

## Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* pada Guru Sekolah Dasar Negeri di Bandung

Fernanda Dwi Fadhilah \*, Temi Damayanti Djamhoer

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\* fernandadwifadhilah@gmail.com, temidamayanti@gmail.com

**Abstract.** Work engagement in an organization is an important thing to pay attention to because it is very important for the overall work function of employees and the sustainability of the organization. One of the efforts to increase work engagement is by doing job crafting or modification in work. This study aims to determine how much influence job crafting has on work engagement in elementary school teachers. The research method used is the causality method through multiple regression analysis with 373 public elementary school teachers in Bandung as subjects, including 10 elementary schools in Bandung City and 4 elementary schools in Bandung Regency. The measuring instruments used in this study are Job Crafting Scale developed by Tims [10], and adapted by Astuti (2023) and Utrecht Work Engagement Scale developed by Schaufeli & Bakker [12]. The results showed that public elementary school teachers in Bandung had a high level of job crafting, which amounted to 96.8%. In addition, the teachers also have a high level of work engagement, which is 99.2%. The effect of job crafting on work engagement found is 52% with the increasing structural job resources dimension as the dimension that has the highest value. Increasing structural job resources is done through efforts to utilize opportunities to develop and optimize personal abilities.

**Keywords:** *Job Crafting, Work Engagement, Teacher*

**Abstrak.** Keterikatan kerja atau work engagement pada suatu organisasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena sangat penting untuk keseluruhan fungsi kerja karyawan dan keberlanjutan organisasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan work engagement adalah dengan melakukan job crafting atau modifikasi dalam pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh job crafting terhadap work engagement pada guru sekolah dasar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausalitas melalui analisis regresi berganda dengan 373 guru Sekolah Dasar Negeri di Bandung sebagai subjek, mencakup 10 SDN di Kota Bandung dan 4 SDN di Kabupaten Bandung. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Job Crafting Scale yang dikembangkan Tims [10], dan diadaptasi oleh Astuti (2023) dan Utrecht Work Engagement Scale yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker [12]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Guru Sekolah Dasar Negeri di Bandung memiliki tingkat job crafting yang tinggi, yaitu sebesar 96.8%. Disamping itu, para guru juga memiliki tingkat work engagement yang tinggi, yaitu sebesar 99.2%. Pengaruh job crafting terhadap work engagement yang ditemukan adalah 52% dengan dimensi increasing structural job resources sebagai dimensi yang memiliki nilai paling tinggi. Increasing structural job resources dilakukan melalui upaya pemanfaatan kesempatan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kemampuan diri.

**Kata Kunci:** *Job Crafting, Work Engagement, Guru*

## A. Pendahuluan

Bagi suatu organisasi, keterikatan kerja atau *work engagement* merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Keterikatan kerja atau *work engagement* merupakan kondisi pikiran positif yang memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan, dicirikan oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). *Vigor* merupakan keadaan pikiran yang ditandai dengan perasaan energik, bersedia memberikan usaha yang lebih besar dalam melakukan pekerjaan dan perasaan terus bekerja meskipun ada kesukaran. *Dedication* merupakan antusias pekerja yang menganggap pekerjaan sebagai hal yang bermakna, menantang, sekaligus menginspirasi. *Absorption* merupakan keasyikan dalam peran kerja sehingga waktu terasa begitu cepat berlalu dan merasa tidak ingin meninggalkan tempat kerja [1]. *Work engagement* yang dimiliki karyawan meningkatkan emosi positif yang tercermin pada peningkatan produktivitas, perilaku proaktif, dan peningkatan kepuasan kerja. *Work engagement* sangat penting bagi karyawan karena mempengaruhi keseluruhan fungsi kerja karyawan dan keberlanjutan organisasi [2].

Institusi pendidikan, sebagai entitas organisasional, menyatukan elemen-elemen yang melibatkan sumber daya manusia, yang meliputi kepala sekolah, tenaga pengajar atau guru, staf pendukung, peserta didik atau siswa, serta orang tua siswa. Sekolah dasar menduduki peran yang sangat penting dan strategis karena kesalahan dan ketidaktepatan dalam pelaksanaan pendidikan pada tingkat ini berpotensi memberikan dampak yang signifikan pada tahap pendidikan berikutnya. Sebaliknya, pencapaian yang berhasil di tingkat pendidikan dasar membimbing menuju keberhasilan pada tahap pendidikan lanjutan [3]. Dari segi substansi, kemampuan guru kelas SD-MI dapat dikategorikan ke dalam empat domain kompetensi, yaitu penguasaan bidang studi mencakup pemahaman substansial dan metodologi dasar dalam bidang keilmuan dari materi lima bidang studi (Bahasa Indonesia, matematika, IPA, IPS, dan PPKN), pengetahuan mengenai peserta didik, kemahiran dalam mendidik, serta peningkatan kepribadian dan profesionalisme.

Selama beberapa dekade terakhir, guru semakin dihadapkan pada ekspektasi dan tekanan eksternal, misalnya dari pengawas, orang tua, dan pembuat kebijakan. Sebagai akibatnya, kemungkinan guru mengalami beban kerja yang tinggi, waktu yang lebih sedikit untuk berinteraksi dengan kerja, lebih banyak konflik antara ranah pekerjaan, hingga *burnout* [4]. Ketidakseimbangan antara *job demands* dan *job resources* yang dimiliki, dimana *job demands* tidak diimbangi dengan *job resources* yang mendukung akan mengakibatkan [5]. Penting bagi pegawai untuk memiliki keterlibatan dalam proses menciptakan lingkungan kerja yang baik karena dua alasan berikut, pertama adalah bahwa setiap individu memiliki ciri khas yang dapat menciptakan preferensi berbeda-beda terhadap jenis pekerjaan atau pilihan karir. Selain itu, ketika individu memahami cara menciptakan lingkungan kerja yang ideal, mereka mampu mengidentifikasi karakteristik pekerjaan mereka dan melakukan intervensi jika diperlukan sebagai upaya pencegahan dampak negatif, seperti demotivasi dan penurunan kinerja [6].

Berdasarkan hal ini, maka dalam melaksanakan pekerjaannya, akan berguna jika para guru melakukan *job crafting* [7] karena meskipun guru bekerja di lingkungan kerja yang penuh tuntutan dan memungkinkan mereka tidak memiliki kendali penuh atas beban kerja mereka, namun mereka mampu menggunakan dan mengoptimalkan sumber daya pekerjaan mereka untuk menghadapi tuntutan pekerjaan mereka. Guru pendidikan anak usia dini yang memodifikasi pekerjaannya memberikan perawatan yang lebih berkualitas yang mengindikasikan bahwa memodifikasi pekerjaan bermanfaat bagi individu dan organisasi [6].

Konsep *job crafting* pertama kali dikemukakan oleh Wrzesniewski dan Dutton [8] sebagai tindakan perubahan dalam pekerjaan secara fisik dan kognitif individu yang dilakukan pada tugas atau batasan relasi. Sehingga memungkinkan pegawai mengubah makna pekerjaan atau identitas pekerjaan mereka. Perubahan dalam pekerjaan dilakukan para *job crafters* terutama untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan meningkatkan sumber daya pekerjaan, sehingga dapat mengurangi atau menghindari dampak buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan [9]. Semua orang dapat melakukan *job crafting*, dimana setiap pekerjaan terdiri dari tuntutan pekerjaan tertentu dan sumber daya pekerjaan yang dapat ditingkatkan dan/atau dikurangi [10].

*Job crafting* terdiri dari empat dimensi [10], yaitu (1) *increasing structural job resources*/meningkatkan sumber daya struktural pekerjaan, (2) *increasing social job resources*/meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan, (3) *increasing challenging job demands*/meningkatkan tuntutan pekerjaan, dan (4) *decreasing hindering job demands*/mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat. *Job Crafting* pada prinsipnya melibatkan karyawan yang meningkatkan sumber daya dan mencari tantangan dalam pekerjaan mereka sebagai bentuk motivasi diri di lingkungan kerja (Tims, Bakker, & Derks, 2012) [10]. Motivasi diri akibat peningkatan *job resources* memunculkan perilaku *job crafting*. *Job resources* adalah aspek yang sangat berguna dalam mempertahankan *work engagement* ketika tuntutan pekerjaan tinggi [11]. Guru yang secara proaktif memodifikasi lingkungan dan tugas kerjanya cenderung mengalami emosi positif terkait pekerjaan mereka dan pengalaman positif ini berkaitan dengan *work engagement*. Melalui perasaan positif, pikiran yang positif, memuaskan, dan yang ditimbulkan ini pada akhirnya akan membuat guru termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga akan menimbulkan *work engagement* pada guru yang ditandai dengan; *vigor* (yaitu, merasa bugar dan energik saat bekerja), *dedication* (yaitu, merasa antusias dengan pekerjaan dan terlibat dalam tugas-tugas pekerjaan), and *absorption* yaitu, merasa bahwa pekerjaan itu begitu melibatkan sehingga lupa waktu saat bekerja).

Berdasarkan uraian di atas beserta pengkajian penelitian-penelitian terdahulu dengan hasil dan latar belakang pekerjaan yang berbeda, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berfokus pada Guru Sekolah Dasar Negeri di Bandung sebagai subjek penelitian untuk mengetahui perilaku *job crafting* dan sikap *work engagement*, serta pengaruh dari *job crafting* terhadap *work engagement* pada guru Sekolah Dasar Negeri di Bandung.

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui analisis regresi berganda. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Bandung yang berjumlah 13.516 orang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster random sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 373 guru dari 11 Sekolah Dasar Negeri di Kota Bandung dan 4 Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bandung. Pengambilan sampel dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri di Kota dan Kabupaten Bandung yang memiliki populasi guru yang lebih besar dibandingkan Sekolah Dasar Negeri lain. *Cluster random sampling*, sebagai pemilihan subjek dalam kelompok lebih efektif dilakukan dengan jumlah *cluster* yang lebih besar [17]. Sekolah Dasar Negeri yang menjadi sampel penelitian ini, yaitu SDN M Kota Bandung, SDN K Kota Bandung, SDN P Kota Bandung, SDN C Kota Bandung, SDN CK Kota Bandung, SDN PL Kota Bandung, SDN U Kota Bandung, SDN S Kota Bandung, SDN CM Kota Bandung, SDN CA Kota Bandung, SDN PD Kota Bandung, SDN N Kabupaten Bandung, SDN R Kabupaten Bandung, SDN PB Kabupaten

Bandung, dan SDN CH Kabupaten Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner yang dibagikan pada sekolah-sekolah dan melalui studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *multiple regression*.

Alat ukur *job crafting* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job Crafting Scale* yang dikembangkan oleh Tims [10] yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Astuti (2023). Alat ukur ini terdiri dari 21 item pernyataan untuk mengukur empat dimensi, yaitu *increasing structural job resources*, *increasing social job resources*, *increasing challenging job demands*, dan *decreasing hindering job demands*. Alat ukur *work engagement* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Utrecht Work Engagement Scale* yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker [12]. Alat ukur ini terdiri dari 17 item pernyataan untuk mengukur tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**  
**Rekapitulasi *Job Crafting* Guru Sekolah Dasar Negeri di Bandung**

**Tabel 1.** Rekapitulasi *Job Crafting* Guru

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Job Crafting</i> Rendah	12	3,2%
2	<i>Job Crafting</i> Tinggi	361	96,8%
	Total	373	100%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 1. didapatkan data bahwa hasil rekapitulasi pengukuran *job crafting* secara keseluruhan pada guru adalah sebanyak 361 orang guru (96.8%) memiliki tingkat *job crafting* yang tinggi, sedangkan 12 orang guru (3.2%) memiliki tingkat *job crafting* yang rendah. *Job Crafting* pada dasarnya adalah perilaku guru dalam upaya meningkatkan *job resources* dan mencari tantangan dalam pekerjaan untuk memotivasi diri sendiri di tempat kerja [10]. Ini melibatkan upaya para guru untuk menyesuaikan tugas, hubungan, dan kognisi pekerjaan mereka agar sejalan dengan keinginan dan kebutuhan individu. Tingkat *job crafting* yang tinggi menandakan bahwa para guru telah melakukan upaya untuk meningkatkan *job resource* yang dimilikinya. Para guru melakukan *job crafting* yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya. Dengan tuntutan kerja bahwa mereka harus melakukan pengajaran untuk lebih dari satu pelajaran, dimana dengan meningkatkan sumber daya struktural dan sosial akan sangat membantu para guru untuk menyeimbangkan *job demands* dengan *job resources* yang dimilikinya guna melaksanakan tugasnya secara optimal.

**Rekapitulasi *Work Engagement* Guru Sekolah Dasar Negeri di Bandung**

**Tabel 2.** Rekapitulasi *Work Engagement* Guru

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Work Engagement</i> Rendah	3	0,8%
2	<i>Work Engagement</i> Tinggi	370	99,2%
	Total	373	100%

Sumber : Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 2. didapatkan data bahwa hasil rekapitulasi pengukuran *work engagement* secara keseluruhan pada guru adalah sebanyak 370 orang guru (99.2%) memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, sedangkan sebanyak 3 orang guru (0.8%) memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. *Work engagement* adalah keadaan yang dinamis dan optimis terkait dengan pekerjaan seseorang yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* [13]. Berdasarkan hasil pengukuran ini, dapat diartikan bahwa para guru melakukan tugasnya dengan penuh konsentrasi, sehingga membuat guru merasa bahwa waktu cepat berlalu dan membuat guru sulit untuk lepas dari pekerjaannya. Dalam memberikan pengajaran, para guru mengerahkan energi yang dimiliki secara optimal yang menunjukkan bahwa guru memiliki keterlibatan yang kuat terhadap pekerjaannya, hal ini membuat para guru merasakan antusiasme dan merasa tertantang ketika mengajar, sehingga guru merasa bahwa waktu cepat berlalu dan membuat guru sulit untuk lepas dari pekerjaannya.

## Gambaran Kontribusi *Job Crafting* Terhadap *Work Engagement* Guru Sekolah Dasar Negeri di Bandung

**Tabel 3.** Kefisien Determinasi Simultan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 <sup>a</sup>	.519	.514	9.67121

Sumber : Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui bahwa *job crafting* berkontribusi sebesar 52% terhadap *work engagement* guru. Sehingga dapat diketahui bahwa ketika guru sekolah dasar melakukan upaya modifikasi dalam pekerjaannya dengan meningkatkan sumber daya struktural, meningkatkan sumber daya sosial, meningkatkan beban kerja yang menantang, dan mengurangi beban kerja yang menghambat, maka para guru mengalami keterlibatan dengan pekerjaannya. Kontribusi *job crafting* terhadap *work engagement* dilakukan guru melalui beberapa upaya, diantaranya adalah penyesuaian pekerjaan berdasarkan preferensi dan kebutuhan pribadi, meningkatkan intensitas interaksi sosial dan menerima umpan balik dari rekan kerja, tidak melakukan tugas yang mereka tahu akan membuat mereka tidak nyaman secara psikologis, serta memperluas cakupan pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru telah melakukan upaya untuk menyeimbangkan *job demands* yang dimilikinya dengan meningkatkan *job resources* nya. Ketika guru berhasil menyeimbangkan antara *job demands* dengan *job resources* dengan adanya *job resources* yang tinggi maka akan membuat guru termotivasi dalam melakukan tugas pengajaran kepada para siswanya. Guru yang sudah termotivasi akan meningkatkan *work engagement* melalui *vigor* dan *dedication*. Proses motivasi memicu guru untuk melakukan pekerjaan secara antusias agar dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik dengan mengacu pada bagaimana *job resources* memicu *work engagement* dan mendorong hasil yang positif terhadap organisasi, seperti kinerja atau komitmen organisasi yang meningkat [14].

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi Parsial

<i>Job Crafting</i>	Standardized Coefficient	Correlations	Total Pengaruh
	B	Zero-order	(%)
<i>Increasing Structural Job Resources</i>	0,484	0,661	31%
<i>Increasing Social Job Resources</i>	0,203	0,361	7%
<i>Increasing Challenging Job Demands</i>	0,043	0,320	1%
<i>Decreasing Hinderling Job Demands</i>	0,245	0,570	13%

Sumber : Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa dimensi *job crafting* yang memberikan kontribusi pengaruh paling tinggi terhadap *work engagement* adalah *increasing structural job resources* dengan pengaruh sebesar 31% dan dimensi *decreasing hinderling job demands* dengan pengaruh sebesar 13%. Sedangkan dimensi yang memberikan kontribusi paling rendah adalah *increasing challenging job demands* dengan pengaruh sebesar 1%.

Dimensi *increasing structural job resources* berpengaruh 31% terhadap *work engagement* guru, yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa guru memanfaatkan sumber daya pekerjaannya, bahwa peluang pengembangan profesional merupakan kesempatan untuk meningkatkan kinerja dan nilai bagi organisasi serta mencapai kepuasan kerja yang lebih besar, serta secara proaktif mendesain ulang pekerjaannya untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki [15]. Dimensi *decreasing hindering job demands* berpengaruh sebanyak 13% terhadap *work engagement* guru, dimana guru menyesuaikan pekerjaan dengan preferensi pribadinya dan melakukan upaya agar pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan dampak negatif bagi emosi dan mentalnya. Untuk memaksimalkan lingkungan kerja, *work engagement* memberikan dorongan dan kapasitas untuk mengurangi tekanan seperti konflik peran dan ambiguitas peran. Agar mereka dapat berfungsi dengan baik, karyawan yang sangat terlibat akan menemukan solusi untuk masalah yang terkait dengan pekerjaan mereka [16]. Para guru mengurangi jumlah tugas yang dimilikinya dengan tidak melakukan tugas yang mereka tahu akan membuat mereka tidak nyaman, baik secara fisik maupun psikologis.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka simpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Guru Sekolah Dasar Negeri di Bandung memiliki *job crafting* yang tinggi, yaitu sebesar 96.8%.
2. Guru Sekolah Dasar Negeri di Bandung memiliki *work engagement* yang tinggi, yaitu sebesar 99.2%.
3. *Job crafting* berpengaruh terhadap *work engagement* pada Guru Sekolah Dasar Negeri di Bandung sebesar 52% dengan dimensi *increasing structural job resources* dan *decreasing hindering job demands* sebagai dimensi *job crafting* yang berpengaruh paling besar terhadap *work engagement*.

#### Acknowledge

Terima kasih kepada Ibu Temi Damayanti Djamhoer, S.Psi., M.A., Psikolog. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dalam penyelesaian penelitian ini. Terima kasih kepada Kepala Sekolah Dasar Negeri di Bandung yang telah memberikan persetujuan untuk melakukan pengambilan data, serta Ibu dan Bapak Guru Sekolah Dasar Negeri di Bandung yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- [1] Schaufeli, W. B., Salanova, Marisa., Gonzalez-Roma, Vincente., & Bakker, A. B. *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. Netherlands: Kluwer Academic Publishers; 2002.
- [2] Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. *A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health*. Bridging Occupational, Organizational and Public Health; 2013.
- [3] Rorimpandey, Widdy. H. F. *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Ahlimedia Press; 2020.
- [4] Van Droogenbroeck, Filip; Spruyt, Bram; Vanroelen, Christophe. *Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work*. Teaching and Teacher Education; 2014.
- [5] Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. *The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being*. Journal of Occupational Health Psychology; 2013.
- [6] Tims, M., B. Bakker, A., & Derks, D. *Daily job crafting and the self-efficacy – performance relationship*. Journal of Managerial Psychology; 2014.
- [7] Van Wingerden, Jessica; Derks, Daantje; Bakker, Arnold B. *The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance*. Human Resource Management; 2015.

- [8] Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. *Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work*. Academy of Management Review; 2001.
- [9] Siddiqi, M. A. *Work Engagement and Job Crafting of Service Employees Influencing Customer Outcomes*. Vikalpa; 2015.
- [10] Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. *Development and Validation of The Job Crafting scale*. Journal of Vocational Behavior; 2012.
- [11] Bakker, A.B. and Leiter, M.P. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Hove: Psychology Press; 2010.
- [12] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. *Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to The Concept*. Hove: Psychology Press; 2010.
- [13] Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz Vergel, A. I. *Modelling job crafting behaviours: Implications for work engagement*. Human Relations; 2015.
- [14] Li, Feng; Jiang, Li; Yao, Xiang; Li, YongJuan. *Job demands, job resources and safety outcomes: The roles of emotional exhaustion and safety compliance*. China: Accident Analysis & Prevention; 2013.
- [15] Bélanger, J.J., et al. *Handling Conflict at Work: The Role of Fit between Subordinates' Need for Closure and Supervisors' Power Tactics*. International Journal of Conflict Management; 2015.
- [16] Mislim, Rana. *Job crafting in organizations: A valuable approach for job performance or just a theoretical framework?* Netherlands: Radbound University Nijmegen; 2015.
- [17] J. R. Fraenkel, N. E. Wallen, H. H. Hyun. *How to Design and Evaluate Research in Education*, 8th Edition. McGraw Hill; 2012 R. Habibah and I. U. Sumaryanti, "Pengaruh Skills Group Dialectical Behavior Therapy terhadap Penurunan Disregulasi Emosi Ibu," *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 17–22, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.1849.
- [18] A. N. Najmi and E. Nawangsih, "Pengaruh Social Control terhadap Cybersex Behavior pada Remaja di Indonesia," *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.
- [19] N. Ghaniyyaturrahmah and T. D. Djamhoer, "Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Perawat RSUD Majalengka," *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 93–100, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2752.