

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka merupakan hasil kajian terhadap berbagai sumber literatur yang membahas topik yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Pada bagian tinjauan Pustaka ini, akan menjelaskan berbagai definisi dan deskripsi yang berkaitan dengan *Knowledge Sharing*, *Job Crafting*, *Self Efficacy*, Kredibilitas Perawat.

2.1.1 *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing adalah proses penyebaran pengetahuan, informasi, dan pengalaman antar individu dalam organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka (Hislop *et al.*, 2022). *Knowledge sharing* yang efektif dapat mempercepat pemecahan masalah, mendorong inovasi, serta memperkuat hubungan antar anggota tim. Proses berbagi pengetahuan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, meningkatkan komunikasi, serta mempermudah pengambilan keputusan.

2.1.1.1 Pengertian *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing merupakan suatu proses pengetahuan yang mengacu pada berbagai aktivitas penciptaan, penggabungan dan penggunaan kembali, serta penyebaran pengetahuan di antara individu dan kelompok dalam suatu organisasi (Yeboah, 2023). Proses ini tidak hanya melibatkan transfer pengetahuan secara formal melalui dokumen dan prosedur kerja, serta peraturan organisasi tetapi juga

melibatkan pertukaran pengetahuan secara informal seperti pengalaman pribadi dan wawasan, serta keahlian yang diperoleh melalui interaksi sosial. *Knowledge sharing* dipandang sebagai mekanisme timbal balik yang menuntut kesediaan individu untuk memberi dan menerima pengetahuan sehingga memungkinkan konversi pengetahuan individu menjadi pengetahuan organisasi yang bernilai untuk meningkatkan kinerja dan mendorong inovasi serta keunggulan kompetitif organisasi (Garcia-Perez & Simkin, 2021).

Knowledge sharing merupakan proses pertukaran pengetahuan, informasi, pengalaman, dan keahlian antar individu dalam organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi (Dehsorkhi & Hayat, 2025). *Knowledge Sharing* merupakan bentuk perilaku kerja prososial yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kooperatif dan berbasis pembelajaran (Robbins & Judge, 2022). *Knowledge Sharing* didefinisikan sebagai proses sistematis dalam menyebarkan wawasan, pemahaman, dan keahlian yang bertujuan untuk memastikan bahwa pengetahuan tersebut mengalir secara efektif dari individu ke individu lain untuk meningkatkan produktivitas organisasi (Armstrong, 2023:127).

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dipaparkan, *Knowledge sharing* dapat disimpulkan sebagai suatu proses atau aktivitas pertukaran pengetahuan, informasi, pengalaman, keterampilan, gagasan, dan keahlian antar individu, tim, atau unit dalam organisasi melalui berbagai saluran komunikasi untuk mencapai tujuan bersama, meningkatkan kemampuan bersama, serta menciptakan inovasi dan solusi terhadap masalah organisasi. Proses ini melibatkan interaksi sosial aktif di mana pengetahuan tidak hanya disampaikan, tetapi juga diasimilasi dan diterapkan

oleh pihak penerima sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kapasitas organisasi secara keseluruhan. *Knowledge sharing* bukanlah sekadar transfer data, tetapi juga pengembangan pemahaman bersama yang memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan, memperbaiki proses kerja, dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

2.1.1.2 Faktor-faktor *Knowledge Sharing*

Terdapat Faktor faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing* menurut (Sandra, 2022) yaitu:

1. Individu

Faktor individu merujuk pada karakteristik pribadi dari mereka yang berperan dalam proses berbagi pengetahuan. Faktor ini meliputi motivasi, kepercayaan antar rekan kerja, kesadaran, dan keterampilan komunikasi. Individu dengan motivasi tinggi cenderung lebih aktif menyebarkan pengetahuan, sementara tingkat kepercayaan interpersonal menjadi krusial karena mendorong keterbukaan dalam berbagi pengetahuan. Sikap, nilai, dan norma pribadi yang dianut setiap anggota organisasi turut membentuk pola perilaku *Knowledge Sharing*.

2. Organisasi

Faktor organisasi berkaitan dengan struktur, budaya, dan kebijakan yang mempengaruhi proses berbagi pengetahuan. Aspek ini meliputi budaya organisasi yang kondusif, sistem penghargaan, dukungan manajemen puncak, struktur yang fleksibel, dan iklim kolaboratif. Organisasi dengan budaya keterbukaan dan pembelajaran berkelanjutan akan lebih efektif memfasilitasi

Knowledge Sharing. Dukungan pemimpin dan sistem penghargaan yang tepat menjadi faktor krusial dalam menciptakan lingkungan yang mendorong mereka aktif berbagi pengetahuan.

3. Teknologi

Faktor teknologi mengacu pada infrastruktur dan sistem teknologi informasi yang memfasilitasi *Knowledge Sharing*. Faktor ini meliputi ketersediaan platform, kemudahan penggunaan, aksesibilitas, dan kualitas infrastruktur teknologi informasi. Teknologi berperan sebagai enabler melalui sistem manajemen pengetahuan berbasis digital seperti portal pengetahuan, basis data, dan platform kolaborasi yang memungkinkan perawat mengakses dan berbagi informasi secara efisien.

2.1.1.3 Indikator *Knowledge Sharing*

Terdapat beberapa indikator *knowledge sharing* yang mencerminkan sejauh mana individu secara aktif bertukar pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan dalam lingkungan kerja menurut (Utami et al., 2022):

1. *Team Work*

Kemampuan individu untuk bekerja sama dalam tim dan berkolaborasi satu sama lain, serta berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Kerja sama tim dapat membantu pertukaran pengetahuan di antara anggota melalui interaksi dan koordinasi yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja.

2. *Learning By Doing*

Proses pembelajaran yang terjadi melalui praktik langsung dan pengalaman kerja. Bukan hanya teori tetapi pegawai memperoleh dan berbagi pengetahuan

dengan cara terlibat aktif dalam pekerjaan sehingga pengetahuan lebih mudah dipahami.

3. Informasi Dengan Rekan Kerja

Kesediaan untuk saling memberikan dan menerima informasi yang relevan dengan pekerjaan kepada rekan kerja. Hal ini meliputi komunikasi aktif mengenai data, fakta, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

4. Berbagi Keterampilan Dengan Rekan Kerja

Proses transfer keterampilan teknis dan non-teknis dari satu individu ke individu lain dalam suatu organisasi. Karyawan yang berpengalaman mengajarkan keterampilan dengan rekan kerja untuk meningkatkan kompetensi tim secara keseluruhan.

2.1.2 *Job Crafting*

Job Crafting adalah proses di mana individu secara aktif mengubah atau menyesuaikan elemen-elemen dalam pekerjaan untuk lebih sesuai dengan minat, keterampilan, dan nilai pribadi. Konsep ini penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan, dan kinerja individu di tempat kerja. Dengan melakukan *job crafting*, karyawan bisa memperbaiki tugas-tugas yang dikerjakan, mengubah cara berinteraksi dengan rekan kerja, atau bahkan merancang ulang peran untuk menciptakan rasa lebih bermakna dalam pekerjaan yang dilakukan. Individu yang melakukan *job crafting* cenderung lebih termotivasi, merasa lebih berdaya, dan lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.1 Pengertian *Job Crafting*

Job crafting didefinisikan sebagai perilaku perubahan yang dimulai sendiri oleh pekerja dengan tujuan menyesuaikan pekerjaan dengan preferensi, keterampilan, dan kebutuhan pribadi agar dapat mencapai keseimbangan yang lebih baik antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja serta nilai pribadi dalam pekerjaannya (Rosalina & Muhid, 2025). *Job crafting* didefinisikan sebagai perubahan perilaku spontan yang diprakarsai oleh perawat untuk menyelaraskan tujuan pribadi mereka dengan tugas, sehingga meningkatkan keterampilan kerja dan motivasi (Yuan et al., 2025).

Job Crafting merupakan proses mereorganisasi pekerjaan secara sengaja agar lebih sesuai dengan motif, kekuatan, dan passion yang dimiliki individu (Robbins & Judge, 2022:130). Dalam perkembangan teori perilaku organisasi modern, *job crafting* dipandang sebagai bentuk perilaku kerja proaktif yang berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan kerja dan kinerja individu. Melalui kerangka *Job Demands–Resources Theory* menjelaskan bahwa *job crafting* merupakan strategi individu dalam menyeimbangkan tuntutan kerja dengan sumber daya yang dimiliki (Signore et al., 2025). Dalam konteks ini, *job crafting* membantu individu mengelola tekanan kerja sekaligus meningkatkan makna dan kualitas pengalaman kerja.

Job crafting adalah bentuk perilaku proaktif dan inisiatif yang dilakukan oleh individu yang bertujuan untuk menyelaraskan pekerjaan dengan preferensi, motivasi, dan minat. Dalam praktiknya, karyawan dapat mengubah pekerjaan mereka dengan memodifikasi berbagai aspek, seperti tugas yang dilakukan,

interaksi sosial di tempat kerja, dan persepsi mereka tentang makna pekerjaan (Dewi & Harahap, 2024). Dalam lingkungan pelayanan kesehatan, khususnya keperawatan, *job crafting* dipahami sebagai upaya perawat untuk menyesuaikan pelaksanaan tugas keperawatan, membangun hubungan kerja yang efektif, serta memaknai peran profesionalnya secara positif tanpa melanggar standar operasional prosedur yang berlaku (Armstrong, 2023:177).

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dipaparkan, *job crafting* dapat disimpulkan sebagai jenis perilaku kerja proaktif yang dilakukan atas kemauan sendiri oleh pekerja untuk menyesuaikan berbagai dimensi pekerjaan mereka agar selaras dengan preferensi, kompetensi dan kebutuhan serta nilai-nilai personal. Konsep ini tidak hanya berfokus pada penyesuaian tugas saja tetapi inisiatif untuk membentuk hubungan kerja yang bermakna dan memberikan interpretasi ulang terhadap peran profesional secara positif. Dalam lingkup layanan kesehatan seperti profesi keperawatan *job crafting* memberikan kesempatan bagi perawat untuk memperbaiki pengalaman kerja mereka tanpa melanggar standar operasional prosedur yang telah ditentukan. Oleh karena itu *job crafting* merupakan pendekatan yang tepat dan efektif untuk membangun lingkungan kerja yang lebih bermakna dan efisien serta berkelanjutan bagi individu maupun organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mendorong *Job Crafting*

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *job crafting*, (Damayanti & Samian, 2024):

1. Tingkat individu

Karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian

proaktif, motivasi intrinsik dan orientasi terhadap pengembangan karier. Karyawan dengan inisiatif tinggi dan kepercayaan diri yang tinggi cenderung lebih mampu menyesuaikan tugas dan peran pekerjaannya agar sesuai dengan keterampilan dan minat yang dimilikinya.

2. Tingkat interpersonal

Hubungan dan interaksi karyawan dengan individu lain di lingkungan kerja seperti rekan kerja, atasan, dan bawahan. Dukungan sosial dan kualitas komunikasi, serta iklim kerja yang kolaboratif dapat memotivasi karyawan untuk melakukan *job crafting*. Hubungan interpersonal yang positif memberikan ruang bagi karyawan untuk menegosiasikan tugas dan memperoleh masukan yang bermanfaat.

3. Tingkat organisasi

Organisasi yang memberikan otonomi kerja dan fleksibilitas tugas, serta mendorong inovasi akan membantu karyawan dalam melakukan *job crafting*. Dukungan manajerial dan sistem yang adaptif juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk menyesuaikan pekerjaannya dengan kebutuhan dan potensinya.

2.1.2.3 Indikator *Job Crafting*

Terdapat beberapa indikator-indikator *job crafting*, (Hanun dan Yuniasanti, 2025):

1. Meningkatkan sumber daya (*increasing structural job resources*)

Karyawan berusaha untuk meningkatkan sumber daya struktural dalam pekerjaannya, seperti mengembangkan keterampilan baru dan mencari peluang

belajar, serta meningkatkan otonomi dalam menjalankan tugas. Hal ini membuat mereka bekerja dengan efektif dan memperluas variasi tugas yang dapat meningkatkan kemampuan profesional.

2. Meningkatkan interaksi sosial (*increasing social job resources*)

karyawan dapat memperkuat hubungan sosial di lingkungan kerja melalui peningkatan interaksi dengan rekan kerja, pimpinan, atau klien. Peningkatan hubungan sosial ini dapat mengurangi stres, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan positif.

3. Meningkatkan keterampilan dalam situasi sulit (*increasing challenging job demands*)

Karyawan mencari tantangan kerja yang dapat mendorong dan mendukung seperti mengambil proyek baru yang lebih kompleks dan menetapkan target yang lebih tinggi, serta mengambil tanggung jawab tambahan yang sesuai dengan minat dan kemampuan. Dengan begitu, karyawan dapat meningkatkan engagement, kreativitas, dan profesional mereka.

4. Menurunkan tekanan di tempat kerja (*decreasing hindering job demands*)

Karyawan mencoba untuk mengurangi atau mengelola tuntutan pekerjaan yang bersifat menghambat dan tidak produktif, seperti beban kerja yang berlebihan, mengurangi konflik peran, atau gangguan yang menghambat produktivitas. Pengurangan tuntutan yang menghambat ini bertujuan untuk menjaga kesejahteraan dan mencegah burnout. Maka karyawan dapat mempertahankan performa kerja yang optimal sekaligus menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia.

2.1.3 *Self-Efficacy*

Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan dalam berbagai situasi. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tugas yang sulit, lebih resilien dalam mengatasi kegagalan, dan memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Ketika *self-efficacy* tinggi, individu lebih cenderung untuk mengambil inisiatif, berusaha lebih keras, dan akhirnya mencapai kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya *self-efficacy* dapat menghambat kemampuan individu untuk menghadapi tantangan, yang berpotensi menurunkan kinerja dan pencapaian tujuan pribadi atau organisasi.

2.1.3.1 *Pengertian Self-Efficacy*

Self-efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu dalam situasi yang dihadapi (Linge et al., 2021). *Self-efficacy* merupakan konsep yang bersifat dinamis yang dapat menjelaskan bagaimana motivasi berkembang dan bagaimana individu mengembangkan strategi untuk mengatasi tantangan, serta berfungsi sebagai pendekatan yang berguna untuk memahami aspek-aspek pengelolaan diri dalam proses kembali bekerja dan mengubah pola hidup (Baog et al., 2025).

Self-efficacy atau efikasi diri merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi situasi tertentu, yang merupakan inti dari teori kognitif sosial Bandura dan sangat berpengaruh terhadap motivasi, perilaku, serta pencapaian hasil. Individu dengan *self-efficacy* tinggi

cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, lebih konsisten dalam usahanya, dan lebih tahan menghadapi kegagalan, sehingga memengaruhi perilaku dan kinerja yang optimal (Helitty & Dina, 2025:26).

Dalam konteks organisasi modern, *self-efficacy* dipandang sebagai sumber daya psikologis yang berkontribusi terhadap kinerja, pengambilan keputusan, dan profesionalisme kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan *self-efficacy* tinggi lebih percaya diri dalam menjalankan peran kerja dan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang kompleks (Kahfeini, 2024). Pada bidang keperawatan, *self-efficacy* dipahami sebagai keyakinan perawat terhadap kemampuannya dalam memberikan asuhan keperawatan, mengambil keputusan klinis, serta menghadapi situasi kerja yang penuh tekanan dan risiko (Chandra, 2025) .

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dipaparkan, *self-efficacy* dapat disimpulkan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam merencanakan dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Konsep ini bersifat dinamis dan menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi, perilaku, dan kinerja seseorang dalam menghadapi tantangan. Individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dan konsisten dalam berusaha, serta memiliki ketahanan yang lebih baik terhadap kegagalan. Dalam konteks organisasi dan keperawatan, *self-efficacy* berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang mendukung profesionalisme, pengambilan keputusan klinis, dan kemampuan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang kompleks dan penuh tekanan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* menurut (Helitty & Dina, 2025:27):

1. Kontrol

Kemampuan individu dalam mengendalikan situasi dan hasil yang diinginkan. Faktor ini menunjukkan kepercayaan diri bahwa tindakan yang dilakukan dapat mempengaruhi hasil yang diharapkan. Individu dengan kontrol yang tinggi cenderung merasa mampu mengatur lingkungan dan kondisi yang dihadapi sehingga lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sulit.

2. Optimisme

Kecenderungan individu untuk memiliki harapan positif terhadap masa mendatang dan percaya pada kemampuan diri sendiri dalam mencapai tujuan. Faktor ini berkaitan dengan perspektif individu dalam menghadapi berbagai situasi yang menguntungkan maupun penuh tantangan. Individu yang optimis akan melihat kesulitan sebagai hal yang dapat diatasi dengan mudah dan memiliki ekspektasi positif terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam berbagai aktivitas.

3. Badan sifat (*trait agency*)

Karakteristik kepribadian yang relatif stabil terkait dengan kecenderungan individu untuk bertindak secara proaktif dan mandiri dalam mencapai tujuan. Faktor ini menggambarkan sejauh mana seseorang memiliki inisiatif dan ketekunan, serta kemampuan untuk mengambil tindakan yang diperlukan tanpa bergantung secara berlebihan pada orang lain.

2.1.3.3 Indikator *Self-Efficacy*

Terdapat empat indikator utama yang digunakan untuk mengukur *self-efficacy*, (Sembiring, 2022) yaitu:

1. *Past performance*

Indikator ini yang paling berpengaruh dalam *self-efficacy* yang mengacu pada pengalaman individu terkait keberhasilan atau kegagalan di masa lalu. Melalui keberhasilan di masa lalu, individu dapat meningkatkan keyakinan diri untuk menghadapi tantangan serupa di masa depan dan kegagalan yang berulang cenderung menurunkan tingkat *self-efficacy* individu, terutama jika kegagalan tersebut terjadi sebelum rasa percaya diri benar-benar terbentuk.

2. *Vicarious experience*

Pengalaman tidak langsung yang diperoleh melalui pengamatan terhadap perilaku orang lain, terutama mereka yang memiliki karakteristik atau kemampuan serupa. Ketika individu melihat keberhasilan orang lain dalam menyelesaikan tugas tertentu, hal ini dapat meningkatkan keyakinannya bahwa dirinya juga mampu mencapai keberhasilan yang sama. Sebaliknya, jika orang yang diamati gagal meskipun telah berusaha keras maka tingkat kepercayaan diri mereka cenderung menurun.

3. *Verbal persuasion*

Kemampuan individu yang dipengaruhi oleh dorongan, dukungan, atau pujian positif yang diberikan oleh orang lain. Keyakinan seseorang dalam menghadapi kesulitan dapat ditingkatkan melalui dorongan verbal yang meyakinkan dan tulus dari seseorang yang dapat dipercaya. Ketika individu yang tidak mendapat

persuasi serupa akan mudah tergoyahkan.

4. *Emotional cues*

kondisi fisiologis dan emosional individu dapat memengaruhi cara mereka menilai terhadap kemampuan diri sendiri. Kondisi seperti kecemasan, stres, kelelahan, atau suasana hati dapat menjadi indikator bagi individu dalam mengevaluasi kompetensinya. Kondisi emosional yang positif dan tingkat stres yang rendah cenderung meningkatkan *self-efficacy*, sementara kecemasan berlebihan atau kondisi fisik yang buruk cenderung menurunkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi situasi tertentu.

2.1.4 Kredibilitas Perawat

Kredibilitas perawat adalah tingkat kepercayaan dan pengakuan terhadap kemampuan profesional perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan berkualitas. Perawat dengan kredibilitas tinggi lebih dihargai oleh pasien dan rekan kerja, mampu membangun kepercayaan, serta meningkatkan kualitas perawatan. Pengembangan kredibilitas melalui peningkatan kompetensi, pelatihan, dan pengalaman praktis penting untuk meningkatkan mutu layanan kesehatan dan keberhasilan organisasi.

2.1.4.1 Pengertian Kredibilitas Perawat

Kredibilitas perawat merupakan konsep yang berkaitan dengan persepsi pihak lain terhadap kualitas personal dan profesional seseorang, terutama dalam konteks pelayanan publik seperti kesehatan (Wibowo et al., 2022:60-61). Kredibilitas perawat merupakan hasil penilaian pasien atau keluarga terhadap pelayanan perawat yang diberikan, kepercayaan pasien terbangun apabila perawat

mampu menunjukkan profesionalisme dalam menangani masalah pengobatan serta memberikan pelayanan yang sesuai (Kasiyo et al., 2021). Kredibilitas perawat tercermin dari kemampuan profesional, integritas, serta cara perawat berkomunikasi dan bertindak secara konsisten dalam memberikan asuhan keperawatan (Ali & Khalifa, 2025). Ketika perawat dipersepsikan memiliki kompetensi dan sikap profesional yang tinggi, pasien cenderung merasa aman, dihargai, dan percaya terhadap keputusan serta tindakan keperawatan yang diberikan (Ramadhani & Sediawan, 2022).

Profesionalisme perawat mencakup kompetensi klinis, etika, interaksi interpersonal, dan tanggung jawab profesional, yang semuanya berkontribusi pada persepsi kredibilitas mereka dalam kerja klinis dan hubungan dengan pasien (Febriani et al., 2024). Pada penelitian menunjukkan bahwa ini sangat penting dalam menentukan sejauh mana perawat dipandang sebagai tenaga profesional yang dapat dipercaya dan kompeten dalam memberi asuhan keperawatan yang aman dan efektif (Hamlan et al., 2023).

Kredibilitas perawat diartikan sebagai sejauh mana perawat dipersepsikan memiliki kompetensi profesional, dapat dipercaya, dan menjalankan tugasnya secara etis dan bertanggung jawab. Kredibilitas ini terbentuk melalui kualitas pelayanan, sikap profesional, serta kemampuan perawat dalam berinteraksi dengan pasien dan tim kesehatan lainnya (Bahari et al., 2024). Perawat yang dipersepsikan kompeten dan profesional lebih mudah bekerja sama dengan tenaga kesehatan lainnya, mendukung komunikasi tim, dan meningkatkan efektivitas pelayanan (Sediawan, 2022).

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dipaparkan, kredibilitas dapat disimpulkan sebagai persepsi menyeluruh terhadap kualitas pribadi dan profesional seseorang yang terbentuk melalui kompetensi teknis, integritas moral, dan konsistensi perilaku. Dalam konteks keperawatan, kredibilitas mencakup kompetensi klinis, etika profesional, komunikasi efektif, transparansi, dan tanggung jawab yang menjadi dasar kepercayaan pasien, keluarga, dan rekan kerja. Kredibilitas perawat yang tinggi menjadi kunci dalam membangun hubungan terapeutik berkualitas, memperkuat kerja sama antar profesi dan mendukung pelayanan kesehatan yang aman dan berfokus pada kepuasan dan keselamatan pasien.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kredibilitas Perawat

Kredibilitas dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Dalam hal ini, terdapat beberapa aspek yang berkontribusi terhadap kredibilitas, faktor-faktor tersebut diantaranya mencakup kompetensi profesional, integritas, kebaikan, dan keterbukaan menurut (Li & Gao, 2025):

1. Kompetensi profesional (*professional competence*)

Kompetensi dan keahlian yang dimiliki individu atau organisasi dalam bidang tertentu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan teknis untuk melakukan tugas-tugas dengan efisien. Individu dianggap kredibel jika individu tersebut bisa menunjukkan penguasaan materi melalui kualitas hasil kerja dan keakuratan informasi serta kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang sulit dalam bidang keahliannya. Kompetensi profesional yang tinggi menjadi fondasi utama dalam membangun kepercayaan.

2. Integritas (*integrity*)

Keseimbangan antara ucapan dan perilaku didasarkan pada prinsip moral dan etika yang kuat, mencakup kejujuran, kepatuhan terhadap aturan, dan komitmen pada nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Individu atau organisasi dengan integritas tinggi cenderung mendapatkan kepercayaan karena memperlihatkan akuntabilitas, transparansi dalam pengambilan keputusan, dan kesiapan untuk bertanggung jawab setiap tindakan, bahkan ketika menghadapi situasi yang sulit.

3. Kebaikan (*benevolence*)

Sikap peduli dan bersikap altruistik terhadap kesejahteraan orang lain yang menyoroti niat baik, empati, serta motivasi untuk memberikan manfaat positif kepada orang lain atau masyarakat. Kebaikan menjadi dasar untuk membangun kredibilitas, ini menunjukkan bahwa individu atau organisasi tidak hanya memikirkan kepentingan diri mereka sendiri tetapi juga mempertimbangkan bagaimana setiap keputusan dan tindakan mempengaruhi pihak-pihak yang terlibat untuk menciptakan kepercayaan yang berkelanjutan.

4. Keterbukaan (*openness*)

Kesediaan untuk berbagi informasi secara transparan dan menerima masukan dari berbagai pihak. Faktor ini meliputi aksesibilitas komunikasi, kemampuan merespon kritik dan saran, serta kejujuran dalam memberikan informasi. Keterbukaan memperkuat kredibilitas dengan mengurangi ketidakseimbangan informasi dan menciptakan kepercayaan antara pihak-pihak yang terlibat. Maka keterbukaan menjadi salah satu elemen dalam membangun hubungan kerja.

2.1.4.3 Indikator Kredibilitas Perawat

Kredibilitas dapat diukur melalui tiga indikator utama (Zalvi et.al, 2025):

1. *Trustworthiness* (kepercayaan)

Keyakinan orang lain terhadap integritas dan kejujuran individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepercayaan ini muncul dari konsistensi antara perkataan dan tindakan, transparansi dalam komunikasi, serta komitmen terhadap nilai-nilai etika yang dipegang. Individu yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi akan menunjukkan tanggung jawab, kejujuran dalam memberikan informasi, serta dapat diandalkan dalam berbagai situasi.

2. *Expertise* (keahlian)

Keahlian yang mencerminkan kompetensi teknis dan pengetahuan profesional individu dalam bidang yang ditekuni. Keahlian ini mencakup penguasaan keterampilan yang relevan, pengetahuan mendalam tentang bidang ilmu yang dipelajari dan kemampuan untuk membuat keputusan yang baik dalam situasi sulit, serta keterampilan dalam menggunakan teknologi dan metode terbaru.

3. *Attractiveness* (daya tarik)

Daya tarik meliputi aspek fisik dan non-fisik seperti karisma, kepribadian menyenangkan dan kemampuan komunikasi, serta kesamaan nilai dengan audiens. Aspek ini sangat penting untuk menarik perhatian dan membangun hubungan emosional yang membantu penerimaan pesan. Dengan individu yang menarik akan lebih mudah membangun kepercayaan audiens sehingga pesan yang disampaikan pun lebih efektif diterima. Semakin kuat daya tarik yang dimiliki individu semakin besar juga kemungkinan audiens untuk menerima.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penting yang digunakan oleh penulis dalam menyusun dan merancang penelitian ini. Untuk memberikan landasan teoritis yang kuat dan juga menyoroti perbedaan serta kontribusi dalam penelitian ini, tabel berikut menyajikan ringkasan penelitian terdahulu yang relevan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Nomor	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Basiony, B. M., & Ghonem, N. M. E. (2023). <i>Job Crafting, Knowledge Sharing, and Career Resilience among Nurses at Suez Canal University Hospital</i>	• Variabel X (<i>Knowledge Sharing</i>) • Variabel X (<i>Job Crafting</i>)	• Variabel X (<i>Self-Efficacy</i>) • Variabel Y (Kredibilitas Perawat) • Career Resilience • Penelitian dilakukan Suez Canal University Hospital	Job crafting dan <i>Knowledge Sharing</i> dapat meningkatkan daya tahan karier perawat sehingga akan mencerminkan kredibilitas profesional	Assiut Scientific Nursing Journal, 11(36), 287-298. https://doi.org/10.21608/asnj.2023.203135.1555
2	Shehab, S., Al-Bsheshish, M., Meri, A., Dauwed, M., Aldhmadi, B., Kareem, H. M., Alsayouf, A., Al-Mugheed, K., & Jarrar, M. (2023). <i>Knowledge sharing behaviour amonghead nurses in online health communities: The</i>	• Variabel X (<i>Knowledge Sharing</i>) • Variabel X (<i>Self-Efficacy</i>)	• Variabel X (<i>Job Crafting</i>) • Variabel Y (Kredibilitas Perawat)	<i>Self-Efficacy</i> memperkuat pengaruh positif kepercayaan dan reputasi dalam <i>Knowledge Sharing</i> untuk membangun kepercayaan	National Library of Medicine PloS ONE 18(1). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0278721

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	moderating role of knowledge <i>self-efficacy</i>				
3	Khan, H., Li, P., Chughtai, M., Mushtaq, M., & Zeng, X.(2023) The role of <i>Knowledge Sharing</i> and creative <i>self-efficacy</i> on the <i>self-leadership and innovative work behavior relationship</i>	• Variabel X (<i>Knowledge Sharing</i>) • Variabel X (<i>Self-Efficacy</i>)	• Variabel X (<i>Job Crafting</i>) • Variabel Y (Kredibilitas Perawat) • Penelitian dilakukan Punjab, Pakistan	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap Innovative Work Behavior yang diperkuat oleh <i>Knowledge Sharing</i> yang tinggi dalam organisasi	Journal of Innovation & Knowledge 8(4). https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100441
4	Rizki, K., Prahiawan, W.(2024) The Effect Of <i>Job Crafting</i> And Self Efficacy On Employee Performance With Work Engagement As An Intervening Variable (Study On Pltu Salira 1x660 Mw Pt Lestari Banten Energi)	• Variabel X (<i>Job Crafting</i>) • Variabel X (<i>Self-Efficacy</i>)	• Variabel X (<i>Knowledge Sharing</i>) • Variabel Y (Kredibilitas Perawat) • Objek Penelitian di Pt Lestari Banten Energi	<i>Job Crafting</i> dan <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja	International Journal of Social Service and Research 4(10) https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i10.921
5	Nikmah, D. U., & Budiono. (2024) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan self efficacy terhadap employee performance melalui employee engagement	• Variabel X (<i>Self-Efficacy</i>) • Variabel X (<i>Knowledge Sharing</i>)	• Variabel Y (Kredibilitas Perawat) • Variabel X (<i>Job Crafting</i>) • Objek Penelitian karyawan Bank XYZ	<i>Knowledge Sharing</i> tidak berpengaruh terhadap employee engagement dan berdampak positif terhadap employee performance . Sedangkan <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap employee engagement	Jurnal Ilmu Manajemen 12(4) 900-914 https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				dan tidak mempunyai pengaruh terhadap employee performance	
6	Shi, Y., Shen, J., Wei, Y., Chen, M., Wu, M., & Dong, Q.(2025) Understanding the Effects of Teacher Credibility on Students' Cognitive Engagement in Online Learning: The Mediating Roles of Academic <i>Self-Efficacy</i> and Motivational Regulation Strategies	• Variabel Y (Kredibilitas Perawat) • Variabel X (<i>Self-Efficacy</i>)	• Variabel X (<i>Knowledge Sharing</i>) • Variabel X (<i>Job Crafting</i>) • Fokus pada guru dan mahasiswa pascasarjana di China	Kredibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>self-efficacy</i> dan strategi regulasi motivasi	Acta Psychologica 261 https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105896
7	Nugroho, M., N.(2024) Motivasi Kerja, <i>Knowledge Sharing</i> , dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Akademi Keperawatan Jakarta	• Variabel X (<i>Knowledge Sharing</i>)	• Variabel Y (Kredibilitas Perawat) • Variabel X (<i>Self-Efficacy</i>) • Variabel X (<i>Job Crafting</i>) • Objek Penelitian pegawai akademi keperawatan jakarta	<i>Knowledge Sharing</i> dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang memungkinkan meningkatkan kredibilitas perawat	Jurnal Ilmiah Manajemen 10(1) 24-33. https://doi.org/10.32509/keelola.v10i1.5945
8	Yang, Z., Liu, P., & Cui., Z. (2021) Strengths-Based Job Crafting and Employee Creativity: The Role of Job Self-Efficacy and Workplace Status	• Variabel X (<i>Job Crafting</i>) • Variabel X (<i>Self-Efficacy</i>)	• Variabel X (<i>Knowledge Sharing</i>) • Variabel Y (Kredibilitas Perawat)	<i>job crafting</i> meningkatkan keyakinan mereka terhadap <i>self-efficacy</i> (kemampuan) melalui proses pemanfaatan kekuatan dan	Frontiers in psychology. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.748747

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				perubahan pekerjaan yang mereka lakukan sendiri	
9	Han, S. (2023) Nurses' job crafting, work engagement, and well-being: a path analysis	Variabel X (<i>Job Crafting</i>)	- Variabel X (<i>Knowledge Sharing</i>) - Variabel Y (Kredibilitas Perawat) - Variabel X (<i>Self-Efficacy</i>)	<i>job crafting</i> berhubungan signifikan dengan <i>work engagement</i> dan kesejahteraan perawat yang pada akhirnya berdampak pada performa profesional	Han BMC Nursing. https://doi.org/10.1186/s12912-023-01573-6
10	Lestari, T., & Azizah, S.(2021) Pengaruh <i>Job Crafting</i> dan <i>Self-Efficacy</i> terhadap Work Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan hotel Mexolie Kebumen)	- Variabel X (<i>Job Crafting</i>) - Variabel X (<i>Self-Efficacy</i>)	- Variabel X (<i>Knowledge Sharing</i>) - Variabel Y (Kredibilitas Perawat) - Objek Penelitian Karyawan Hotel Mexolie Kebumen	<i>Job Crafting</i> berpengaruh positif terhadap Work Engagement dan <i>Self-Efficacy</i> tidak berpengaruh langsung terhadap work engagement	Jurnal TSN Lestari. http://eprints.universitassputraban.gsa.ac.id/id/eprint/4694
11	Agustin, E., Kurniawan, I., & Lysander, M.(2025) The Influence of <i>Self-Efficacy</i> , Work Flexibility and <i>Job Crafting</i> on Job Satisfaction of Employees at Radio Republik Indonesia Yogyakarta	- Variabel X (<i>Job Crafting</i>) - Variabel X (<i>Self-Efficacy</i>)	- Variabel X (<i>Knowledge Sharing</i>) - Variabel Y (Kredibilitas Perawat) - Objek Penelitian karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Yogyakarta	<i>Self-Efficacy</i> dan <i>Job Crafting</i> tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	Amkop Management Accounting Review 5(2) 1123-1132. https://doi.org/10.37531/amar.v5i2.3244
12	Haryoko, A.(2024) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i>	Variabel X (<i>Knowledge Sharing</i>)	- Variabel Y (Kredibilitas Perawat) - Variabel X	Knowledge Sharing berpengaruh positif	Jurnal Tadbir Peradaban 4(2) https://doi.org/10.37531/amar.v5i2.3244

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Behavior Terhadap Job Satisfaction dan Innovative Work Behavior Pada Karyawan Manufaktur		(Self-Efficacy) • Variabel X (Job Crafting) • karyawan industri manufaktur pada • bidang paper di Tangerang	terhadap job satisfaction	org/10.55182/jtp.v4i2.468
13	Wulandari, G., & Muafi (2021) The effect of self-efficacy and organizational citizenship behavior toward knowledge sharing: The mediation role of abusive supervision	• Variabel X (Self-Efficacy) • Variabel X (Knowledge Sharing)	• Variabel X (Job Crafting) • Variabel Y (Kredibilitas Perawat) • Penelitian dilakukan pada anggota bursa efek di Jawa Tengah dan Yogyakarta	self-efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap knowledge sharing dalam organisasi	International Journal Of Research In Business And Social Science 10(4) 128-138 https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1168
14	Afrizal, Dewi, S., & Silvina, I. (2023) The Influence of Self-Efficacy and Effective Communication on Patient Education Practices Among Nurses with Nursing Supervision as Moderation at RSUP dr. Sitanala Tangerang	• Variabel X (Self-Efficacy)	• Variabel X (Knowledge Sharing) • Variabel Y (Kredibilitas Perawat) • Variabel X (Job Crafting) • Penelitian dilakukan RSUP dr. Sitanala Tangerang	Self-Efficacy dan komunikasi efektif berpengaruh positif terhadap praktik pemberian edukasi pasien	Arus Jurnal Sains dan Teknologi 1(1) 41-52. http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajst
15	Pahlaweni, E., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2025) The Role of Self-Efficacy in Job Crafting with Person Job-Fit as a Mediating Variable	• Variabel X (Job Crafting) • Variabel X (Self-Efficacy)	• Variabel X (Knowledge Sharing) • Variabel Y (Kredibilitas Perawat) • Penelitian dilakukan Dinas Penanaman Modal dan	self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap job crafting	Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi 6(1). http://jurnal.al-matani.com/index.php/invest/index

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir		
16	Zhou, X., Duan, D., Lien, C., Zhang, Y., Gong, S., & Chen, Q. (2025) The Effect of Team Job Crafting on Professional Quality of Life Among Nurses: A Latent Profile Analysis	• Variabel X (<i>Job Crafting</i>)	• Variabel X (<i>Self-Efficacy</i>) • Variabel X (<i>Knowledge Sharing</i>) • Variabel Y (Kredibilitas Perawat) • Penelitian dilakukan RSU Provinsi Sichuan, Tiongkok	Job Crafting berpengaruh positif terhadap compassion satisfaction dan dapat meningkatkan kehidupan profesional	Journal of Nursing Management https://doi.org/10.1155/jonm/2320459
17	Adriyanto, A., & Prasetyo, A.(2021) Pengaruh Motivasi Intrinsik dan <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening	• Variabel X (<i>Knowledge Sharing</i>)	• Variabel X (<i>Job Crafting</i>) • Variabel X (<i>Self-Efficacy</i>) • Variabel Y (Kredibilitas Perawat) • Penelitian dilakukan PT. BPR Rudo Indobank di Kota Semarang	<i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Jurnal Perpajakan , Manajemen, dan Akuntansi 13(1) 35-45. http://permana.upstegal.ac.id/ind
18	Wahyuni, A., & Fadli, J, A. (2023) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi	• Variabel X (<i>Knowledge Sharing</i>)	• Variabel X (<i>Job Crafting</i>) • Variabel X (<i>Self-Efficacy</i>) • Variabel Y (Kredibilitas Perawat) • Penelitian dilakukan Pegawai	<i>Knowledge Sharing</i> dapat meningkatkan <i>Innovative Work Behavior</i>	Jurnal EL-Riyasah 14(2) 100-117. http://dx.doi.org/10.24014/jel.v14i2.28761

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			Pemerintah an Kota Bekasi		
19	Nurhidayah, N., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh <i>Shared Leadership</i> Terhadap <i>Job Crafting</i> Melalui <i>Learning Goal Orientation</i> Dan <i>Knowledge Sharing</i> Pada Karyawan Rumah Sakit	• Variabel X (<i>Knowledge Sharing</i>) • Variabel X (<i>Job Crafting</i>)	• Variabel Y (Kredibilita s Perawat) • Variabel X (<i>Self- Efficacy</i>) • Penelitian dilakukan Perawat Rumah Sakit Di Surabaya	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job crafting</i>	Jurnal Ilmu Manajeme n 10(3). https://doi. org/10.267 40/jim.v10 n3.p971- 987
20	Bassori, F., Krishernawan, I., Pratama, A.(2025) Pengaruh Kepemimpinan Transformasion al, Efikasi Diri Dan <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan PT. Catur Kokoh Mobil Nasional Mojokerto	• Variabel X (<i>Knowledge Sharing</i>) • Variabel X (<i>Self- Efficacy</i>)	• Variabel Y (Kredibilita s Perawat) • Variabel X (<i>Job Crafting</i>) • Penelitian dilakukan karyawan PT. Catur Kokoh Mobil Nasional Mojokerto	<i>Self-Efficacy</i> dan <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif	Jurnal Ilmiah Akuntansi Publik, Manajeme n dan Perbankan 1(2) 78-83. https://doi. org/10.611 66/jiapmp. v1i2.14

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, termasuk pada sektor pelayanan kesehatan yang menuntut kualitas, ketepatan, dan kepercayaan publik. Kredibilitas perawat merupakan tingkat kepercayaan terhadap kemampuan profesional perawat dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Kredibilitas terbentuk melalui kualitas pelayanan, sikap profesional, serta kemampuan perawat dalam berinteraksi dengan pasien dan tim kesehatan lainnya (Bahari et al., 2024). Perawat memiliki

dampak langsung pada kualitas yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi Kredibilitas Perawat, termasuk *Knowledge Sharing*, *Job Crafting* dan *Self-Efficacy*.

Knowledge sharing merupakan proses pertukaran pengetahuan, informasi, pengalaman, dan keahlian antar individu dalam organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi (Dehsorkhi & Hayat, 2025). *Knowledge Sharing* juga tidak hanya melibatkan transfer pengetahuan secara formal melalui dokumen dan prosedur kerja, tetapi juga mencakup pertukaran pengetahuan informal seperti pengalaman pribadi dan wawasan yang diperoleh melalui interaksi sosial (Garcia-Perez & Simkin, 2021). Indikator-indikator yang mengukur *Knowledge Sharing* mencakup *team work*, *learning by doing*, informasi dengan rekan kerja, dan berbagi keterampilan dengan rekan kerja (Utami et al., 2022).

Karyawan yang aktif dalam *Knowledge Sharing* cenderung memiliki pemahaman yang lebih komprehensif tentang standar praktik keperawatan, mampu mengadopsi teknik-teknik baru dengan lebih cepat dan lebih siap menghadapi situasi klinis yang kompleks (Cordeiro et al., 2024). Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan persepsi pasien dan rekan kerja terhadap kompetensi profesional perawat tersebut. Penelitian menunjukkan bahwa praktik *knowledge sharing* di antara tenaga kesehatan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi profesional, kualitas pelayanan, serta efektivitas praktik kesehatan karena tenaga kesehatan dapat saling berbagi pengalaman dan praktik terbaik dalam menangani pasien (Wu et al., 2021). Ketika karyawan menunjukkan pengetahuan yang mendalam dan kemampuan untuk menjelaskan prosedur medis dengan jelas kepada

pasien maka akan lebih dihargai dan kredibilitas mereka di mata pasien akan meningkat secara signifikan.

Knowledge Sharing juga berkaitan dengan *Job Crafting*. *Knowledge sharing* memiliki peran fundamental dalam mendorong perilaku *job crafting* melalui mekanisme pembelajaran, pelatihan dan pertukaran kompetensi. Ketika individu terlibat aktif dalam berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan dengan rekan kerja mereka tidak hanya memperluas wawasan profesional tetapi juga memperoleh perspektif alternatif tentang cara menjalankan tugas-tugas mereka (Naseem et al., 2025). Individu yang terbiasa berbagi pengalaman mengenai cara menangani beban kerja atau strategi kerja sama dengan rekan kerja akan lebih mampu mengidentifikasi lingkungan kerja dalam pekerjaan mereka yang dapat dioptimalkan dan mengurangi hambatan, serta diperluas dengan tantangan baru yang sesuai dengan minat profesional mereka. *Knowledge Sharing* juga berfungsi sebagai sumber daya kognitif yang memperluas pemahaman individu tentang variasi pendekatan dalam menjalankan peran profesional mereka. *Knowledge sharing* tidak hanya meningkatkan kompetensi secara umum tetapi juga memberdayakan mereka untuk menjadi individu aktif yang mampu mendesain ulang pekerjaan agar lebih bermakna, menantang, dan sesuai dengan kapasitas pribadi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil penelitian menunjukkan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job crafting* (Nurhidayah & Nugrohoseno, 2022).

Job crafting didefinisikan sebagai perubahan perilaku spontan yang diprakarsai oleh perawat untuk menyelaraskan tujuan pribadi mereka dengan tugas,

sehingga meningkatkan keterampilan kerja dan motivasi (Yuan et al., 2025). Dengan melakukan *job crafting* yang efektif akan menunjukkan tingkat profesionalisme yang lebih tinggi karena mereka proaktif dalam menyesuaikan cara kerja, berinisiatif dalam kolaborasi lintas profesi, dan mampu menciptakan makna dalam tugasnya. Didukung juga Penelitian oleh Han (2023) menunjukkan bahwa tingkat *job crafting* berhubungan signifikan dengan *work engagement* dan kesejahteraan perawat yang pada akhirnya berdampak pada performa profesional. Terdapat 4 indikator *job crafting* yaitu Meningkatkan sumber daya (*increasing structural job resources*), Meningkatkan interaksi sosial (*increasing social job resources*), Meningkatkan keterampilan dalam situasi sulit (*increasing challenging job demands*), dan Menurunkan tekanan di tempat kerja (*decreasing hindering job demands*) (Hanun & Yuniasanti, 2025).

Job crafting memungkinkan karyawan untuk mengoptimalkan produktivitas mereka di tempat kerja dengan cara menyesuaikan gaya komunikasi yang efektif atau dengan mengatur prioritas tugas berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Berdasarkan *Job Demands–Resources Theory*, *job crafting* memungkinkan individu untuk menyeimbangkan tuntutan kerja dengan sumber daya yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kualitas kinerja (Signore et al., 2025). Kemampuan ini pada akhirnya akan memperkuat kredibilitas perawat karena dipersepsikan sebagai profesional yang kompeten, mandiri, dan bertanggung jawab.

Hubungan antara *Job Crafting* dan *Self-Efficacy* saling memperkuat dalam membentuk perilaku kerja proaktif dan kepercayaan diri profesional perawat.

Ketika perawat berhasil menyesuaikan tugas-tugas keperawatannya dengan preferensi dan keterampilan yang dimiliki seperti mengatur prioritas pasien berdasarkan kompetensi atau menciptakan metode komunikasi yang lebih efektif dengan keluarga pasien mereka memperoleh pengalaman langsung yang meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan dirinya. kemampuan perawat untuk memodifikasi pekerjaan mereka menjadi strategi yang efektif dan dapat memperkuat kepercayaan diri mereka dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi dan situasi klinis yang kompleks. *job crafting* merupakan tindakan proaktif karyawan yang secara langsung meningkatkan keyakinan mereka terhadap *self-efficacy* (kemampuan) melalui proses pemanfaatan kekuatan dan perubahan pekerjaan yang mereka lakukan sendiri (Yang et al., 2021).

Self-Efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu dalam situasi yang dihadapi (Linge et al., 2021). Konsep ini bersifat dinamis dan menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi, perilaku, dan kinerja seseorang dalam menghadapi tantangan. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dan konsisten dalam berusaha, serta memiliki ketahanan yang lebih baik terhadap kegagalan (Helty & Dina, 2025:26). Terdapat 4 indikator *Self-Efficacy* yaitu Past performance, Vicarious experience, Verbal persuasion, & Emotional cues (Sembiring, 2022).

Perawat dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas dengan profesional dan lebih mampu menghadapi situasi klinis yang kompleks, serta lebih kuat dalam menghadapi tekanan kerja. *self-efficacy*

merupakan faktor penting yang dapat mendorong kepercayaan diri perawat dalam menyelesaikan masalah, termasuk dalam tugas-tugas yang kompleks (Deant et al., 2021). *Self-efficacy* bukan hanya keyakinan internal, tetapi memengaruhi kemampuan nyata perawat dalam memberikan pelayanan berkualitas dan efektif yang pada akhirnya berdampak pada kredibilitas profesi keperawatan (Indrawati et al., 2025).

Self-Efficacy atau keyakinan diri individu terhadap kemampuannya menjadi aspek penting dalam *knowledge sharing* di lingkungan organisasi. Ketika karyawan memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi maka mereka cenderung lebih percaya diri untuk berkontribusi dalam pertukaran pengetahuan dengan rekan kerja. Keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri tidak hanya berdampak pada performa personal, tetapi juga pada kesediaan mereka untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keahlian dengan rekan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* dalam organisasi (Wulandari & Muafi, 2021).

Self-Efficacy merupakan aspek penting bagi perilaku proaktif individu dalam memodifikasi lingkungan kerjanya. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri untuk melakukan penyesuaian struktural dalam pekerjaannya seperti meningkatkan sumber daya yang tersedia dan memperluas interaksi sosial dengan rekan kerja, serta mengambil tantangan klinis yang lebih kompleks. Pendapat ini sejalan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job crafting* terutama ketika individu merasa keyakinan terhadap kemampuannya dapat

mendorong perilaku proaktif dalam mengkonstruksi kembali pekerjaannya (Pahlaweni et al., 2025).

Kredibilitas perawat merupakan konsep yang berkaitan dengan persepsi pihak lain terhadap kualitas personal dan profesional seseorang, terutama dalam konteks pelayanan publik seperti Kesehatan (Wibowo et al., 2022). Terdapat 3 indikator untuk mengukur Kredibilitas Perawat, yaitu: *Trustworthiness* (kepercayaan), *Expertise* (keahlian), dan *Attractiveness* (daya tarik) (Zalvi et.al, 2025).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, dapat dijelaskan bahwa *Knowledge Sharing*, *Job Crafting*, dan *Self-Efficacy* memiliki peran penting dalam memengaruhi Kredibilitas Perawat di RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya. Perawat yang aktif dalam berbagi pengetahuan dengan rekan kerja, mampu menyesuaikan pekerjaan sesuai preferensi dan keterampilan yang dimiliki, serta memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam menjalankan tugas, cenderung lebih profesional dan kompeten dalam memberikan pelayanan kesehatan. Ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dalam membentuk persepsi pasien dan rekan kerja terhadap kredibilitas perawat yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam membentuk kredibilitas perawat. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pihak RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya dalam meningkatkan kredibilitas perawat melalui pengelolaan lingkungan kerja yang lebih baik.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang dapat dibangun dalam penelitian ini yaitu:

H₁: *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kredibilitas perawat pada perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya.

H₂: *Job Crafting* berpengaruh terhadap kredibilitas perawat pada perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya.

H₃: *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap kredibilitas perawat pada perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya.