



**JEMSI:**  
**Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem  
Informasi**

E-ISSN: 2686-5238  
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI>    [dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)    +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **Dampak *Job Crafting*, *Work Environment*, *Work Engagement* Terhadap *Work Performance* Pada Karyawan Bagian Medis Di Rumah Sakit Ibu dan Anak YK. Madira Palembang**

**Yulianti Yulianti<sup>1</sup>, Budi Setiawan<sup>2</sup>, Susi Handayani<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia, [yulianti.uigm@gmail.com](mailto:yulianti.uigm@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia, [budi.setiawan@uigm.ac.id](mailto:budi.setiawan@uigm.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia, [susi@uigm.ac.id](mailto:susi@uigm.ac.id)

Corresponding Author: [yulianti.uigm@gmail.com](mailto:yulianti.uigm@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *Factors that can affect employee work performance include job crafting, work environment, and work engagement. This study aims to identify and analyze the impact of job crafting, work environment, and work engagement on work performance among medical staff at YK Madira Hospital in Palembang. The research employs a quantitative approach using data collection techniques through questionnaires distributed to 80 respondents who are medical employees in the hospital. The obtained data were analyzed using multiple linear regression to determine the impact of independent variables on the dependent variable. Based on the hypothesis testing conducted, it was found that job crafting has a significant impact on work performance. The results of the partial hypothesis testing (t-test) indicate that the job crafting variable has a positive and significant effect on work performance, with a t-calculated value of 5.708, which is greater than the t-table value of 1.668. Additionally, the work environment also shows a positive and significant effect with a t-calculated value of 3.457, while work engagement provides the strongest impact with a t-calculated value of 4.763. Simultaneous testing (F-test) demonstrates that job crafting, work environment, and work engagement together have a significant impact on work performance, with an F-calculated value of 162.752, which exceeds the F-table value of 2.49. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) indicates that 86.0% of the variation in work performance can be explained by these three variables. From the research findings, it can be concluded that effective implementation of job crafting, work environment, and work engagement can significantly contribute to enhancing the work performance of medical staff at YK Madira Hospital in Palembang.*

**Keyword:** *Job Crafting, Work Environment, Work Engagement, Work Performance*

**Abstrak:** Faktor yang dapat berdampak pada *work performance* karyawan adalah *job crafting*, *work environment*, dan *work engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis dampak *job crafting*, *work environment*, dan *work engagement* terhadap *work performance* pada karyawan medis di Rumah Sakit Ibu dan Anak YK Madira Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 80 responden yang merupakan karyawan medis di rumah

sakit tersebut. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk menentukan dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa *job crafting* berdampak signifikan terhadap *work performance*. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel *job crafting* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *work performance*, dengan nilai t-hitung sebesar 5,708 yang lebih besar dari t-tabel 1,668. Selain itu, *work environment* juga menunjukkan dampak positif dan signifikan dengan t-hitung sebesar 3,457, sementara *work engagement* memberikan dampak yang paling kuat dengan t-hitung sebesar 4,763. Pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa *job crafting*, *work environment*, dan *work engagement* secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap *work performance*, dengan F-hitung sebesar 162,752 dan lebih besar dari F-tabel 2,49. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa 86,0% variasi dalam *work performance* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan yang efektif terhadap *job crafting*, *work environment*, dan *work engagement* secara signifikan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan medis di Rumah Sakit Ibu dan Anak YK Madira Palembang.

**Kata Kunci:** *Job Crafting, Work Environment, Work Engagement, Work Performance*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam setiap organisasi. Menurut (Huzain, 2021) SDM tidak sekadar berperan sebagai pelengkap, tetapi juga sebagai faktor utama yang berkontribusi terhadap perkembangan serta keberlanjutan organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Oleh karena itu, memiliki SDM yang kompeten di berbagai bidang menjadi hal yang esensial agar organisasi dapat berjalan dengan optimal dan efisien. Dalam sektor kesehatan, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin vital. Para karyawan di organisasi kesehatan dituntut untuk memberikan layanan berkualitas demi mencapai kinerja optimal. Kepuasan konsumen terhadap pelayanan yang diberikan tidak hanya meningkatkan citra dan reputasi perusahaan, tetapi juga memperkuat kepercayaan publik. Sebaliknya, jika layanan yang diterima kurang memuaskan, konsumen dapat mengajukan keluhan yang berpotensi merusak reputasi perusahaan yang telah dibangun dengan upaya besar. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan SDM yang efektif menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi (Hanafiah, 2024). Namun, menurut (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2024) kinerja sektor kesehatan di Indonesia masih belum berkembang secara optimal. Hal ini terlihat dari standar mutu pelayanan rumah sakit yang belum terstruktur dengan baik, keterbatasan jumlah dokter, terutama spesialis, serta distribusi tenaga kesehatan seperti perawat dan bidan yang masih belum merata. Selain itu, pendapatan tenaga kesehatan, termasuk dokter dan profesi terkait, masih tergolong rendah. Tantangan ini juga dirasakan oleh berbagai rumah sakit di Sumatera Selatan, salah satunya Rumah Sakit Ibu dan Anak YK Madira Palembang.

Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan kesehatan, Rumah Sakit YK Madira Palembang terus berupaya melengkapi diri dengan fasilitas dan sumber daya manusia yang memadai. Hingga saat ini, rumah sakit tersebut tetap berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang menyeluruh dengan mengutamakan mutu. Berbagai peningkatan telah dilakukan sesuai dengan visi dan misi yang menjadi landasan utama dalam memberikan layanan yang komprehensif. Namun, hasil observasi terhadap karyawan medis di Rumah Sakit YK Madira mengungkapkan adanya tantangan internal yang masih dihadapi. Beban kerja yang meningkat seiring bertambahnya jumlah pasien menjadi salah satu kendala utama. Selain itu, karyawan juga harus menangani

tugas tambahan, seperti menyusun laporan pasien saat pergantian shift serta merangkap beberapa tanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, gaji yang diterima dianggap tidak sebanding dengan beban kerja yang ada, sehingga berdampak pada kenyamanan serta motivasi karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal. Kurangnya keterikatan emosional karyawan terhadap tempat kerja berdampak pada rendahnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Banyak karyawan yang menganggap rumah sakit ini sekadar sebagai tempat bekerja secara rutin, tanpa adanya motivasi untuk berkontribusi dalam pengembangan perusahaan. Akibatnya, rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban menjadi berkurang, dan minat untuk menjadikan rumah sakit ini sebagai bagian dari kehidupan jangka panjang pun minim. Para karyawan cenderung menjalani pekerjaan hanya sebagai rutinitas, tanpa adanya dorongan untuk memberikan kinerja terbaik.

Permasalahan yang dialami oleh karyawan bagian medis di Rumah Sakit Ibu dan Anak YK Madira Palembang dapat berdampak signifikan terhadap kinerja kerja (*work performance*). Beban kerja yang tinggi serta tugas tambahan berisiko menyebabkan kelelahan dan menurunkan produktivitas. Akibatnya, karyawan merasa terbebani, sulit mempertahankan konsentrasi, dan mengalami kendala dalam memberikan pelayanan optimal kepada pasien. Selain itu, gaji yang tidak sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dapat menurunkan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan pun berkurang, sehingga karyawan kurang termotivasi untuk mencapai hasil terbaik. Minimnya keterlibatan emosional terhadap tempat kerja juga mengurangi inisiatif dan kreativitas dalam mencari solusi atau meningkatkan kualitas pelayanan, yang pada akhirnya dapat menghambat kemajuan rumah sakit secara keseluruhan.

*Kinerja kerja (work performance)* merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang mencerminkan sejauh mana mereka berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi (Kurniawan dkk., 2022). Sementara (Mangkunegara, 2019) menambahkan bahwa *work performance* mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, (Savira dkk., 2022) mendefinisikan *work performance* sebagai pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dalam suatu periode tertentu, dengan mengacu pada standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Astuti, 2023) menekankan bahwa *work performance* mencerminkan perilaku atau tindakan karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Konsep ini dapat diukur melalui kontribusi karyawan dalam memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, *work performance* juga dievaluasi secara formal oleh atasan atau organisasi sebagai bagian dari penilaian kinerja karyawan.

Setiap perusahaan atau organisasi berupaya mencapai kualitas *work performance* yang optimal guna mewujudkan tujuan yang diinginkan. Namun, dalam praktiknya, sering kali muncul permasalahan terkait sumber daya manusia yang dapat memengaruhi kinerja kerja. Menurut (Wardhana & Puspita Sari, 2022) tingkat *work performance* bergantung pada berbagai faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja kerja meliputi kemampuan individu, lingkungan kerja, serta situasi pribadi. Sementara (Manurung dkk., 2024) menambahkan bahwa *work performance* dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis, dan eksternal. Salah satu aspek dalam faktor individu adalah *job crafting*, yaitu upaya karyawan dalam menyesuaikan pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan preferensi pribadi (Albana, 2018). Menurut (Lumentut & Ambarwati, 2021) *job crafting* memungkinkan karyawan untuk secara mandiri mengubah berbagai aspek pekerjaannya guna meningkatkan kecocokan antara karakteristik pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Menurut (Wardani dkk., 2021) menyebutkan bahwa *job crafting* dapat menjadi strategi untuk mengatasi beban kerja yang tinggi dengan cara memodifikasi perilaku kerja guna mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Karyawan dapat melakukan perubahan seperti

menyesuaikan jumlah atau isi tugas, membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja atau pelanggan, serta mengubah persepsi mereka terhadap pekerjaan agar lebih termotivasi dan produktif (Lumentut & Ambarwati, 2021)

Menurut (Aprilinda & Sahrah, 2022) membagi *job crafting* ke dalam empat indikator utama, yaitu meningkatkan sumber daya (*increasing job resources*), mengurangi tuntutan pekerjaan (*reducing job demands*), meningkatkan relasi sosial (*increasing social resources*), dan meningkatkan keterampilan (*increasing challenges*). *Job crafting* memiliki manfaat signifikan dalam meningkatkan *work performance* serta efektivitas organisasi. Karyawan yang proaktif dalam menyesuaikan pekerjaannya cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan mampu mengelola tuntutan serta sumber daya dengan lebih optimal, sehingga membantu mereka mencapai tujuan pekerjaan dengan lebih efektif. Konsep *job crafting* ini juga dapat diterapkan oleh karyawan di Rumah Sakit YK. Madira Palembang, terutama bagi tenaga medis. Karyawan dapat melakukan penyesuaian terhadap tugas-tugas mereka agar lebih sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan profesionalnya. Misalnya, mereka dapat mengambil tanggung jawab tambahan dalam merawat pasien dengan kasus yang lebih kompleks atau berpartisipasi dalam program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam menangani pasien khusus. Selain itu, jika rumah sakit memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk melakukan *job crafting* tanpa batasan yang terlalu ketat serta memberi kebebasan dalam menentukan prioritas pekerjaan, maka tingkat *work performance* mereka berpotensi meningkat secara signifikan.

Dengan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menentukan prioritas pekerjaan dan mengelola tugas mereka dengan baik, karyawan akan merasa lebih terlibat dan memiliki kontrol yang lebih besar atas pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan *work performance* di Rumah Sakit YK. Madira Palembang. Semakin tinggi tingkat *job crafting* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *work performance* yang mereka hasilkan bagi perusahaan. Penelitian Afifah (2020) menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work performance*. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian (Supriatna dkk., 2023) yang menemukan bahwa *job crafting* berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan *work performance*. Namun, berbeda dengan hasil penelitian (Albana, 2018) yang menyatakan bahwa *job crafting* tidak memiliki pengaruh terhadap *work performance* karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya inkonsistensi yang mengindikasikan perlunya eksplorasi lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal adalah menjaga *work environment* atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Aprilinda & Sahrah, 2022). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi strategi tambahan untuk meningkatkan *work performance* di Rumah Sakit YK. Madira Palembang.

Menurut (Putri dkk., 2019) *work environment* memiliki peran krusial dalam meningkatkan *work performance* dengan memperhatikan aspek fisik dan non-fisik di tempat kerja. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan (Mulyana dkk., 2021). Upaya yang dapat dilakukan mencakup penyediaan fasilitas dan peralatan yang menjamin keselamatan kerja, menjaga kebersihan lingkungan kerja, serta meningkatkan semangat kerja dalam berbagai aspek kehidupan kerja. Dengan demikian, kebutuhan material dan immaterial karyawan dapat terpenuhi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Beberapa indikator *work environment* meliputi sarana dan prasarana, sirkulasi udara, pencahayaan, interaksi antar pekerja, serta suasana kerja yang mendukung (Cintia &

Gilang, 2016). Hal ini sejalan dengan pendapat (Chandrasekar, 2024) yang menyatakan bahwa jika *work environment* dirancang dengan buruk, maka risiko penyakit akibat kerja akan meningkat, sehingga berdampak negatif terhadap *work performance*. Oleh karena itu, karyawan sangat bergantung pada kondisi lingkungan kerja yang baik untuk dapat bekerja secara optimal.

Dalam konteks Rumah Sakit YK. Madira Palembang, penting bagi manajemen untuk menciptakan *work environment* yang nyaman dan mendukung kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja tidak kondusif, maka konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugas akan terganggu, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan *work performance* (Tambunan dkk., 2025). Oleh sebab itu, rumah sakit perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat menjadi prioritas utama dalam strategi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2023) memperkuat bahwa *work environment* berpengaruh signifikan terhadap *work performance*. Begitu pula (Kusumastuti dkk., 2019) menjelaskan bahwa *work environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance*, yang berarti lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan *work environment* yang kondusif agar karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan lebih terikat dengan lingkungan kerja mereka. Selain lingkungan kerja, faktor lain yang berkontribusi terhadap *work performance* adalah *work engagement* atau keterikatan kerja. *Work engagement* merujuk pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang memungkinkan mereka berkontribusi lebih besar dalam mencapai tujuan perusahaan (Suchayowati & Hendrawan, 2020). Keterikatan ini memastikan bahwa karyawan tidak hanya bekerja demi imbalan finansial atau promosi, tetapi juga demi mendukung visi dan misi perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan hal tersebut, *work engagement* adalah kondisi di mana karyawan merasa terlibat secara emosional, intelektual, dan fisik dalam pekerjaan mereka. Dengan adanya keterlibatan ini, karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi, semangat dalam bekerja, serta komitmen yang kuat terhadap tugas-tugas yang mereka jalankan. Hal ini tentunya akan berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Muslikah dkk., 2022) *work engagement* tercermin dari bagaimana karyawan menghabiskan energi mereka di tempat kerja, yang berdampak positif bagi individu maupun organisasi. *Work engagement* merupakan kondisi mental positif yang mendorong karyawan untuk fokus pada pekerjaan, ditandai dengan komitmen, antusiasme, dan dedikasi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab. Sementara (Schaufeli & Bakker, 2004) juga menegaskan bahwa *work engagement* ditandai oleh perasaan energi, keterhubungan, dan dedikasi terhadap pekerjaan, sehingga karyawan yang terikat secara emosional cenderung lebih semangat dalam pekerjaannya. Selain itu, menurut (Saks, 2006) *work engagement* berkaitan erat dengan kesejahteraan individu, produktivitas, dan retensi karyawan. Saks menekankan bahwa keterlibatan kerja menjadi jembatan antara berbagai faktor yang memengaruhi performa karyawan, termasuk *job resources* dan *job demands*. Schaufeli dan Bakker mengembangkan konsep *Utrecht Work engagement Scale (UWES)* sebagai alat ukur *work engagement* dengan tiga indikator utama, yaitu dedikasi, keterlibatan, dan energi. Sementara itu, menurut (Mujiasih, 2015) terdapat tiga indikator tambahan dalam *work engagement*, yaitu *affection* (perasaan emosional terhadap pekerjaan), *behavior* (perilaku dalam menjalankan tugas), dan *cognitive* (pemahaman serta perhatian terhadap pekerjaan). Pentingnya *work engagement* juga sangat relevan bagi karyawan di Rumah Sakit YK. Madira Palembang. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dan sosial terhadap pekerjaan mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan layanan kesehatan yang berkualitas serta berkontribusi dalam misi rumah sakit untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Karyawan yang memiliki *work engagement* tidak hanya menyelesaikan tugas dengan baik tetapi juga memiliki dorongan untuk memberikan hasil terbaik dan berkontribusi positif bagi tim serta organisasi. Sebaliknya,

rendahnya *work engagement*, seperti yang dilaporkan oleh beberapa karyawan di Rumah Sakit YK. Madira, dapat menyebabkan penurunan kualitas *work performance*. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung, beban kerja yang tinggi, serta minimnya pengakuan dan penghargaan atas kinerja karyawan dapat berkontribusi terhadap kurangnya keterlibatan mereka. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan dukungan organisasi, serta memberikan apresiasi yang sesuai agar karyawan tetap termotivasi dan berkontribusi secara optimal terhadap tujuan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dampak dari *job crafting*, *work environment*, dan *work engagement* terhadap *work performance* di Rumah Sakit Ibu dan Anak YK. Madira Palembang

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan medis yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak YK Madira Palembang, dengan total populasi sebanyak 80 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan medis di Rumah Sakit YK Madira Palembang. Penggunaan teknik sampel jenuh memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih akurat dan representatif, karena seluruh populasi dilibatkan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi sebenarnya dari populasi yang diteliti. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan tiga macam metode yaitu metode kuesioner, observasi dan studi pustaka.

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum analisis dilakukan, uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian sah dan konsisten. Selanjutnya, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan data memenuhi asumsi regresi. Analisis regresi berganda digunakan untuk menilai pengaruh *job crafting*, *work environment*, dan *work engagement* terhadap *work performance* karyawan medis di Rumah Sakit Ibu dan Anak YK Madira Palembang. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengukur pengaruh parsial, uji F untuk mengukur pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

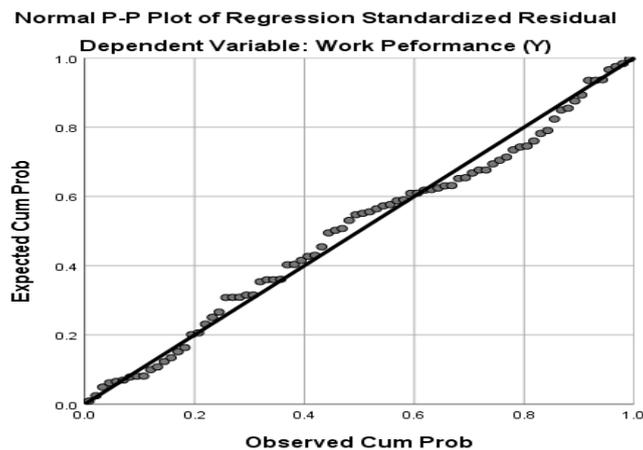
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memperoleh hasil regresi yang optimal dengan memperhatikan normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk menguji penyimpangan dari asumsi klasik adalah sebagai berikut:

### Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menentukan apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi mendistribusikan seperti distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang mengikuti distribusi normal. Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik normal P-P plot yang didukung oleh SPSS. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan bahwa grafik normal P-P plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti garis diagonal, maka grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Selain itu uji normalitas bisa menggunakan uji statistik non parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,16962600
Most Extreme Differences	Absolute	0,063
	Positive	0,063
	Negative	-0,061
Test Statistic		0,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 1 Maka diketahui nilai signifikan  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dapat dilihat berdasarkan grafik P-P plot dan uji statistik non parametik Kolmogorov- Smirnov bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel bebas. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan

melihat besarnya nilai tolerance serta variance inflation factor (VIF), diketahui nilai tolerance > 0,10 nilai VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multilineritas pada model .

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-6,438	1,652		-3,897	0,000		
	<i>Job crafting</i> (X1)	0,243	0,043	0,310	5,708	0,000	0,602	1,660
	<i>Work environment</i> (X2)	0,137	0,040	0,296	3,457	0,001	0,242	4,129
	<i>Work engagement</i> (X3)	0,311	0,065	0,433	4,763	0,000	0,215	4,652

a. Dependent Variable: *Work Performance (Y)*

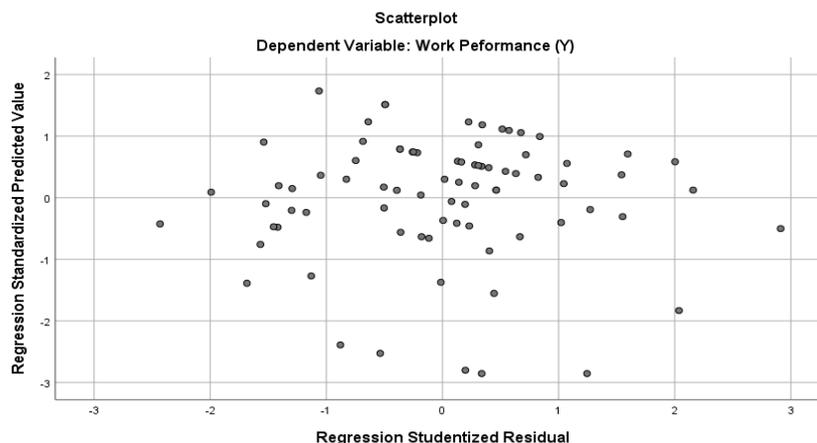
Berdasarkan ketentuan uji multikolinieritas bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) harus lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance harus lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi Maka dari itu jika dilihat dari perolehan hasil dari program spss diatas dinyatakan bahwa nilai tolerance untuk variabel *job crafting* (X1) adalah 0,602, untuk *work environment* (X2) sebesar 0,242, dan untuk *work engagement* (X3) adalah 0,215. Angka Tolerance yang lebih besar dari 0,10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang signifikan dalam variabel-variabel ini.

Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel juga diperoleh. VIF untuk *job crafting* (X1) adalah 1,660, untuk *work environment* (X2) adalah 4,129, dan untuk *work engagement* (X3) sebesar 4,652. Sebagai patokan, nilai VIF di atas 10 dapat mengindikasikan adanya multikolinearitas. Oleh karena itu, semua VIF yang diperoleh dari variabel independen dalam analisis ini masih dalam batas yang aman, sehingga menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang diteliti, yaitu *job crafting* (X1), *work environment* (X2), dan *work engagement* (X3), tidak menunjukkan adanya multikolinearitas yang dapat memengaruhi keakuratan model regresi terhadap variabel dependen, yaitu *work performance (Y)*.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas dengan scatterplot dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS 26 dengan hasil sebagai berikut :

Berdasarkan data menunjukkan bahwa antara nilai prediksi variabel dependen dan residualnya tidak terdapat pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas Selain analisis menggunakan scatterplot, pengujian heteroskedastisitas juga didukung oleh analisis statistik melalui metode uji glejser.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.263	1.009		2.242	.028
	<i>Job crafting</i> (X1)	-.044	.026	-.242	-	.097
	<i>Work environment</i> (X2)	.023	.024	.216	.954	.343
	<i>Work engagement</i> (X3)	-.020	.040	-.122	-.505	.615

a Dependent Variable: ABS\_RES

Dalam pengamatan menggunakan uji glejser, tujuan utamanya adalah untuk mengetahui apakah suatu model regresi menunjukkan indikasi heteroskedastisitas dengan cara melakukan regresi terhadap nilai absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data tidak mengalami heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data mengalami heteroskedastisitas. Berdasarkan data terlihat bahwa semua variabel *job crafting* memiliki nilai probabilitas signifikan yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi. Variabel *work environment* juga menunjukkan nilai probabilitas signifikan yang lebih besar dari 0,05 oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *work environment* juga tidak mengalami heteroskedastisitas dalam model regresinya. Begitu pula variabel *work engagement* yang memiliki nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05 dengan demikian, variabel ini juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan pengaruh antara variabel-variabel yang lebih dari satu dengan variabel terikat. Sebelum dilakukan uji hipotesis mengenai signifikansi antara hubungan variabel bebas dengan variabel terikat maka terlebih dahulu harus di ketahui apakah sebuah model memiliki hubungan yang linier. Setelah melakukan regresi dengan SPSS versi 26 maka hasil yang di dapat sebagai berikut Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan ada tidaknya pengaruh antara beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum melakukan uji hipotesis untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, penting untuk mengetahui apakah model tersebut memiliki hubungan yang bersifat linier.

Setelah melakukan analisis regresi menggunakan SPSS versi 26, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,438	1,652		-3,897	0,000
	<i>Job crafting</i> (X1)	0,243	0,043	0,310	5,708	0,000
	<i>Work environment</i> (X2)	0,137	0,040	0,296	3,457	0,001
	<i>Work engagement</i> (X3)	0,311	0,065	0,433	4,763	0,000

a. Dependent Variable: *Work Performance* (Y)

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = -6,438 + 0,243 (X_1) + 0,137 (X_2) + 0,311 (X_3) + e$$

Nilai konstanta sebesar -6,438 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen berada pada nilai nol, *work performance* (Y) diperkirakan akan menurun sebesar 6,438.

***Job crafting* (X1)**

Nilai koefisien sebesar 0,243 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam *job crafting* akan meningkatkan *work performance* sebesar 0,243, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *work performance*.

***Work environment* (X2)**

Koefisien sebesar 0,137 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam *work environment* akan meningkatkan *work performance* sebesar 0,137, dengan asumsi variabel lain tetap. Meskipun dampaknya positif, nilainya lebih kecil dibandingkan dengan *job crafting*.

***Work engagement* (X3)**

Dengan nilai koefisien sebesar 0,311, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam *work engagement* akan meningkatkan *work performance* sebesar 0,311, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki dampak yang cukup kuat terhadap *work performance*, lebih besar dibandingkan variabel lainnya. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa *job crafting*, *work environment*, dan *work engagement* berkontribusi positif dan signifikan terhadap *work performance*.

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (t)**

Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan adanya dampak yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji dampak *job crafting* (X1), *work environment* (X2), dan *work engagement* (X3) terhadap *work performance* (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,438	1,652		-3,897	0,000
	<i>Job crafting</i> (X1)	0,243	0,043	0,310	5,708	0,000
	<i>Work environment</i> (X2)	0,137	0,040	0,296	3,457	0,001
	<i>Work engagement</i> (X3)	0,311	0,065	0,433	4,763	0,000

a. Dependent Variable: *Work Performance* (Y)

Berdasarkan tabel 5 variabel *job crafting* (X1) memiliki t hitung sebesar 5,708 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Variabel *work environment* (X2) memiliki t hitung sebesar 3,457 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Sementara itu, variabel *work engagement* (X3) memiliki t hitung sebesar 4,763 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai t tabel diperoleh dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = n-k-1$  yaitu  $80-4-1 = 75$  dan tingkat signifikansi sebesar 5%, sehingga nilai t tabel adalah 1,668 dari distribusi nilai t table.

1. Variabel *job crafting* (X1) diketahui bahwa t hitung > t table., yaitu dengan hasil uji menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel *job crafting* (X1) sebesar  $5,708 > 1,668$ . Dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *job crafting* berdampak terhadap *work performance* (Y).
2. Variabel *work environment* (X2): Diketahui bahwa t hitung > t table., yaitu dengan hasil uji menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel *work environment* (X2) sebesar  $3,457 > 1,668$ . Dengan tingkat signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan ( $0,001 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *work environment* berdampak terhadap *work performance* (Y).
3. Variabel *work engagement* (X3): Diketahui bahwa t hitung > t table., yaitu dengan hasil uji menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel *work engagement* (X3) sebesar  $4,763 > 1,668$ . Dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *work engagement* berdampak terhadap *work performance* (Y).

Dengan demikian, semua variabel independen, yaitu *job crafting*, *work environment*, dan *work engagement*, menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap *work performance*.

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel. Namun, sebelum membandingkan kedua nilai tersebut, perlu ditentukan tingkat kepercayaan (1-) serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) yang dihitung menggunakan rumus  $= n-k-1$  untuk memperoleh nilai kritisnya. Nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Berikut adalah hasil Uji F setelah dilakukan pengujian menggunakan program komputer SPSS versi 26 untuk variabel *job crafting* (X1), *work environment* (X2), dan *work engagement* (X3) terhadap *work performance* (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	694,314	3	231,438	162,752	.000b
	Residual	108,074	76	1,422		
	Total	802,388	79			

a. Dependent Variable: *Work performance* (Y)

b. Predictors: (Constant), *Work engagement* (X3), *Job crafting* (X1), *Work environment* (X2)

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar  $162,752 > F$  table 2,49 atau nilai signifikansi (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_a$ 1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *job crafting* (X1), *work environment* (X2), dan *work engagement* (X3) secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap *work performance* (Y) di Rumah Sakit umum YK. Madira Palembang.

### Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menghitung seberapa besar dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Setelah melakukan uji koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 26, berikut adalah hasil yang diperoleh:

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.930a	0,865	0,860		1,192

a. Predictors: (Constant), *Work engagement* (X3), *Job crafting* (X1), *Work environment* (X2)

Berdasarkan data diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,860 atau sebesar 86,0%. yang memiliki pengertian bahwa nilai 0,860 atau sebesar 86,0% dapat mempengaruhi *work performance* (Y). Sedangkan 14,0% dijelaskan oleh variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk cukup baik dalam menggambarkan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

### Dampak *Job crafting* Terhadap *Work performance* Pada Karyawan Medis Di Rumah Sakit YK Madira Palembang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial atau individual (Uji t), dinyatakan bahwa hipotesis diterima. Nilai t hitung untuk *job crafting* (X1) sebesar  $5,708 > t$  tabel sebesar 1,668, dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_a$ 1 diterima. Artinya, *job crafting* berdampak signifikan terhadap *work performance*. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa di Rumah Sakit YK Madira Palembang, karyawan diberi keleluasaan untuk

menyesuaikan dan mengatur tugas-tugas mereka, yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan kesesuaian antara pekerjaan dan karakteristik pribadi mereka. *job crafting* yang baik akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan medis di rumah sakit. Dampak *job crafting* terhadap *work performance* didukung oleh indikator meningkatkan sumber daya (*increasing job resources*), yaitu ketika karyawan dapat mengambil inisiatif untuk mencari alat atau pelatihan yang diperlukan, hal ini akan berkontribusi pada produktivitas dan kualitas pelayanan.

Selain itu, indikator *job crafting* yang mempengaruhi *work performance* adalah mengurangi tuntutan pekerjaan (*reducing job demands*), di mana karyawan dapat melakukan modifikasi terhadap beban kerja mereka untuk mencegah kelebihan beban. Dengan cara ini, karyawan dapat mengelola stres dan menjaga konsentrasi, yang secara langsung berdampak positif pada kinerja mereka. Selanjutnya indikator yang mempengaruhi *work performance* adalah meningkatkan relasi sosial (*increasing social resources*), di mana karyawan berusaha membangun interaksi yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Hubungan yang baik dapat meningkatkan kerjasama dan menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan, yang pada akhirnya dapat mendukung *work performance*. Indikator terakhir yang mempengaruhi *work performance* dari variabel *job crafting* adalah meningkatkan keterampilan (*increasing challenges*). Ketika karyawan mencari tantangan baru dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar, mereka cenderung merasa lebih terlibat, termotivasi, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Afifah, 2020) yang menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh secara signifikan terhadap *work performance*. Dengan demikian penerapan *job crafting* yang efektif dapat menghasilkan *work performance* menjadi lebih baik, memberi karyawan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka, serta meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Penelitian ini juga memperkuat pemahaman bahwa karyawan yang aktif dalam melakukan *job crafting* mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja mereka di Rumah Sakit YK Madira Palembang.

### **Dampak *Work environment* Terhadap *Work performance* Pada Karyawan Medis Di Rumah Sakit YK Madira Palembang**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada Rumah Sakit YK Madira Palembang, diperoleh hasil bahwa *work environment* berdampak signifikan terhadap *work performance*. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa di Rumah Sakit YK Madira Palembang, kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. *work environment* yang baik akan mempengaruhi *work performance* yang dihasilkan oleh karyawan medis di rumah sakit. Dampak *work environment* terhadap *work performance* didukung oleh indikator sarana prasarana, di mana karyawan yang memiliki akses terhadap peralatan dan fasilitas yang memadai akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas mereka. Selain itu, indikator sirkulasi udara juga berperan penting lingkungan kerja dengan sirkulasi udara yang baik dapat menjaga kenyamanan fisik karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

Indikator pencahayaan merupakan faktor lain yang berpengaruh, di mana pencahayaan yang cukup akan membantu karyawan dalam melihat dan melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Indikator interaksi antar pekerja juga penting, karena hubungan yang baik antara rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta meningkatkan kolaborasi dalam tim. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Sari, 2023) yang menyatakan bahwa *work environment* berdampak signifikan terhadap *work performance*. Penelitian ini juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif dan mendukung akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit YK Madira Palembang.

### **Dampak *Work engagement* Terhadap *Work performance* pada Karyawan Medis Di Rumah Sakit YK Madira Palembang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial atau individual (Uji t), dinyatakan bahwa hipotesis diterima. Nilai t hitung untuk *work engagement* (X3) sebesar 4,763 > t tabel sebesar 1,668, dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya, terdapat dampak *work engagement* terhadap *work performance* di Rumah Sakit YK Madira Palembang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa di Rumah Sakit YK Madira Palembang, karyawan yang memiliki keterikatan emosional dan sosial terhadap pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan berkualitas. *Work engagement* yang baik akan mempengaruhi *work performance* yang dihasilkan oleh karyawan medis di rumah sakit. Dampak *Work engagement* terhadap *work performance* didukung oleh indikator energi (*vigor*), di mana karyawan yang bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, indikator dedikasi (*dedication*) juga berperan penting ketika karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan mereka, hal ini akan mendorong karyawan untuk melakukan tugas dengan lebih baik dan berkomitmen pada tujuan organisasi. Indikator keterlibatan (*absorption*) menunjukkan bahwa karyawan yang mampu berkonsentrasi dan terlibat secara mendalam dalam pekerjaan mereka cenderung akan menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas. Hasil penelitian ini sejalan penelitian (Afifah, 2020) yang menyatakan bahwa *work engagement* berdampak positif dan signifikan terhadap *work performance*. Dengan demikian, penting bagi manajemen Rumah Sakit YK Madira Palembang untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keterikatan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

### **Dampak *Job crafting*, *Work environment*, dan *Work engagement* Terhadap *Work performance* di Rumah Sakit YK Madira Palembang**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berdampak terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F table. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah sebagai berikut:

Jika F hitung > F table, maka H0 ditolak.

Jika F hitung > F table, maka Ha diterima.

Untuk nilai F table pada tingkat signifikan sebesar 0,05 dengan derajat bebas (degree of freedom) =  $n - k - 1$  dan derajat penyebut diperoleh hasil sebesar F table sebesar 2,49.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh F hitung sebesar 162,752, nilai ini lebih besar dari F table yaitu sebesar 2,49. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *job crafting* (X1), *work environment* (X2), dan *work engagement* (X3) secara bersama-sama (simultan) berdampak terhadap *work performance* (Y) pada Rumah Sakit YK Madira Palembang. Hal tersebut dapat diartikan semakin baik pelaksanaan *job crafting* (X1), *work environment* (X2), dan *work engagement* (X3), maka dampaknya terhadap *work performance* (Y) akan semakin positif. Ketiga variabel ini saling berkaitan dan berdampak satu sama lain. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2023), yang menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki relevansi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan rumah sakit. Selain itu, penelitian oleh (Astuti, 2023) mendukung temuan ini dengan menekankan bahwa kondisi kerja yang baik, serta keterlibatan karyawan yang tinggi, secara signifikan mempengaruhi kemampuan mereka untuk berprestasi dalam pekerjaan.

Jika *job crafting* diterapkan secara efektif, karyawan akan merasa lebih memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, yang meningkatkan motivasi dan produktivitas. Sementara itu, lingkungan kerja yang dikelola dengan baik, misalnya dengan menyediakan fasilitas yang layak, menjaga kondisi lingkungan yang nyaman, dan menciptakan suasana kerja yang

kolaboratif, memungkinkan karyawan untuk bekerja dalam kondisi yang mendukung, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Di sisi lain, *work engagement* yang tinggi juga berkontribusi terhadap *work performance*. Ketika karyawan merasa terlibat dan bersemangat terhadap pekerjaan mereka, mereka akan lebih berdedikasi dan memberikan hasil yang lebih baik. Namun, jika ketiga variabel ini tidak dijalankan dengan baik, misalnya jika *Job crafting* diabaikan, karyawan mungkin merasa tidak terlibat dan kurang termotivasi.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kurangnya fasilitas atau hubungan interpersonal yang buruk, dapat meningkatkan stres dan mengurangi produktivitas. Penelitian (Savira dkk., 2022) menegaskan bahwa ketika karyawan tidak mendapat dukungan lingkungan yang memadai, kinerja mereka dapat terhambat, dan hal ini menjadi tantangan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) yang dikemukakan oleh (Schaufeli & Bakker, 2004). Teori ini menjelaskan bahwa keberadaan *job resources* seperti *job crafting* dan *work engagement* dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja tinggi dan meningkatkan kesehatan mental mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan *job demands* yang pada gilirannya berdampak negatif pada *work performance*. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel *job crafting*, *work environment*, dan *work engagement* berdampak terhadap *work performance* (Y) sebesar 86,0%, sedangkan sisanya sebesar 14,0% ( $100\% - 86,0\%$ ) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner yang dilakukan terhadap karyawan medis di Rumah Sakit YK Madira Palembang, penelitian ini menyoroti pengaruh *job crafting*, *work environment*, dan *work engagement* terhadap *work performance*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki dampak signifikan terhadap *work performance* karyawan medis, yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,708 lebih besar dari  $t$  tabel 1,668 dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menyesuaikan pekerjaan mereka, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, *work environment* juga berpengaruh terhadap *work performance*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung 3,457 yang lebih besar dari  $t$  tabel serta tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan medis. Faktor *work engagement* turut memiliki dampak terhadap *work performance* dengan nilai  $t$  hitung 4,763 lebih besar dari  $t$  tabel 1,668 dan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka dapat meningkatkan performa kerja secara signifikan. Lebih lanjut, hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen tersebut, yaitu *job crafting*, *work environment*, dan *work engagement*, memiliki pengaruh signifikan terhadap *work performance* karyawan medis. Hal ini diperkuat dengan hasil uji  $F$  yang menunjukkan nilai  $F$  hitung sebesar 162,752 lebih besar dari  $F$  tabel 2,49, dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga medis di Rumah Sakit YK Madira Palembang.

## REFERENSI

- Afifah, F. F. (2020). *Pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan dimediasi work engagement pada Mitra Produksi Sigaret (MPS) Sukorejo Pasuruan* [Undergraduate, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/22852/>
- Albana, H. (2018). Pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *work engagement* di pt. Terminal teluk lamong, surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 210–219.

- Aprilinda, L., & Sahrah, A. (2022). Pelatihan *Job crafting* Sebagai Solusi Meningkatkan Keterikatan Kerja Karyawan Perusahaan Finansial Teknologi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 500–508.
- Astuti, K. I. (2023). *Analisis Pengaruh Job crafting Dan Personal Resources Terhadap Kinerja Dengan Variabel Intervening Work engagement Pada Karywan Umkm Di Yogyakarta* [PhD Thesis, Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/43766>
- Chandrasekar, K. S. (2024). Industrial Relations: Towards Resilient Business in the Print Industry – A Study With Respect to Kerala Trade Unions From A Leader’s Perspective. Dalam R. K. Misra, S. A. Purankar, D. Goel, S. Kapoor, & R. B. Sharma (Ed.), *Advanced Series in Management* (hlm. 9–19). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1877-63612024000034B002>
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I. *Jurnal Sosioteknologi*, 15(1), 136–154.
- Hanafiah, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Sektor Kesehatan*. <https://repository-penerbitlitnus.co.id/id/eprint/149/>
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan sumber daya manusia*. <https://osf.io/preprints/cj27d/>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2024). *Profil Kesehatan Indonesia 2023*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271–279.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43–53.
- Lumentut, F. J., & Ambarwati, K. D. (2021). *Job crafting* dan employee well-being pada karyawan generasi Y di Indonesia. *Jurnal Empati*, 10(1), 1–14.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. <https://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=49332&lokasi=lokal>
- Manurung, G. S., Aprinawati, A., Harahap, A. F., Rumahorbo, J. S., Angelica, M., Nasution, P. S. Y., & Damanik, Y. P. (2024). The Influence of Financial Compensation and Non-Financial Compensation on Employee Performance. *Holistic Science*, 4(3), 564–573.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal psikologi undip*, 14(1), 40–51.
- Mulyana, Y., Chaeroni, N., Erlangga, H., Solahudin, M., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Anggraeni, N., Jamalus, J., Masriah, I., & Yuangga, K. D. (2021). The influence of motivation, ability, organizational culture, *work environment* on teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 99–108.
- Muslikah, E. D., Prasetyo, Y., Christanto, D., & Alexander, B. (2022). *Coworker’s Support dan Work engagement pada Generasi Milenial Coworker’s Support and Work engagement at Millennial Generation*. Wacana. <https://pdfs.semanticscholar.org/8a88/4fa23e2e7be4e2f7f3ab84f6b28330a19616.pdf>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of *work environment* on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600–619.

- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17.
- Savira, S. H., Kusumah, A., Setianingsih, R., & Mahmudi, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279–287.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang: Hari Sucahyowati\*, Andi Hendrawan. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Supriatna, A., Lesmana, D., & Mulyati, Y. (2023). Pengaruh *Job crafting* Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1), 233–238.
- Tambunan, H. N., Haribowo, R., Akbar, A., Munizu, M., & Pandiangan, S. M. T. (2025). Operational Management for Business Production Processes. *International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM)*, 5(1), 161–169.
- Wardani, L. M. I., Sekarini, D. A., Syaputra, R. D., Kartikawati, M. S., Dawanti, R., Mulia, D. D. A., & Malek, M. D. A. (2021). Career of horizontal education mismatch workers: Career competency, *job crafting*, and *work engagement*. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(3), 414–424.
- Wardhana, A., & Puspita Sari, A. (2022). *Manajemen kinerja (Konsep, teori dan penerapannya)*. Media Sains Indonesia.