercayaan lokal karena kepercayaan tersebut hanya dipeluk oleh suku masyarakat setempat. Kenyataannya, kepercayaan lokal itu tidak berkembang dan hanya dipeluk, dianut dan dipraktikkan oleh suku yang mendiami daerah tertentu (Permatasari, 2012).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Provinsi Sulawesi Tenggara yang memilik beragam suku yakni suku Tolaki, suku buton, suku Bajo, suku Jawa, suku Ambon dan Suku Bugis yang memiliki kepercayaan dan tradisi masyarakat yang berbeda beda. Namun yang menarik adalah tradisi suku Buton yang terdapat di kota Baubau yang mempunyai 'Dole-dole' sebagai upaya pemberian kekebalan kepada bayi dan anak balita (bawah lima tahun). Perkembangan sosial budaya dalam masyarakat merupakan suatu tanda bahwa masyarakat dalam suatu daerah tersebut telah mengalami suatu perubahan dalamproses berpikir (Asrinah et al., 2018)

Kepercayaan masyarakat suku Buton terhadap tradisi Dole-dole sudah melekat dan secara turun temurun menganggap bahwa suatu keharusan dilaksanakan karena adanya anggapan jika tidak melaksanakan tradisi ini, maka anak akan mudah sakit. Meskipun sebagian besar masyarakat suku Buton tidak memahami sepenuhnya makna dari tradisi dole-dole, namun adanya kekhawatiran apabila tidak dilaksanakan akan berakibat buruk bagi kesehatan anak-anak mereka sehingga semua orang tua yang memilik bayi dan anak balita senantiasa melestarikan tradisi dole-dole hingga saat ini.

Kinerja yang baik dari setiap perawat harus dipertahankan agar dapat menjadi contoh bagi perawat yang lain untuk terus meningkatkan kinerja serta memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien (Buanawati, 2019). Kinerja yaitu suatu kadar pencapaian tuas yan membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan mencerminkan seberapa baik karyawan tersebut memenuhi sebuah persyaratan pekerjaan (Niland et al., 2020). Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti halnya juga system penghargaan dan suasana kerja institusi yang buruk, maka dapat diasumsikan bahwa kinerja pegawai pun menjadi tidak baik. Selain faktor tersebut, faktor organisasi lainnya yang berhubungan dengan kinerja adalah strategi, dukungan sumber daya, dan sistem manajemen serta kompensasi (Karen Maslita, 2017). Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Maulidina, 2019).

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian observasional dengan desain *cross sectional study*, yakni suatu penelitian yang bertujuan untuk melihat suatu hubungan pada waktu yang sama antara variabel-variabel independen dan variabel dependen. Penelitian dillaksanakan pada bulan Januari sampai Februari 2024 diRumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Palagimata Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi penelitian ini sebanyak 220 dan sampel sebanyak 220 teknik pengambilan sampel berdasarkan jumlah. populasi dengan metode *total sampling*, penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri dari beberapa item pertanyaan yang menyangkut data karakteristik responden.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden dan Frekuensi Variabel Penelitian

Jenis Kelamin	**n**	**%**
Laki-laki	39	17.7
Perempuan	181	82.5
Pendidikan	**n**	**%**
D3	114	51.8
S1	102	46.4
S2	4	1.8
Pekerjaan	**n**	**%**
Perawat PNS	103	46.8
Perawat Non PNS	117	53.2
Job Demand	**n**	**%**
Tinggi	175	79.5%
Rendah	45	20.5
Job Resources	**n**	**%**
Tinggi	210	95.5
Rendah	10	4.5
Job Crafting	**n**	**%**

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Tinggi	212	96.4
Rendah	8	3.6
Etnik	**n**	**%**
Baik	206	93.6
Cukup Baik	14	6.4
Kinerja Asuhan Keperawatan	**n**	**%**
Baik	214	97.3
Cukup Baik	6	2.7
Total	220	100.0

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan karakteristik responden bahwa jumlah laki-laki sebanyak 39 (17.7%) dan perempuan sebanyak 181 (82.5%). Pendidikan diketahui bahwa jumlah responden tingkat pendidikannya paling banyak adalah D3 sebanyak 114 (51.8%) dan paling rendah adalah S2 sebanyak 4 (1.8%). Pekerjaan diketahui bahwa jumlah Perawat PNS sebanyak 103 (46.8%) dan Perawat Non PNS sebanyak 117 (53.2%). *Job demand* diketahui terdapat 175 responden (79.5%) kategori tinggi terhadap variabel *job demand* sedangkan 45 responden (20.5%) kategori rendah terhadap variabel *job demand*. *Job resources* diketahui terdapat 210 responden (95.5%) kategori tinggi terhadap variabel *job recources* sedangkan 10 responden (4.5%) kategori rendah terhadap variabel *job recources*. *Job crafting* diketahui terdapat 210 responden (95.5%) kategori tinggi terhadap variabel *job crafting* sedangkan 10 responden (4.5%) kategori rendah terhadap variabel *job crafting*. Etnik diketahui terdapat 205 responden (93.2%) mengatakan baik terhadap variabel etnik sedangkan 15 responden (6.8%) mengatakan cukup baik terhadap variabel etnik. Kinerja asuhan keperawatan diketahui terdapat 214 responden (97.3%) mengatakan baik terhadap variabel kinerja asuhan keperawatan sedangkan 6 responden (2.7%) mengatakan cukup baik terhadap variabel kinerja asuhan keperawatan.

Tabel 2. Hubungan *Job Demand* dan *Job Resources* Terhadap *Job Crafting*

Job Demand	***Job Crafting***				**Total**		***P. value***
	Tinggi		**Rendah**				
	n	**%**	**N**	**%**	**n**	**%**	
Tinggi	174	82,1	38	17,9	212	100	**0.001**
Rendah	2	25	6	75	8	100	
Total	**176**	**80,0**	**44**	**20,0**	**220**	**100**	
Job Recources	***Job Crafting***						
	Tinggi		**Rendah**				
Tinggi	207	97,6	5	2,4	212	100	**0.000**
Rendah	3	37,5	5	62,5	8	100	
Total	**210**	**95,5**	**10**	**4,5**	**220**	**100**	

Tabel *Job Demand* menunjukan bahwa 220 perawat (100%) yang memiliki *job demand* tinggi terdapat 176(80,0%) dan terdapat 44 (20,0%) perawat memiliki *job demand* rendah. Hasil *uji Chi* square pada Tabel *Job Demand* menunjukkan nilai signifikansi atau *p-value* sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih besar dari taraf kesalahan yang ditetapkan yaitu 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *job demand* terhadap *job crafting*. Tabel *Job Resources* menunjukan bahwa 220 perawat (100%) yang memiliki *job recources* tinggi terdapat 210 (95,5%) dan terdapat 10 (4,5%) perawat memiliki *job recources* rendah. Hasil *uji Chi square* pada Tabel *Job Resources* menunjukkan nilai signifikansi atau *p-value* sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari taraf kesalahan yang ditetapkan yaitu 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *job recources* terhadap *job crafting.*

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

	Nilai β	t	P=0,05
(Constant)	.454	7.797	.000
Job Demand	.086	3.247	.001
Job Recources	.459	9.028	.000

Pada tabel ini, dapat disimpulkan bahwa variabel *job crafting* dipengaruhi oleh beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian, sehingga terbentuklah persamaan seperti berikut ini : *Job crafting* = 0,454 + 0,086 + 0,459.

Hasil analisis dapat diketahui variabel bebas atau independen yang paling berpengaruh adalah variabel *job recources* dengan nilai koefisien sebesar 0,459 yang berarti bahwa jika variabel *job* recources naik sebesar satu poin maka variabel *job recources* akan naik sebesar 0,459 poin, sedangkan variabel yang berpengaruh paling rendah adalah variabel *Job Demand* dengan nilai koefisien 0,086 yang berarti bahwa jika variabel *Job Demand* menurun sebasar satu poin maka variabel *Job Demand* sebesar 0,086 poin. Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa semua variabel bebas variabel berpengaruh. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R2 adalah 0,570, hal ini berarti 57% variasi dari job crafting dapat dijelaskan oleh variasi dua variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini

Berdasarkan uji signifikansi simultan variabel bebas *job demand*, *job recources*, *job crafting* dan etnik berpengaruh terhadap kinerja asuhan keperawatan dengan nilai p=0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai p=0,05.

Hasil uji signifikansi pengaruh parsial (uji t) pada variabel *Job Demand* menghasilkan signifikansi sebesar 0,001 tingkat signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan *Job Demand* berpengaruh terhadap *job crafting* dapat diterima. Hasil uji signifikansi pengaruh parsial (uji t) pada *job recources* menghasilkan signifikansi sebesar 0,000. tingkat signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan *job recources* berpengaruh terhadap kinerja asuhan keperawatan tidak dapat diterima.

PEMBAHASAN

Indikator Yang Membentuk Dimensi Job Recources Pada Job Crafting Perawat Pada RSUD Palagimata Kota Baubau

Berdasarkan dari job crafting perawat mampu menyesuaikan etnik yang ada dalam menghadapi setiap pasien. Perawat mampu menyakinkan bahwa penyakit dapat disembuhkan dengan perawatan medis. Perawat memiliki kemampuan khusus dalam menghadapi pasien yang masih tetap percaya dengan etnik yang berkembang di masyarakat tanpa harus menghakimi dari persepsi pasiennya. Job resources mampu mengurangi biaya psikologis yang dialami setiap karyawan, sehingga dapat berperan dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi, serta menjadi stimulus setiap karyawan untuk terus belajar dan berkembang dalam mencapai tujuan dari setiap organisasi Dari 220 responden sebanyak 122 responden (52,5%) mengatakan setuju dengan pernyataan memiliki kebebasan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 30 responden (13,6%). Pernyataan lain juga yang mengatakan memiliki pengaruh dalam merencanakan aktivitas kerja sebanyak 143 responden (65%) mengatakan setuju dengan pernyataan tersebut dan sebanyak 56 responden (25,5%) mengatakan sanagat setuju dengan pernyataan tersebut. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Lee (2017) di mana job crafting bertindak sebagai mekanisme yang menghubungkan job recources dengan hasil kerja individu seperti keterlibatan kerja.

Indikator Yang Membentuk Dimensi Job Demands Pada Job Crafting Perawat Pada RSUD Palagimata Kota Baubau

Job crafting memiliki potensi untuk meningkatkan keseimbangan karyawan dari job demand dengan job recources. (Bekker dan Leiter,2012) juga mengungkapkan bahwa job crafting membantu karyawan dalam proses menyesuiakan diri dengan pekerjaannya. Perawat di RSUD Palagimata Kota Baubau masih memiliki job demand yang tinggi dengan persentase hasil analisis sebanyak (79,5%), dengan banyaknya tuntutan pekerjaan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

yang membuat perawat merasa kelehan dan tidak mampu lagi melakukan aktivitas di luar dari rutinitasnya yang dilakukan setiap hari. Perawat hanya akan bekerja sesuai dengan perintah atasannya dantidak akan menolak pekerjaan tambahan dari atasannya walaupun pekerjaannya masih belum diselesaikan. Hal tersebutlah yang membuat merasa kewalahan dalam melakukan pekerjaan yang harus kerja lebih ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang mengatakan Pekerjaan perawat menempatkan dalam situasi yang mengganggu secara emosional, sebanyak 28 responden (12,7%) sangat setuju, sebanyak 66 responden (30%) setuju, sebanyak 80 responden (36,4%) tidak setuju dan sebanyak 46 responden (20,9%) mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan pengaruh *Job Resources* dan *Job Demand* terhadap *Job Crafting* perawat berbasis etnik di RSUD Palagimata Kota Baubau yaitu. Ada pengaruh signifikan Pengaruh *Job Demand* Terhadap *Job Crafting* dengan nilai signifikansi 0,001 (p>0.05). Artinya bahwa Pengaruh *Job Demand* yang baik akan berpengaruh pada *job crafting*. Ada pengaruh signifikan Pengaruh *Job Recources* Terhadap *Job Crafting* dengan nilai signifikansi 0,000 (p>0.05). Artinya bahwa Pengaruh *Job Recources* yang baik akan tetap berhubungan dengan *job crafting*.

Ethical Clearance

Nomor Registrasi Etik : UMI012407498

DAFTAR PUSTAKA

As, A. I., Mangilep, A. U. A., Insani, I. N., & Kalsum, U. (2023). Job Crafting Perawat Saat Pandemi Covid-19 : Studi Perbadingan Pada 3 Jenis Kepemilikan Rumah Sakit Sulawesi Selatan. 11.

Asrinah, A., Sukri Palutturi, Ms., & Tenri, A. (2018). Tradisi & Ritual Etnik Buton.

Astuti, K. I. (2023). Analisis Pengaruh Job Crafting Dan Personal Resources Terhadap Kinerja Dengan Variabel Intervening Work Engagement Pada Karywan Umkm Di Yogyakarta.

Buanawati, F. T. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam Dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun. Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab, 1(1), 2019.

Fransiska, C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. 1–131.

Karen Maslita. (2017). Gambaran Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang. Skripsi, 111.

Maulidina, H. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam Dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun. 2, 1–13.

Pabidang, T. E. (2023). Pengaruh Job Demand-Resources (Jd-R) Terhadapjob Crafting Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Grestelina Makassar.

Stevi Becher Sengkey, I. J. K. S. M. (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Job Crafting. 2(3), 152–161.

Yulianti, I. (2021). Pengaruh Job Demand-Resources (Jd-R) Terhadap Job Crafting Pada Perawat RumahSakit Universitas Hasanuddin.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license