ALIGNMENT : Journal of Administration and Educational Management
Volume 9, Nomor 5, September - Oktober 2026
e-ISSN : 2598-5159
p-ISSN : 2598-0742
DOI :

IMPLIKASI *JOB CRAFTING* DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RS SWASTA KM KABUPATEN PURWAKARTA

Mochammad faiz[1], Mela Azkiyah[2], Mellynia Yuniarti[3], Mira Veranita[4]
Universitas Adhirajasa Reswara[1,2,3,4]
mochammadfaiz7@gmail.com[1]

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia Kesehatan rumah sakit dalam perananya wajib dapat memberikan kinerja yang optimal sehingga dapat mewujudkan kesehatan Nasional yang maksimal. Kenyataan yang ada masih terdapat beberapa permasalahan terkait dengan kinerja karyawan rumah sakit yang ada di Indonesia salah satunya yaitu kinerja karyawan RS. Swasta KM di Kab. Purwakarta. Dugaan penyebab permasalahan kinerja karyawan RS. Swasta KM di Kab. Purwakarta yaitu karena *job crafting* dan kompetensi yang dimiliki karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui untuk mengetahui dampak *job crafting* dan kompetensi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan RS. swasta KM Kab. Purwakarta. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitaitf, teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling serta pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 105 responden yang merupakan karyawan rumah sakit swasta KM di Kab. Purwakarta. Hasil uji t parsial diketahui bahwa *job crafting* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F simultan diketahui bahwa *job crafting* dan kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian disimpulkan bahwa peningkatan *job crafting* dan kompetensi karyawan secara bersamaan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan RS. Swasta KM di Kabupaten Purwakarta. Dampak *crafting* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan RS. Swasta KM di Kabupaten Purwakarta yaitu sebesar 59,1%.

Kata Kunci : *Job Crafting*, Kompetensi, Kinerja, Rumah Sakit

ABSTRACT

Hospital Health Human Resources in their role must be able to provide optimal performance so that they can realize maximum National health. The reality is that there are still several problems related to the performance of hospital employees in Indonesia, one of which is the performance of employees of KM Private Hospital in Purwakarta Regency. The alleged cause of the performance problems of employees of KM Private Hospital in Purwakarta Regency is due to job crafting and competency possessed by employees. The purpose of this study is to determine the impact of job crafting and competency simultaneously on the performance of employees of KM Private Hospital in Purwakarta Regency. This type of research is quantitative research, the sampling technique is purposive sampling and data collection through questionnaires distributed to 105 respondents who are employees of KM Private Hospital in Purwakarta Regency. The results of the partial t test show that job crafting has a positive and significant impact on performance, competency has a positive and significant impact on performance. The results of the simultaneous F test show that job crafting and competency have a positive and significant impact on performance. The results of the study concluded that increasing job crafting and employee competency simultaneously has an impact on increasing employee performance at the Hospital. Private KM Hospital in Purwakarta Regency. The impact of crafting and competence on employee performance at Private KM Hospital in Purwakarta Regency is 59.1%.

Keyword : *Job Crafting, Competencess, Job Performance, Hospital*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan baik oleh perorangan ataupun oleh pemerintah daerah yang menyediakan rawat inap serta rawat jalan (Undang-Undang No 17, 2023). Berdasarkan hal tersebut pelayanan yang berkualitas merupakan suatu keharusan dan mutlak dipenuhi oleh suatu rumah sakit. untuk membentuk pelayanan kesehatan yang efisien, efektif, dan terpadu diperlukan sistem manajemen rumah sakit yang baik. Manajemen rumah sakit adalah suatu proses pengorganisasian sumber daya yang tersedia untuk mendukung efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Fungsi utama manajemen rumah sakit meliputi manajemen operasional, manajemen biaya dan keuangan, manajemen material serta manajemen sumber daya manusia (Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 40, 2022).

Kinerja sumber daya manusia rumah sakit sangat diperlukan untuk pelayanan kepada pasien. Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia Kesehatan rumah sakit dalam perananya wajib dapat memberikan kinerja yang optimal sehingga dapat mewujudkan kesehatan Nasional yang maksimal. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan peran dan tanggungjawab yang diberikan (Veranita et al., 2023).

Kenyataan yang ada masih terdapat beberapa permasalahan terkait dengan kinerja karyawan rumah sakit yang ada di Indonesia. Terdapat kinerja pelayanan rumah sakit yang kurang komunikatif terhadap pasien sehingga pasien merasa tidak puas dan kurang nyaman terhadap kinerja petugas terkait pelayanan yang diberikan (Zulkhulaifah et al., 2022). Data kepuasan pasien di salah satu RS. umum daerah di Indonesia didapatkan 70% pasien kurang puas terhadap kinerja pelayanan keperawatan (Mawikere et al., 2021). Fenomena lain juga ditemukan bahwa responden yang berusia ≥ 30 tahun paling banyak yang tidak puas dengan kinerja pelayanan rumah sakit (Ritonga & David, 2020).

Permasalahan kinerja karyawan rumah sakit juga terjadi di RS. KM Kabupaten Purwakarta. Berdasarkan hasil studi awal penelitian diketahui bahwa masih tingginya komplain pasien terkait kurangnya petugas IGD yang kurang responsif. Pada penilaian *google* juga ditemui bahwa pasien mengeluhkan sikap perawat yang jutek saat melayani pasien.

Job crafting diduga dapat berdampak terhadap kinerja karyawan rumah sakit. *Job crafting* yaitu tindakan proaktif karyawan untuk mengubah atau menyesuaikan porsinya dalam bekerja sesuai dengan minat, kekuatan dan nilai-nilai pribadi mereka tanpa harus pindah kerja atau mengubah deskripsi pekerjaan inti secara formal (Fermayani & Fitriani, 2025). *Job crafting* berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian medis di Rumah Sakit Ibu dan Anak YK. Madira Palembang (Yulianti et al., 2025). Hasil uji parsial diketahui bahwa *job crafting* terbutki memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Swasta di Kota Semarang (Ranihusna et al., 2022). Terdapat pengaruh yang signifikan *job crafting* terhadap kinerja karyawan (Hanartyo & Fadia, 2025).

Faktor lain yang diduga berdampak terhadap kinerja karyawan rumah sakit yaitu karena kompetensi karyawan yang dimiliki. Kompetensi merupakan kemampuan atau kapasitas seseorang atau karyawan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien (Widiastuti, 2023). Hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit kerja layanan medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang (Oktaviani & Hermana, 2025). Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat baik secara langsung maupun melalui semangat kerja (Kadek et al., 2025). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pelayanan pasien di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta (Sari et al., 2024). Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas maka penelitian ini memilik tujuan yaitu untuk mengetahui dampak *job crafting* terhadap kinerja karyawan RS. swasta KM Kabupaten Purwakarta, untuk mengetahui dampak kompetensi terhadap kinerja karyawan RS. swasta KM Kabupaten Purwakarta dan

untuk mengetahui dampak *job crafting* dan kompetensi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan RS. swasta KM Kabupaten Purwakarta

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, dengan data berupa angka yang diperoleh dari kuisioner sebagai sumber data utama. Penelitian dilakukan di RS. Swasta KM Kab. Purwakarta dengan populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan RS. Swasta KM Kab. Purwakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik penentuan besaran sampel menggunakan teknik Slovin sehingga besaran sampel penelitian yaitu 105 responden. Data dikumpulkan melalui kuisioner skala Likert pada seluruh variabel penelitian yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden. Analisis data dilakukan menggunakan *software* pengolah data SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas Kuesioner

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kuesioner

***Job Crafting* (X_1)**	r_{hitung}	r_{tabel}	**Keterangan**
X 1.1	0,867	0,700	Valid
X 1.2	0,717	0,700	Valid
X 1.3	0,772	0,700	Valid
X 1.4	0,857	0,700	Valid
X 1.5	0,897	0,700	Valid
X 1.6	0,817	0,700	Valid
X 1.7	0,727	0,700	Valid
X 1.8	0,747	0,700	Valid
X 1.9	0,803	0,700	Valid
X 1.10	0,834	0,700	Valid
X 1.11	0,781	0,700	Valid
X 1.12	0,887	0,700	Valid
Kompetensi (X_2)	r_{hitung}	r_{tabel}	**Keterangan**
X 2.1	0,902	0,700	Valid
X 2.2	0,817	0,700	Valid
X 2.3	0,765	0,700	Valid
X 2.4	0,736	0,700	Valid
X 2.5	0,848	0,700	Valid
X 2.6	0,720	0,700	Valid
X 2.7	0,801	0,700	Valid
X 2.8	0,868	0,700	Valid
X 2.9	0,866	0,700	Valid
X 2.10	0,881	0,700	Valid
Kinerja (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	**Keterangan**
Y.1	0,892	0,700	Valid
Y.2	0,815	0,700	Valid

Y.3	0,877	0,700	Valid
Y.4	0,788	0,700	Valid
Y.5	0,861	0,700	Valid
Y.6	0,856	0,700	Valid
Y.7	0,864	0,700	Valid
Y.8	0,910	0,700	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Tahun 2026

Berdasarkan pada data di atas menunjukan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 12 item pada kuesioner *job crafting*, 10 item pada kuesioner kompetensi dan 8 item pada kuesioner kinerja dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}. Sehingga semua pernyataan pada variabel *job crafting* (X_1), kompetensi (X2) dan kinerja (Y) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	**Keterangan**
Turnover Intention (X1)	0,904	Reliabel
Iklim Organisasi (X2)	0,962	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,970	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa berdasarkan hasil uji menggunakan *software* pengolah data SmartPLS seluruh nilai *cronbach alpha* kuesioner penelitian yaitu > 0,700, maka seluruh kuesioner reliabel serta memiliki konsistensi pengukuran yang baik.

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 3 Tanggapan Responden *Job Crafting*

Berikut ketik ulang tabelnya dalam bentuk tabel yang bisa langsung disalin ke Word/Excel:

Aitem X1	**SS F**	**SS F×S**	**S F**	**S F×S**	**N F**	**N F×S**	**TS F**	**TS F×S**	**STS F**	**STS F×S**	**ΣF**	**Σ Skor**	**Skor/F**
X1.1	44	220	46	184	11	33	3	6	1	1	105	444	4,229
X1.2	42	210	48	192	12	36	2	4	1	1	105	443	4,219
X1.3	45	225	45	180	11	33	3	6	1	1	105	445	4,238
X1.4	43	215	47	188	11	33	3	6	1	1	105	443	4,219
X1.5	46	230	44	176	11	33	3	6	1	1	105	446	4,248
X1.6	41	205	49	196	11	33	3	6	1	1	105	441	4,2
X1.7	44	220	46	184	10	30	4	8	1	1	105	443	4,219
X1.8	40	200	50	200	11	33	3	6	1	1	105	440	4,19
X1.9	43	215	47	188	10	30	4	8	1	1	105	442	4,21
X1.10	42	210	48	192	10	30	4	8	1	1	105	441	4,2
X1.11	45	225	45	180	10	30	4	8	1	1	105	444	4,229
X1.12	44	220	46	184	11	33	3	6	1	1	105	444	4,229
Rata-													**4,219**

Aitem X1	SS F	SS F×S	S F	S F×S	N F	N F×S	TS F	TS F×S	STS F	STS F×S	ΣF	Σ Skor	Skor/F rata

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju
- F = Frekuensi
- F×S = Frekuensi × Skor

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,219 (sangat sesuai) yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel *job crafting*. Item nomor 8 pada kuesioner variabel *job crafting* merupakan kategori respon paling rendah ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,19. Item nomor 5 pada kuesioner variabel *job crafting* merupakan kategori respon paling tinggi ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 2,48..

Tabel 4 Tanggapan Responden Kuesioner Kompetensi

Aitem X2	SS F	SS FxS	S F	S FxS	N F	N FxS	TS F	TS FxS	STS F	STS FxS	ΣF	Σ Skor	Skor/F
X2	38	190	52	208	10	30	2	4	3	3	105	435	4,143
[illegible]	44	220	47	188	10	30	1	2	3	3	105	443	4,219
X2.3	42	210	51	204	9	27	2	4	1	1	105	446	4,248
X2.4	40	200	48	192	10	30	5	10	2	2	105	434	4,133
X2.5	38	190	52	208	10	30	3	6	2	2	105	436	4,152
X2.6	42	210	49	196	9	27	3	6	2	2	105	441	4,200
X2.7	40	200	53	212	6	18	3	6	3	3	105	439	4,181
X2.8	38	190	53	212	8	24	5	10	1	1	105	437	4,162
X2.9	40	200	51	204	10	30	3	6	1	1	105	441	4,200
X2.10	44	220	47	188	8	24	5	10	1	1	105	443	4,219
Rata-rata													4,168

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukan rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,168 (sangat sesuai) yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel kompetensi. Item nomor 4 merupakan kategori respon paling rendah dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,133. Item nomor 3 merupakan kategori respon paling tinggi dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,248.

Tabel 5 Tanggapan Responden Kuesioner Kinerja

Aitem Y	SS F	SS F×S	S F	S F×S	N F	N F×S	TS F	TS F×S	STS F	STS F×S	ΣF	Σ Skor	Skor/F
Y.1	48	240	44	176	10	30	3	6	0	0	105	452	4,305
Y.2	50	250	45	180	7	21	3	6	0	0	105	457	4,352
Y.3	52	260	45	180	6	18	0	0	2	2	105	460	4,381
Y.4	52	260	44	176	5	15	1	2	3	3	105	456	4,343
Y.5	46	230	46	184	10	30	2	4	1	1	105	449	4,276
Y.6	51	255	43	172	9	27	1	2	1	1	105	457	4,352
Y.7	49	245	46	184	5	15	2	4	3	3	105	451	4,295
Y.8	52	260	44	176	5	15	1	2	3	3	105	456	4,343

Aitem Y	SS F	SS F×S	S F	S F×S	N F	N F×S	TS F	TS F×S	STS F	STS F×S	ΣF	Σ Skor	Skor/F
Rata-rata													**4,331**

Keterangan: SS = Sangat Setuju; S = Setuju; N = Netral; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju; F = Frekuensi; F×S = Frekuensi × Skor.

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik terhadap variabel kinerja. Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,331 yang masuk dalam kategori sangat sesuai yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel kinerja. Item nomor 5 pada kuesioner kinerja merupakan kategori respon paling rendah dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,276. Item nomor 3 pada kuesioner kinerja merupakan kategori respon paling tinggi dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,381.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 6 Uji Normalitas

		Job Crafting	Kompetensi	Kinerja
N		105	105	105
Normal Parameters[a,b]	Mean	42.01	44.10	41.17
	Std. Deviation	4.739	4.103	4.527
Most Extreme Differences	Absolute	.084	.161	.147
	Positive	.082	.090	.101
	Negative	-.084	-.161	-.147
Test Statistic		.084	.061	.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]	.122 [c,d]	.112 [c,d]

Sumber : Data SPSS Tahun 2026

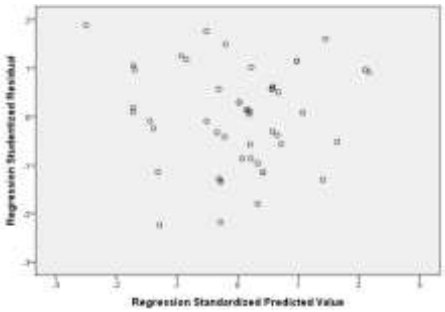
Berdasarkan tabel di atas hasil pengolahan data menunjukan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) seluruh variabel > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]			
		Collinearity Statistics	
Model		*Tolerance*	VIF
1	Job Crafting	0,922	1.001
	Kompetensi	0,953	1.014
a. *Dependent Variable*: Kinerja			

Sumber : Data SPSS Tahun 2026

Berdasarkan hasil data di atas dapat diketahui bahwa *job crafting* (X1) memperoleh nilai tolerance 0,922 dan kompetensi (X2) 0,953. Semua nilai *tolerance* tersebut masing-masing > 0,1. Nilai VIF *job crafting* (X1) 1,001 dan kompetensi (X2) 1,014. Semua nilai VIF tersebut masing-masing < 10,00. Sehingga dapat dikesimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.



Gambar 1
Uji Heterokedastisitas *Scatterplot*

Berdasarkan hasil data di atas dengan menggunakan grafik *scatterplot* menunjukan bahwa tidak ditemukannya pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Hasil Uji t Parsial

Tabel 8 Hasil Uji t Parsial

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients* B	*Unstandardized Coefficients* Std. Error	*Standardized Coefficients* Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.725	4.415		3.317	.005
	Job Crafting	.219	.115	.311	2.472	.004
	Kompetensi	.315	.126	.321	2.447	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber : Data SPSS Tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikasi *job crafting* terhadap kinerja adalah 0,004 dan nilai t hitung 2,472. Berdasarkan hal tersebut maka H1 di terima, mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif *job crafting* terhadap kinerja karyawan di RS. swasta KM Kab. Purwakarta. Nilai signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah 0,000 dan nilai t hitung 2,447. Berdasarkan hal tersebut maka H2 di terima, mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan di RS. swasta KM Kab. Purwakarta.

Uji F Simultan

Tabel 11 Hasil Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.277	2	186.190	6.252	.000[b]
	Residual	1303.358	103	24.628		
	Total	1682.730	105			

a. *Dependent Variable*: Komunikasi Organisasi

Sumber : Data SPSS Tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil uji F simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 6.252 dengan tingkat signifikan 0,000. Maka dapat di simpulkan bahwa *job*

crafting dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hal tersebut memberikan arti bahwa *job crafting* dan kompetensi secara bersama-sama dapat memperngaruhi kinerja karyawan RS. swasta Kab. Purwakarta.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464[a]	.578	. 591	2.06245

Sumber : Data SPSS 2026

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square (r^2) yaitu 0,591 maka koefesien determinasi = 0,591 (r^2) x 100% sebesar yaitu sebesar 59,1%. Hal ini menunjukan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel *job crafting* dan kompetensi sebesar 59,1% serta 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

1) Dampak *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan RS. Swasta KM Kab. Purwakarta

Berdasarkan hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa hipotesis pertama pada peneltian ini diterima. Hal tersebut maka *job crafting* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Swasta KM Kab. Purwakarta. Dampak positif artinya peningkatan *job crafting* karyawan akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, ataupun sebaliknya.

Job crafting berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Swasta KM Kab. Purwakarta karena karyawan RS. Swasta KM Kab. Purwakarta sangat sesuai dengan indikator *job crafting* yaitu menambah tugas (*adding tasks*), memodifikasi cara kerja (*changing work methods*), meningkatkan interaksi kerja, membangun hubungan kerja yang bermakna, mengubah cara memandang pekerjaan lebih positif dan menghubungkan pekerjaan dengan tujuan yang lebih besar. Kesesuaian tersebut berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan RS. Swasta KM Kab. Purwakarta.

Hasil penelitian ini yang menyatakan *job crafting* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja RS. Swasta KM Kab. Purwakarta sesuai dengan penelitian sebelumnya. *Job crafting* berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian medis di Rumah Sakit Ibu dan Anak YK. Madira Palembang (Yulianti et al., 2025). Hasil uji parsial diketahui bahwa *job crafting* terbutki memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Swasta di Kota Semarang (Ranihusna et al., 2022). Terdapat pengaruh yang signifikan *job crafting* terhadap kinerja karyawan (Hanartyo & Fadia, 2025).

2) Dampak Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan RS. Swasta KM Kab. Purwakarta

Berdasarkan hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa hipotesis kedua pada peneltian ini diterima. Hal tersebut maka kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Swasta KM Kab. Purwakarta. Dampak positif artinya peningkatan kompetensi karyawan akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, ataupun sebaliknya. kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja RS. Swasta KM Kab. Purwakarta

Kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja kryawan RS. Swasta KM Kab. Purwakarta karena mayoritas karyawan RS. Swasta KM Kab. Purwakarta sangat sesuai dengan indikator kompetensi yaitu pengetahuan yang maksimal, keterampilan yang maksimal, memiliki konsep diri, memiliki karakteristik pribadi serta memiliki motif untuk bekerja.

Hasil penelitian ini yang menyatakan kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja RS. Swasta KM Kab. Purwakarta sesuai dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit kerja layanan medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang (Oktaviani & Hermana, 2025). Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat baik secara langsung maupun melalui semangat kerja (Kadek et al., 2025). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pelayanan pasien di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta (Sari et al., 2024).

3) Dampak *Job Crafting* dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan RS. Swasta KM Kab. Purwakarta

Berdasarkan hasil uji F simultan dapat diketahui bahwa uji hipotesis ketiga diterima maka *job crafting* dan kompetensi berdampak positif dan signfikan terhadap kinerja karyawan RS. Swasta KM Kab. Purwakarta. Dampak positif artinya peningkatan *job crafting* dan kompetensi secara bersamaan akan diikuti peningkatan kinerja karyawan RS. Swasta KM Kab. Purwakarta, ataupun sebaliknya

Job crafting dan kompetensi berdampak positif dan signfikan terhadap kinerja karyawan RS. Swasta KM Kab. Purwakarta karena kesesuaian indikator *job crafting* dan kompetensi karyawan RS. Swasta KM Kab. Purwakarta berdampak pada kesesuaian indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, tanggung jawab, kerja sama, disiplin kerja, inisiatif dan orientasi pelayanan.

Hasil penelitian ini yang menyatakan *job crafting* dan kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja RS. Swasta KM Kab. Purwakarta sesuai dengan penelitian sebelumnya. Hasil uji parsial diketahui bahwa *job crafting* terbutki memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Swasta di Kota Semarang (Ranihusna et al., 2022). Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat baik secara langsung maupun melalui semangat kerja (Kadek et al., 2025).

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini yaitu terdapat *job crafting* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Swasta KM di Kabupaten Purwakarta, peningkatan *job crafting* karyawan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan RS. Swasta KM di Kabupaten Purwakarta. Kompetensi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Swasta KM di Kabupaten Purwakarta, peningkatan kompetensi karyawan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan RS. Swasta KM di Kabupaten Purwakarta. *Job crafting* dan kompetensi secara bersamaan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Swasta KM di Kabupaten Purwakarta, peningkatan *job crafting* dan kompetensi karyawan secara bersamaan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan RS. Swasta KM di Kabupaten Purwakarta. Dampak *crafting* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan RS. Swasta KM di Kabupaten Purwakarta yaitu sebesar 59,1%.

DAFTAR PUSTAKA

Fermayani, R., & Fitriani, H. (2025). *Job Crafting Dalam Perspektif Manajemen SDM*. PT. Ganesha Kreasi Semesta.

Hanartyo, E. D., & Fadia, P. (2025). Pengaruh Job Crafting Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Work Engagement. *Journal of Human And Education*, *5*(1), 589–596.

Kadek, I. D., Susanthi, E., Komang, L., Dewi, C., & Yuni, H. K. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Baliméd Karangasem Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Yalamga*, *19*(3), 880–892.

Mawikere, Y., Manampiring, A. E., & Toar, J. M. (2021). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, *9*(1), 71. https://doi.org/10.35790/jkp.v9i1.36771

Oktaviani, A., & Hermana, C. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *11*(April), 28–38.

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 40. (2022). Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 40 Tahun 2022 tentang Persyaratan Teknis Bangunan, Prasarana, dan Peralatan Kesehatan Rumah Sakit. In *Menteri Kesehatan Republik Indonesia*. www.peraturan.go.id

Ranihusna, D., Ainun, U., & Ariani, N. (2022). Healthcare Personel ' s Performance : The Role of Job Crafting and Work Engagement. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *25*(2), 415–434.

Ritonga, & David. (2020). *HUBUNGAN Layanan Asuhan Keperawatan Oleh Perawat Pelaksana Dengan Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap Sakura Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan*. *6*(2), 128–135. https://jurnal.uimedan.ac.id/index.php/jurnalkeperawatan/article/view/439/421

Sari, L. A. K., Rachmawati, I. K., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pelayanan Pasien Di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta. *Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, *18*(6), 4168–4186.

Undang-Undang Kesehatan RI. Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan

Veranita, M., Hatimatunnisani, H., & Rochmawati, D. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Prima Cipta Certifia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *14*(2), 275–282.

Widiastuti, I. (2023). *Kompetensi Karyawan*. CV. Edupedia Publisher.

Yulianti, Y., Setiawan, B., & Handayani, S. (2025). Dampak Job Crafting , Work Environment , Work Engaggement Terhadap Work Performance Pada Karyawan Bagian Medis Di Rumah Sakit Ibu dan Anak YK. Madira Palembang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *6*(4), 2485–2501.

Zulkhulaifah, A., Pasinringi, S. A., & Sari, N. (2022). Persepsi Kepuasan Pasien Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan Di Rawat Inap Tahun 2022. *Hasanuddin Journal of Public Health*, *3*(3), 246–256. https://doi.org/10.30597/hjph.v3i3.23370