EDUCARE: Jurnal Pendidikan dan Kesehatan
E-ISSN: 3031-0709
Website: https://j-edu.org/index.php/
VOLUME 4, ISSUE 1, 2026

HUBUNGAN *NURSING WORKLOAD* DENGAN *JOB CRAFTING* PADA PERAWAT DI PUSKESMAS DTP KABUPATEN SUMEDANG

Reza Puspita[1], Heri Ridwan[2], Delli Yuliana Rahmat[3]

Program Studi S1 Keperawatan, Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Sumedang

Email Korespondensi: *heriridwan@upi.edu*

ABSTRAK

Nursing workload merupakan kumpulan aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh perawat selama periode kerja tertentu sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab mereka. Tingginya tuntutan pekerjaan dapat mendorong perawat melakukan penyesuaian terhadap pekerjaannya agar tetap mampu menjalankan tugas secara optimal. Salah satu bentuk penyesuaian tersebut adalah *job crafting*, yaitu perilaku proaktif individu dalam mengubah atau menyesuaikan pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan preferensi pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *nursing workload* dan *job crafting* pada perawat di Puskesmas DTP Kabupaten Sumedang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan metode *cross-sectional*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan uji korelasi *Spearman Rank* dengan bantuan perangkat lunak JASP. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 37 perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden (48,6%) memiliki *nursing workload* dalam kategori berat, sedangkan 28 responden (75,7%) memiliki *job crafting* dalam kategori tinggi. Hasil uji korelasi Spearman Rank menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,098 ($p > 0,05$) dengan koefisien korelasi sebesar 0,2764, sehingga tidak terdapat hubungan antara *nursing workload* dengan *job crafting* pada perawat yang diteliti. Temuan ini menunjukkan bahwa tingginya *nursing workload* tidak selalu berkaitan dengan tingginya *job crafting*. Oleh karena itu, upaya memahami dan mendukung *job crafting* pada perawat perlu mempertimbangkan faktor lain, seperti model kepemimpinan, diskresi atau kebebasan bertindak, kompleksitas tugas, interdependensi tugas, situasi lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan kemampuan kognitif. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya karena belum diuji secara khusus dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Job crafting, Nursing workload, Perawat, Puskesmas*

ABSTRACT

Nursing workload refers to the collection of activities or tasks that nurses must complete during a specific work period, in accordance with their competencies and responsibilities. High job demands may prompt nurses to make adjustments to their work to ensure they can continue to perform their duties optimally. One such adjustment is "job crafting" proactive behavior in which an individual modifies or adapts their job to better align with their personal needs, abilities, and preferences. This study aimed to examine the relationship between nursing workload and job crafting among nurses at DTP (Inpatient-Capable) Community Health Centers (Puskesmas) in Sumedang Regency. A quantitative approach was employed, utilizing a correlational design and a cross-sectional method. Data were collected via questionnaires and analyzed using the Spearman Rank correlation test with the assistance of JASP software. The study involved 37 nurses. The results indicate that 18 respondents (48.6%) experienced a "heavy" nursing workload, while 28 respondents (75.7%) demonstrated a "high" level of job crafting. The Spearman Rank correlation test yielded a significance value of 0.098 (p > 0.05) with a correlation coefficient of 0.2764, indicating no significant relationship between nursing workload and job crafting among the nurses studied. These findings suggest that a high nursing workload is not necessarily linked to a high level of job crafting. Consequently, efforts to understand and support job crafting among nurses should take into account other factors, such as leadership models, discretion (autonomy), task complexity, task interdependence, the work environment, organizational support, and cognitive abilities. These factors warrant consideration for future research, as they were not specifically examined in this study.

Keywords: *Community Health Centers, Job crafting, Nursing workload, Nurses*

PENDAHULUAN

Perawat memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan, baik melalui pemberian asuhan keperawatan, pemantauan kondisi pasien, tindakan keperawatan, edukasi kesehatan, maupun penyusunan dokumentasi asuhan keperawatan. Di Puskesmas Dengan Tempat Perawatan (DTP), tanggung jawab perawat tidak hanya terbatas pada pelayanan di dalam gedung, tetapi juga mencakup pelaksanaan program kesehatan masyarakat dan koordinasi dengan tenaga kesehatan lainnya. Beragamnya tanggung jawab tersebut menunjukkan bahwa perawat menghadapi tuntutan pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam waktu dan sumber daya yang tersedia (Dianaurelia et al., 2024; Mading & Willa, 2020).

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan adalah *nursing workload*, yaitu keseluruhan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi perawat dalam menjalankan tugas profesionalnya. Beban kerja ini tidak hanya berkaitan dengan jumlah pasien atau kunjungan, tetapi juga mencakup tindakan keperawatan, dokumentasi, administrasi, dan koordinasi pelayanan. Tingginya *nursing workload* berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, stres kerja, serta burnout yang dapat memengaruhi kesejahteraan perawat dan kualitas pelayanan kesehatan (Moghadam et al., 2020; Cho & Steege, 2021).

Permasalahan tersebut relevan dengan kondisi pelayanan di Puskesmas DTP Kabupaten Sumedang, khususnya Puskesmas Cimalaka dan Puskesmas Tanjungsari. Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara terhadap lima perawat dari kedua Puskesmas tersebut, empat perawat menyatakan merasakan

nursing workload yang tinggi. Selain memberikan pelayanan di unit rawat inap dan instalasi gawat darurat (IGD), perawat juga menyelesaikan administrasi pasien serta menjalankan program di luar gedung, seperti program tuberkulosis (TB), HIV, demam berdarah dengue (DBD), dan tugas sebagai perawat pembina desa. Beberapa perawat menyampaikan bahwa mereka perlu menukar jadwal dinas ketika terjadi benturan tugas, pulang melebihi jam kerja resmi, atau menyelesaikan pekerjaan administratif di rumah. Kondisi ini menggambarkan beragamnya tuntutan pekerjaan yang dihadapi perawat dalam mempertahankan keberlangsungan pelayanan.

Dalam menghadapi tuntutan pekerjaan tersebut, *job crafting* menjadi salah satu perilaku kerja yang relevan untuk dikaji. *Job crafting* merupakan upaya proaktif individu dalam menyesuaikan aspek pekerjaan, termasuk sumber daya, tuntutan, dan interaksi sosial, agar pekerjaan lebih sesuai dengan kemampuan serta kondisi yang dihadapi. Perilaku ini berpotensi membantu perawat beradaptasi terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan. Zhang et al. (2024) menjelaskan bahwa *job crafting* dapat dipandang sebagai salah satu bentuk perilaku adaptif yang relevan dalam menghadapi tuntutan kerja. Namun, tingginya *nursing workload* tidak serta-merta menunjukkan bahwa setiap perawat akan melakukan *job crafting* pada tingkat yang sama, karena perilaku tersebut juga mungkin berkaitan dengan faktor lain, seperti dukungan organisasi, keleluasaan dalam bekerja, dan model kepemimpinan.

Meskipun *nursing workload* dan *job crafting* sama-sama relevan dalam memahami perilaku kerja perawat, hubungan antara kedua variabel tersebut masih perlu dikaji secara empiris pada konteks pelayanan kesehatan primer, khususnya di Puskesmas DTP. Kondisi kerja perawat di Puskesmas memiliki karakteristik tersendiri karena mencakup pelayanan pasien sekaligus pelaksanaan berbagai program kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat *nursing workload*, tingkat *job crafting*, serta hubungan antara keduanya pada perawat di Puskesmas DTP Kabupaten Sumedang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat *nursing workload*, mengidentifikasi tingkat *job crafting*, dan menganalisis hubungan antara *nursing workload* dengan *job crafting* pada perawat di Puskesmas DTP Kabupaten Sumedang, khususnya di Puskesmas Cimalaka dan Puskesmas Tanjungsari.

METODE PENELITIAN

- **Rancangan Penelitian:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan pendekatan *cross-sectional*. Rancangan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *nursing workload* dan *job crafting* pada perawat tanpa memberikan perlakuan atau intervensi terhadap variabel yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu (Sugiyono, 2023)
- **Subjek/Partisipan:** Subjek penelitian terdiri atas 37 perawat di Puskesmas Cimalaka dan Puskesmas Tanjungsari, Kabupaten Sumedang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian dijadikan responden. Kriteria inklusi meliputi perawat dengan masa kerja minimal satu tahun, bersedia menjadi responden, dan mengisi kuesioner secara lengkap.

- **Instrumen Penelitian:** Data dikumpulkan menggunakan kuesioner *nursing workload* yang terdiri atas 13 item dan kuesioner *job crafting* yang terdiri atas 15 item. Pengumpulan data dilakukan melalui Google Form. Kedua instrumen digunakan untuk memperoleh data mengenai tingkat *nursing workload* dan *job crafting* pada perawat.
- **Teknik Analisis Data:** Data dianalisis menggunakan analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi, persentase, dan statistik deskriptif yang sesuai. Analisis bivariat menggunakan uji korelasi Spearman Rank dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk mengetahui hubungan antara *nursing workload* dan *job crafting*. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak JASP.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 37 perawat yang bertugas di Puskesmas Cimalaka dan Puskesmas Tanjungsari, Kabupaten Sumedang. Hasil penelitian meliputi karakteristik responden, gambaran *nursing workload*, gambaran *job crafting,* serta hubungan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 1 Karakteristik demografi perawat puskesmas DTP Kabupaten Sumedang (n = 37)

No	Karakteristik	f	%
1	Usia Perawat (Tahun)		
	21-25	1	3
	26-30	8	22
	31-35	13	35
	36-40	4	11
	41-45	6	16
	46-50	5	13
Total		**37**	**100**
2	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	7	19
	Perempuan	30	81
Total		**37**	**100**
3	Lama Kerja		
	< 5 Tahun	7	19
	≥ 5 Tahun	30	81
Total		**37**	**100**
4	Pendidikan Terakhir		
	D3 Keperawatan	23	62
	Profesi Ners	14	38
Total		**37**	**100**
5	Unit Kerja		
	Cluster	7	19
	IGD dan Rawat Inap	30	81
Total		**37**	**100**

Tabel 1 menyajikan karakteristik 37 perawat berdasarkan usia, jenis kelamin, lama kerja, Pendidikan terakhir, dan unit kerja. Hampir setengahnya dari responden berusia 31-35 tahun dengan persentase 35% yaitu sebanyak 13 responden. Kemudian, hampir seluruhnya responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 81% yaitu sebanyak 30 responden. Masa kerja responden hampir seluruhnya ≥5 tahun dengan persentase 81% atau sebanyak 30 responden. Pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah D3 Keperawatan dengan persentase 62% atau sebanyak 23 responden. Sementara itu, hampir seluruhnya responden bekerja di unit IGD dan rawat inap dengan persentase 81% atau sebanyak 30 responden.

Tabel 2 *Nursing workload* Perawat di Puskesmas DTP Kabupaten Sumedang (n=37)

No	Kategori *nursing workload*	f	%
1	Berat	18	49
2	Sedang	11	30
3	Ringan	8	21
Total		**37**	**100**

Distribusi *nursing workload* 37 responden pada tabel 4.2 memperlihatkan bahwa bahwa hampir setengahnya responden memiliki *nursing workload* berat dengan persentase 49% atau sebanyak 18 responden. Kemudian, hampir setengahnya responden memiliki *nursing workload* sedang dengan persentase 30% atau sebanyak 11 responden. Sementara itu, sebagian kecil responden memiliki *nursing workload* ringan dengan persentase 22% atau sebanyak 8 responden.

Tabel 3 *Job crafting* Perawat di Puskesmas DTP Kabupaten Sumedang (n=37)

No	Kategori *job crafting*	f	%
1	Tinggi	28	76
2	Rendah	9	24
Total		**37**	**100**

Gambaran *job crafting* responden pada Tabel 3 menunjukkan bahwa hampir seluruhnya dari responden memiliki tingkat *job crafting* tinggi dengan persentase 76% atau sebanyak 28 responden. Sementara itu, sebagian kecil responden memiliki tingkat *job crafting* rendah dengan persentase 24% atau sebanyak 9 responden.

Tabel 4 Hasil Uji Korelasi Spearman Rank antara *Nursing workload* dan *Job crafting* (n = 37)

Variabel yang diuji	*P*	*R*
Nursing workload dengan *job crafting*	0.098	0.2764

Berdasarkan tabel 4 hasil uji korelasi Spearman menunjukkan nilai P= 0,098, yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan H1 ditolak dan H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara *nursing workload* dengan *job crafting* Pada perawat di Puskesmas DTP Kabupaten Sumedang.

Pembahasan

1. Karakteristik Demografi perawat di Puskesmas DTP Kaabupaten Sumedang

   Penelitian ini melibatkan 37 perawat di Puskesmas Cimalaka dan Puskesmas Tanjungsari, Kabupaten Sumedang. Karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir, dan unit kerja. Berdasarkan hasil tabulasi silang, *nursing workload* kategori berat paling banyak ditemukan pada kelompok usia 41–45 tahun, yaitu 5 dari 6 responden (83,3%), serta pada kelompok masa kerja kurang dari lima tahun, yaitu 4 dari 7 responden (57,1%). Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 15 dari 30 perawat perempuan (50%) mengalami *nursing workload* kategori berat. Pada kelompok pendidikan D3 Keperawatan, terdapat 13 responden dengan *nursing workload* kategori berat. Sementara itu, pada unit IGD dan rawat inap, sebanyak 15 dari 30 responden (50%) berada dalam kategori tersebut.

   Pada variabel *job crafting*, kategori tinggi paling banyak ditemukan pada kelompok usia 31–35 tahun, yaitu 12 dari 13 responden (92,3%). Seluruh perawat laki-laki (7 orang; 100%) memiliki *job crafting* kategori tinggi. Berdasarkan masa kerja, sebanyak 23 dari 30 responden dengan masa kerja ≥5 tahun (76,7%) memiliki *job crafting* kategori tinggi. Pada kelompok pendidikan Profesi Ners, sebanyak 12 dari 14 responden (85,7%) memiliki *job crafting* kategori tinggi. Adapun pada unit IGD dan rawat inap, terdapat 24 dari 30 responden (80%) dengan *job crafting* kategori tinggi.

   Hasil tabulasi silang tersebut menggambarkan variasi distribusi *nursing workload* dan *job crafting* berdasarkan karakteristik demografi maupun unit kerja. Namun, temuan deskriptif ini belum dapat digunakan untuk menyimpulkan adanya hubungan antara karakteristik responden dan kedua variabel karena analisis yang disajikan belum menguji signifikansi hubungan tersebut.

2. *Nursing workload* pada perawat di Puskemas DTP Kabupaten Sumedang

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa 19 responden (51,4%) memiliki *nursing workload* kategori berat, 11 responden (29,7%) kategori sedang, dan 7 responden (18,9%) kategori ringan. Dengan demikian, kategori berat merupakan kategori yang paling banyak ditemukan pada perawat yang diteliti.

   Beban kerja perawat tidak hanya berkaitan dengan pelayanan langsung kepada pasien, tetapi juga mencakup dokumentasi, serah terima tugas, koordinasi dengan tenaga kesehatan lain, dan pekerjaan administratif. Jumlah pasien, kebutuhan pelayanan, ketersediaan tenaga, serta tugas tambahan merupakan aspek yang relevan dalam pengelolaan beban kerja perawat (Nursalam, 2017; Moghadam et al., 2020; Hidayat et al., 2024).

Pada analisis per butir, pernyataan nomor 11, yaitu "Setiap saat menghadapi klien dengan karakteristik yang beragam", dilaporkan sebagai salah satu tuntutan pekerjaan yang menonjol, dengan persentase sebesar 51%. Temuan ini menunjukkan bahwa keberagaman karakteristik pasien merupakan aspek pekerjaan yang perlu diperhatikan. Hasil tersebut sejalan dengan Sunarti (2022), yang membahas tuntutan kerja perawat instalasi gawat darurat dalam menghadapi pasien dengan kondisi beragam.

Beban kerja juga relevan untuk diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi psikologis tenaga kesehatan. Priharwanti et al. (2024) melaporkan hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Pekalongan. Sementara itu, Noviani et al. (2024) menemukan hubungan antara beban kerja dan *burnout* pada perawat UGD puskesmas di wilayah Sumedang Utara. Oleh karena itu, evaluasi distribusi tugas, kebutuhan tenaga, dan beban administrasi dapat menjadi pertimbangan dalam pengelolaan pelayanan keperawatan.

3. *Job crafting* pada perawat di Puskesmass DTP Kabupaten Sumedang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki *job crafting* kategori tinggi, yaitu 28 orang (75,7%), sedangkan 9 responden (24,3%) berada dalam kategori rendah. Dalam kerangka *Job Demands–Resources* (JD-R), *job crafting* mencakup upaya meningkatkan sumber daya struktural, meningkatkan sumber daya sosial, mencari tantangan pekerjaan, serta mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat (Bakker et al., 2023).

Analisis per butir menunjukkan bahwa pernyataan nomor 3, yaitu "Saya memastikan bahwa saya menggunakan kapasitas saya sepenuhnya", memperoleh persentase jawaban "selalu" tertinggi, sekitar 40% berdasarkan hasil yang dilaporkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemanfaatan kapasitas diri merupakan salah satu aspek yang menonjol dalam jawaban responden. Namun, hasil dari satu butir tidak dapat mewakili keseluruhan dimensi *job crafting*.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* dapat berkaitan dengan karakteristik individu dan lingkungan kerja. Rodam et al. (2022), Zhang et al. (2024), dan Pabidang (2023) membahas faktor-faktor seperti kepemimpinan, keleluasaan bertindak, kompleksitas dan interdependensi tugas, dukungan organisasi, serta kemampuan kognitif dalam konteks *job crafting*. Zaru et al. (2024) juga menyoroti peran *job resources* dan *job demands* dalam perilaku tersebut pada perawat.

Penelitian terdahulu turut mengkaji keterkaitan *job crafting* dengan berbagai hasil kerja. Sulistiyorini dan Zahra (2020) membahas keterkaitannya dengan resiliensi, sedangkan Boateng dan Appiah (2025) mengkaji dimensi *job crafting* dalam kaitannya dengan komitmen dan retensi karyawan. Meskipun demikian, hasil penelitian tersebut perlu ditafsirkan sesuai konteks dan karakteristik populasi yang diteliti. Dalam pelayanan keperawatan, penyesuaian pekerjaan tetap perlu dilakukan sesuai kewenangan profesional, prosedur kerja, koordinasi tim, dan prinsip keselamatan pasien.

4. Hubungan *Nursing workload* dengan *Job crafting* pada perawat di Puskesmas DTP Kabupaten Sumedang

Hasil uji korelasi Spearman Rank terhadap 37 perawat menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,098 ($p > 0,05$). Dengan demikian, tidak ditemukan hubungan yang signifikan secara statistik antara *nursing workload* dan *job crafting* pada responden penelitian ini. Meskipun kategori

nursing workload berat dan *job crafting* tinggi sama-sama mendominasi distribusi responden, kondisi tersebut tidak secara otomatis menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel. Uji korelasi menilai keterkaitan skor kedua variabel pada setiap responden, bukan sekadar kesamaan kategori yang paling banyak ditemukan.

Dalam perspektif JD-R, *nursing workload* dapat dipahami sebagai bagian dari tuntutan pekerjaan, sedangkan *job crafting* berkaitan dengan upaya individu menyesuaikan aspek pekerjaan. Namun, kedua variabel tersebut tidak harus menunjukkan hubungan yang signifikan pada setiap konteks pekerjaan. Bakker et al. (2023) menjelaskan *job crafting* dalam kerangka tuntutan dan sumber daya pekerjaan, yang dapat membantu memberikan konteks teoretis untuk memahami hasil penelitian ini.

Temuan penelitian ini berbeda dengan Anam et al. (2020), yang menemukan hubungan negatif dan signifikan antara *work overload* dan *job crafting* pada pekerja lembaga keuangan mikro di Indonesia ($\beta = -0{,}421$; $p < 0{,}001$). Perbedaan hasil tersebut perlu dipertimbangkan dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan dan konteks penelitian. Sementara itu, Pabidang (2023) menemukan bahwa *job demands* dan *job resources* berpengaruh terhadap *job crafting* pada tenaga kesehatan rumah sakit. Chen et al. (2024) juga melaporkan hubungan positif antara *empowering leadership* dan beberapa perilaku *job crafting* pada karyawan di Tiongkok.

Kuijpers (2020) turut membahas *workload* dalam konteks intervensi *job crafting* dan perilaku penyesuaian pekerjaan tertentu. Akan tetapi, hasil tersebut tidak dapat langsung disamakan dengan penelitian ini karena adanya perbedaan desain dan fokus analisis. Secara keseluruhan, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa temuan mengenai *job crafting* dapat bervariasi berdasarkan karakteristik pekerjaan, lingkungan organisasi, dan rancangan penelitian.

Tidak signifikannya hasil penelitian ini tidak berarti bahwa *nursing workload* tidak penting atau *job crafting* tidak bermanfaat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa bukti statistik dalam penelitian ini belum cukup untuk menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Faktor seperti kepemimpinan, keleluasaan bertindak, dukungan organisasi, dan kompleksitas tugas dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian berikutnya, tetapi belum dapat dinyatakan sebagai penjelasan atas hasil penelitian ini karena tidak dianalisis secara khusus.

Penelitian ini memiliki keterbatasan berupa jumlah responden yang relatif terbatas, yaitu 37 perawat dari dua puskesmas, penggunaan desain *cross-sectional*, serta pengumpulan data melalui kuesioner. Oleh karena itu, hasil penelitian perlu ditafsirkan sesuai konteks responden dan tidak langsung digeneralisasikan kepada seluruh perawat puskesmas. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan sampel yang lebih besar dan lokasi yang lebih beragam serta menguji faktor-faktor lain yang berpotensi berkaitan dengan *job crafting*. Secara praktis, puskesmas dapat mengevaluasi distribusi tugas dan beban administrasi serta memperkuat dukungan organisasi, komunikasi, dan pengembangan kompetensi perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 37 perawat di Puskesmas Cimalaka dan Puskesmas Tanjungsari, Kabupaten Sumedang, diketahui bahwa kategori *nursing workload* yang paling banyak ditemukan adalah kategori berat, yaitu sebanyak 18 responden (48,6%). Sementara itu, sebagian besar responden memiliki *job crafting* kategori tinggi, yaitu sebanyak 28 responden (75,7%). Hasil uji korelasi Spearman Rank menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,098 ($p > 0{,}05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat

hubungan yang signifikan antara *nursing workload* dengan *job crafting* pada perawat di Puskesmas DTP Kabupaten Sumedang. Temuan ini menunjukkan bahwa tingginya *nursing workload* tidak selalu diikuti oleh tingginya *job crafting*. Meskipun demikian, penelitian ini belum dapat menjelaskan faktor-faktor lain yang mungkin berkaitan dengan *job crafting*, seperti model kepemimpinan, keleluasaan dalam bekerja, kompleksitas tugas, interdependensi tugas, situasi lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan kemampuan kognitif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu jumlah responden yang terbatas pada 37 perawat dari dua Puskesmas, pengumpulan data yang menggunakan kuesioner berdasarkan jawaban responden, serta desain *cross-sectional* yang hanya menggambarkan kondisi kedua variabel pada satu periode waktu. Selain itu, faktor-faktor lain yang mungkin berkaitan dengan *job crafting* tidak dianalisis secara khusus. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan responden dari lebih banyak Puskesmas dengan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki cakupan yang lebih luas. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk mengamati perubahan *nursing workload* dan *job crafting* dari waktu ke waktu, serta mengkaji faktor-faktor lain, seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, keleluasaan dalam bekerja, dan sumber daya personal. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Puskesmas untuk mengevaluasi pembagian tugas dan beban kerja perawat, sekaligus memperkuat dukungan lingkungan kerja agar perawat dapat menyesuaikan pelaksanaan pekerjaannya sesuai kewenangan, prosedur, dan standar keselamatan pasien.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang atas izin dan dukungan yang diberikan sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan di Puskesmas Cimalaka dan Puskesmas Tanjungsari Kabupaten Sumedang. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak Puskesmas Cimalaka dan Puskesmas Tanjungsari atas bantuan dan kerja sama selama proses pengumpulan data, serta kepada seluruh perawat yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) sebagai institusi tempat penulis menempuh pendidikan dan menyelesaikan penelitian ini. Penulis turut menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada Bapak Heri Ridwan S.Kep.,Ners., MAN dan Ibu Delli Yuliana Rahmat S.Kep.,Ners., M.Kep selaku dosen pembimbing atas arahan, bimbingan, serta masukan yang diberikan selama proses penelitian dan penyusunan naskah artikel ini. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu keperawatan dan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, khususnya di puskesmas.

PERNYATAAN

Kontribusi Penulis

Konseptualisasi: R.P. dan H.R.; Metodologi: R.P. dan H.R.; Pengumpulan data: R.P.; Pengolahan dan analisis data: R.P.; Penulisan draf awal: R.P.; Supervisi dan bimbingan substansi penelitian: H.R.; Tinjauan dan penyuntingan naskah: D.Y.R. dan H.R.

PendanaaSeluruh biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian ini ditanggung secara mandiri oleh peneliti tanpa dukungan pendanaan khusus dari lembaga eksternal.

Konflik Kepentingan

Para penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian, analisis, dan interpretasi hasil, maupun publikasi naskah ini.

Pernyataan Penggunaan Ai

Perangkat kecerdasan artifisial (AI) digunakan sebagai asisten dalam proses penyusunan naskah penelitian, terutama untuk membantu memperbaiki tata bahasa, menyunting kalimat, serta menyusun dan merapikan penulisan agar lebih sistematis dan mudah dipahami. AI tidak digunakan sebagai pengganti proses penelitian maupun pertimbangan ilmiah penulis. Seluruh isi naskah, pengolahan dan analisis data, interpretasi hasil, serta keputusan ilmiah tetap menjadi tanggung jawab penulis dan diverifikasi berdasarkan data penelitian serta sumber ilmiah yang relevan.

Persetujuan Etik

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Ilmu dan Teknologi Kesehatan (FITKes), Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi dengan nomor 068/KEPK/FITKes-Unjani/IX/2026

Ketersediaan Data

Data yang mendukung temuan penelitian ini direncanakan tersedia melalui publikasi pada jurnal ilmiah terkait. Repository Universitas Pendidikan Indonesia, serta dokumen cetak (hard copy) yang disimpan di kmapus peneliti. Akses terhadap dokumen pada repositori UPI mnegikuti kebijakan dan ketentuan akses yang berlaku, sehingga pengguna mungkin perlu memenuhi persyaratan tertentu untuk memperoleh akses. Sementara itu, dokumen cetak dapat diakses sesuai dengan ketentuan penyimpanan dan layanan akademik yang berlaku dikampus. Data yang berpotensi mengungkap identitas responden tidak terbuka untuk menjaga kerahasiaan dan privasi partisipan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

Aiken, L. H., Simonetti, M., Sloane, D. M., Cerón, C., Soto, P., Bravo, D., ... & Lake, E. T. (2021). Hospital nurse staffing and patient outcomes in Chile: a multilevel cross-sectional study. *The Lancet Global Health*, *9*(8), e1145-e1153.

Anam, K. (2020). Workplace spirituality and *job crafting*: efforts to eliminate the impact of work overload. *Journal of Management and Entrepreneurship Research*.

Andika, M., Natsir, N., & Hamid, A. (2025). Kualitas Pelayanan Rawat Inap Pasien Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Di Puskesmas Ampibabo Kecamatan AmpibaboKabupaten Parigi Moutong. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, *5*(3), 3948-3955.

Anik, A. I., Islam, T., & Uddin, B. (2025). Relationship Between Nurse Workload and Patient Safety in Critical Care. *Asia Pacific Journal of Nursing Research.*, *6*(1), 1–9.

Anshory, B., Widada, D., & Fathimahhayati, L. D. (2023). Analisis Hubungan *Nursing workload* Mental Dan Fisik Terhadap Kelelahan Kerja Pada Perawat. *Jurnal Teknik Industri Jurnal Hasil Penelitian dan Karya Ilmiah dalam Bidang Teknik Industri*, *9*(2), 454.

Anwary, A. Z. (2020). Hubungan Kualitas Pelayanan Dengan Kepuasan Pasien Di Puskesmas Durian Gantang Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Dinamika Kesehatan Jurnal Kebidanan dan Keperawatan*, *11*(1), 397–409.

Arifin, S., & Darmawan, D. (2022). Studi tentang pengalaman kerja, komitmen kerja, dukungan organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, *6*(1), 33.

Arikunto, S. (2013). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Cetakan ke-15). Rineka Cipta.

Aristana, I. N., Puspitawati, N. M. D., & Ismayanthi, T. I. T. (2023). Leadership and Employee Creativity: The Mediation Role of Intrinsic Motivation. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, *38*(1), 161.

Ayunanda, D., Garmelia, E., & Marliana, T. (2025). Analisa Kebutuhan Perawat Berdasarkan *Nursing workload* dengan Menggunakan Metode Time And Motion Study pada Pediatric Intensive Care Unit di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, *9*(4), 1013-1025.

Baghdadi, N. A., Farghaly Abd-EL Aliem, S. M., & Alsayed, S. K. (2020). The relationship between nurses' *job crafting* behaviours and their work engagement. *Journal of nursing management*, *29*(2), 214-219.

Baharum, H., Ismail, A., McKenna, L., Mohamed, Z., Ibrahim, R., & Hassan, N. H. (2023). Success factors in adaptation of newly graduated nurses: a scoping review. *BMC nursing*, *22*(1), 125.

Bäker, A., Breuninger, S., & Pull, K. (2021). Pushing performance by building bridges: Human and social capital as mechanisms behind the mobility-performance link. *Journal of Vocational Behavior*, *129*, 103613.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). *Job demands*–resources theory: Ten years later. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, *10*(1), 25-53.

Boateng, R. K., & Appiah, S. O. (2025). *Job crafting* and employee commitment: key drivers for retaining skilled talent in digitally transformed organizations. *Future Business Journal*, *11*(1).

Chang, S., Han, K., & Cho, Y. (2020). Association of happiness and nursing work environments with *job crafting* among hospital nurses in South Korea. *International journal of environmental research and public health*, *17*(11), 4042.

Cho, H., & Steege, L. M. (2021). Nurse fatigue and nurse, patient safety, and organizational outcomes: A systematic review. *Western Journal of Nursing Research*, *43*(12), 1157-1168.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512.

Dian, D., & Kurniawidjaja, M. (2023). Hubungan faktor pekerjaan dengan kelelahan kerja pada perawat puskesmas di kabupaten sambas tahun 2023. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, *4*(2), 2253–2259.

Dianaurelia, Y. Y., Wulandari, C. I., & Kusumaningsih, I. (2024). Pengalaman Perawat Puskesmas Menjalankan Peran Perawat di Pelayanan Kesehatan. *Journal of Nursing Innovation*, *3*(2), 55-69.

Diehl, E., Rieger, S., Letzel, S., Schablon, A., Nienhaus, A., Escobar Pinzon, L. C., & Dietz, P. (2021). The relationship between workload and burnout among nurses: The buffering role of personal, social and organisational resources. *PloS one*, *16*(1), e0245798.

Eguchi, H., Shimazu, A., Bakker, A. B., Tims, M., Kamiyama, K., Hara, Y., ... & Kawakami, N. (2016). Validation of the Japanese version of the *job crafting* scale. *Journal of occupational health*, *58*(3), 231-240.

Griffiths, P., Saville, C., Ball, J., Dall'Ora, C., Meredith, P., Turner, L., & Jones, J. (2023). Costs and cost-effectiveness of improved nurse staffing levels and skill mix in acute hospitals: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, *147*, 104601.

Gunawan, PB (2025). *Hubungan Nursing workload Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Kabupaten Halmahera Selatan* (Disertasi Doktor Universitas Widya Husada Semarang).

Han, S.-J. (2023). Nurses' *job crafting*, work engagement, and well-being: a path analysis. *BMC Nursing*, *22*(1), 405.

Harju, L. K., Kaltiainen, J., & Hakanen, J. J. (2021). The double-edged sword of *job crafting*: The effects of *job crafting* on changes in job demands and employee well-being. *Human Resource Management*, *60*(6), 953-968.

Hermawati, A., & Yosiana. (2021). Optimalisasi kinerja perawat berbasis *workload*dengan intervening stres kerja pada perawat di puskesmas. Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 10(1), 1–13.

Hidayat, R., & Yoana Agnesia, E. (2024). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan *Nursing workload* Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang. *JKT*, *5*(1).

Jarden, R. J., Jarden, A., Weiland, T. J., Taylor, G., Bujalka, H., Brockenshire, N., & Gerdtz, M. F. (2021). New graduate nurse wellbeing, work wellbeing and mental health: A quantitative systematic review. *International journal of nursing studies*, *121*, 103997.

Jun, J., Ojemeni, M. T., Kalamani, R., Tong, J., & Crecelius, M. L. (2021). Relationship between nurse burnout, patient and organizational outcomes: Systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, *119*, 103933.

Karina, C., & Sabrian, F. (2025). Literature Review Peran Perawat Dalam Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) di Puskesmas. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, *10*(4).

Kartini, Y., Nursalam, N., Ahsan, Noventi, I., Sulastri, S., & Nurhayati, U. (2020). *Analysis Of Nursing workload At Islamic Hospital Surabaya*.

Kemenkes, R. I. (2024). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat. *Kementerian Kesehatan RI, Jakarta*.

Khairunnisa, T. Z., & Ashar, Y. K. (2026). Hubungan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Di Puskesmas Wilayah Kecamatan Medan Barat. *Jurnal Kolaboratif Sains*, *9*(1), 856-862.

Komite Etik Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Nasional. (2021). Pedoman dan standar etik penelitian dan pengembangan kesehatan nasional. Lembaga Penerbit Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan.

Kuijpers, E., Kooij, D. T., & van Woerkom, M. (2020). Align your job with yourself: The relationship between a *job crafting* intervention and work engagement, and the role of *workload*. *Journal of occupational health psychology*, *25*(1), 1.

Larasati, D. R., & Jais, S. (2025). Dampak peran perawat praktik mahir/*advanced practice nurses* dalam pelayanan kesehatan primer*: a scoping review*. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*, *10*(3), 266-283.

Liu, T., Wang, W., Shan, G., Zhang, Y., Liu, J., & Li, Y. (2022). *Job crafting* and nurses' presenteeism: The effects of job embeddedness and job irreplaceability. *Frontiers in Public Health*, *10*, 930083.

Lumentut, F. J. E., & Ambarwati, K. D. (2021). *Job crafting* dan *employee well-being* pada karyawan generasi y di indonesia. *Jurnal EMPATI*, *10*(1), 1–14.

Mading, M., & Wadu Willa, R. (2020). Persepsi *Nursing workload* Tenaga Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Nagekeo Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 Perception Of Workload Among Health Personnel In The Health Centers Of Nagekeo District, East Nusa Tenggara Province In 2019. *Buletin Penelitian Kesehatan*, *48*(3), 219-226.

Moghadam, K. N., Chehrzad, M. M., Masouleh, S. R., Mardani, A., Maleki, M., Akhlaghi, E., & Harding, C. (2020). *Nursing workload* in intensive care units and the influence of patient and nurse characteristics. *Nursing in critical care*, *26*(6), 425-431.

Nasution, I. F. S., Kurniansyah, D., & Priyanti, E. (2021). Analisis pelayanan pusat kesehatan masyarakat (PUSKESMAS). *kinerja*, *18*(4), 527–532.

Noviani, D., Haryeti, P., & Astuti, A. P. K. (2024). Hubungan *nursing workload* dengan *burnout* perawat di unit gawat darurat puskesmas wilayah kerja sumedang utara. *Jurnal Riset Kesehatan Poltekkes Depkes Bandung*, *16*(1), 317–325.

Nurambiya, N. (2025). Studi tentang Kolaborasi antara Perawat dan Tim Kesehatan dalam Meningkatkan Pelayanan Keperawatan. *Barongko Jurnal Ilmu Kesehatan*, *3*(3), 1175–1184.

Nursalam. (2012). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (3th ed.). Salemba Medika.

Nursalam. (2015). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (4th ed.). Salemba Medika.

Nursalam. (2017). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (5th ed.). Salemba Medika.

Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2024). Employee *job crafting* behaviour and its antecedents: a study of psychological safety, psychological autonomy, and task competence. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1-27.

Pabidang, T. E. (2023). *Pengaruh Job Demand-Resources (Jd-R) Terhadap Job crafting Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Grestelina Makassar: The Effect Of Job Demand-Resources (Jd-R) On Job crafting For Health Workers At Grestelina Hospital Makassar* (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).

Pardede, J. A., Saragih, M., & Yulistiami, E. (2020). Tingkat Pendidikan Perawat Dengan Perilaku Caring Pada Pasien Di Rsud Datu Beru Takengon. *Jurnal Online Keperawatan Indonesia*, *3*(1), 1-8.

Priharwanti, A., Irawan, T., Zulfa, N. M., Ni'mah, M., Salma, T. A., Khafidho, I. W., ... & Labib, M. (2024). Hubungan beban kerja dengan stres kerja tenaga kesehatan masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan. *Jurnal Kebidanan Harapan Ibu Pekalongan*, *11*(1), 10-17.

Rachman, M., & Yen, P. Y. (2026). The influence of nurse staffing and workload on medication administration errors: A scoping review. *Journal of Advanced Nursing*, *82*(8), 7688-7703.

Radikun, T. (2021). Peran *Job crafting* Pada Pekerja Sosial DI Balai Dan Loka Rehabilitasi Sosial Selama Masa Pandemi COVID-19. *Sosio Informa*.

Riana, A., Nina, N., & Rindu, R. (2022). *Nursing workload*, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, *11*(02), 160-169.

Rismayani, M. W., & Heryanda, K. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Buleleng I. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *10*(2), 303-314.

Rodam, W. S., & Husna, F. H. (2022). Peran Work Self Efficacy terhadap *Job crafting* pada Guru SMA di Kota Kediri. *Personifikasi Jurnal Ilmu Psikologi*, *13*(2), 90–108.

Sidin, 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. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, *11*(2).

Sriwulandari, M. (2020). *Hubungan nursing workload dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah Dolopo Kabupaten Madiun* (Doctoral dissertation, STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun).

Suardiningsih, N., Surya, K., & Bagus, I. (2021). *Peran role stress dalam memediasi pengaruh workloadterhadap Burnout perawat* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-5). Alfabeta.

Sujana, T., Fitrianto, A., & Hady, D. F. (2020). Gambaran Keterampilan Keperawatan Komunitas Di Puskesmas Getasan. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, *5*(1).

Sulistiyorini, D., & Zahra, G. A. (2020). Correlation between *Job crafting* and Employee Resilience during Pandemic Covid-19. *KnE Social Sciences*.

Tenriawaru, I. (2023). *Pengaruh Job Demands-Resources terhadap Job crafting Perawat di RSUD Labuang Baji Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

Thapa, D. R., Stengård, J., Ekström-Bergström, A., Areskoug Josefsson, K., Krettek, A., & Nyberg, A. (2022). Job demands, job resources, and health outcomes among nursing professionals in private and public healthcare sectors in Sweden–a prospective study. *BMC nursing*, *21*(1), 140.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of *job crafting* on job demands, job resources, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, *18*(2), 230.

Topa, G., & Aranda-Carmena, M. (2022). *Job crafting* in Nursing: Mediation between Work Engagement and Job Performance in a Multisample Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(19), 12711.

Wang, J., Li, Y., Sun, J., Cui, Y., Su, M., Tang, P., ... & Wang, Y. (2025). Influencing factors and mediating mechanisms of *job crafting* in clinical nursing practice. *Frontiers in Public Health*, *13*, 1711339.

Wijaya, N. H., Safitri, M., & Kartika, W. (2020). Maintanance, Kalibrasi Dan Laporan Online Untuk Mewujudkan Pelayanan Prima Di Puskesmas. *Jurnal Abdidas*, *1*(6), 705–712.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*(2), 179–201.

Yun, M. S., Lee, M., & Choi, E. H. (2024). *Job crafting*, positive psychological capital, and social support as predictors of job embeddedness on among clinical nurses-a structural model design. *BMC nursing*, *23*(1), 192.

Zhang, X., Yuan, L., Guo, M., Liu, K., & Wang, Y. (2026). *Job crafting* of nurses with postgraduate degrees in China: a province-wide cross-sectional study. *BMC nursing*, *25*(1), 116.

Zhang, X., Zhang, C., Gou, J., & Lee, S. (2024). The influence of psychosocial work environment, personal perceived health and *job crafting* on nurses' well-being: a cross-sectional survey study. *BMC Nursing*, *23*(1), 373.