

Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement pada Guru SMP di Kota Bandung

Pamela Sarah Khairunnisa, Dewi Sartika, Rizka Hadian Permana

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

*pamelaaaasarah@gmail.com, dsartk@yahoo.com, rizka.hadian.permana@gmail.com

Abstract. This study aims to find out how much influence Job Crafting has on Work Engagement. This research was conducted on junior high school teachers in Bandung City. The number of subjects in this study was 359 junior high school teachers in the city of Bandung. This study used a psychological scale with Job Crafting measuring instruments from Tims, Bakker and Derks as well as Work Engagement measuring instruments from Schaufeli & Bakker. The method of this study is quantitative non-experimental causality. The results of the study found that 92.9% of teachers have high Job Crafting and 93.9% of teachers have high Work Engagement. The effect of Job Crafting on Work Engagement in this study was 46.8%. The results of multiple regressions show that the Increasing Structural Job Resources dimension has the highest influence on Work Engagement.

Keywords: *Junior High School Teacher in Bandung City, Job Crafting, Work Engagement.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement. Penelitian ini dilakukan pada Guru SMP di Kota Bandung. Jumlah subjek pada penelitian ini adalah 359 Guru SMP di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan skala psikologis dengan alat ukur Job Crafting dari Tims, Bakker dan Derks serta alat ukur Work Engagement dari Schaufeli & Bakker. Metode dari penelitian ini yaitu kuantitatif kausalitas non eksperimental. Hasil penelitian ditemukan bahwa 92,9% Guru memiliki Job Crafting yang tinggi dan 93,9% guru memiliki Work Engagement yang tinggi. Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement pada penelitian ini sebesar 46,8%. Hasil multiple regression menunjukkan bahwa dimensi Increasing Structural Job Resources yang memberikan pengaruh paling tinggi terhadap Work Engagement.

Kata Kunci: *Guru SMP di Kota Bandung, Job Crafting, Work Engagement.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi akan membutuhkan sumber daya manusia dengan *personal resources* yang baik (Bakker et al., 2012). Karyawan dengan *personal resources* yang baik itu seperti karyawan-karyawan yang mampu berdedikasi, mampu fokus, dan semangat merupakan bagian dari karyawan yang memiliki *work engagement* (Bakker et al., 2012). *Personal resources* memainkan peran penting dalam model JD-R karena akan meningkatkan keefektifan *job resources* dalam menghadapi *job demands* (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya akan mengarah pada kreativitas, inovasi, kepuasan klien, produktivitas, komitmen karyawan, profitabilitas, dan kesuksesan bisnis karena adanya *work engagement* (Attridge 2009; Simpson 2009; dalam Malinowski & Lim, 2015; Bakker, 2017).

Karyawan yang *engaged* memiliki tingkat energi dan antusias yang tinggi dalam melakukan pekerjaan (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). *Work engagement* menurut Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006) adalah suatu hal yang positif, yang dapat memenuhi pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *vigour*, *dedication*, dan *absorption*. *Work engagement* merupakan keadaan positif, yang memuaskan, motivasi-afektif dari kesejahteraan terkait pekerjaan.

Dalam model *job demands-resources* (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007) yaitu bahwa setiap pekerjaan memiliki faktor risiko spesifiknya sendiri yang terkait dengan *stress* pekerjaan. Karakteristik ini dapat diklasifikasikan dalam dua kategori umum, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*), sehingga kategori tersebut merupakan model menyeluruh yang dapat diterapkan ke berbagai pengaturan pekerjaan, terlepas dari tuntutan dan sumber daya tertentu yang terlibat. Tuntutan pekerjaan (*job demands*) mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial. Dengan *job demands* juga organisasi membutuhkan upaya atau keterampilan fisik dan/atau psikologis (kognitif dan emosional) pada sebuah organisasi. Contoh dari *job demands* termasuk tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak mendukung dan jam kerja yang tidak teratur. (Bakker & Demerouti, 2007).

Sedangkan *job resources* mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan fungsional untuk mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan dan fisiologis terkait dan biaya psikologis. (Bakker & Demerouti, 2007).

Di dalam sebuah organisasi, karyawan dapat mengoptimalkan lingkungan kerja mereka sendiri dengan cara proaktif mengubah *job demands* dan *job resources* mereka (Tims, Bakker, & Derks, 2013; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Perilaku yang diberikan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat kesesuaian antara karyawan dan pekerjaan tersebut serta mendorong keterlibatan kerja karena karyawan mengerjakan pekerjaan mereka sendiri dengan lebih menarik dan bermakna. Perubahan ini dapat untuk mengurangi atau memodifikasi tuntutan pekerjaan atau untuk meningkatkan sumber daya yang tersedia untuk menghadapinya. Dalam meningkatkan *job resources* terdapat intervensi yang dilakukan, salah satunya dengan *job crafting* (Bakker, 2017).

Work engagement dapat terjadi dengan dipengaruhi oleh banyak hal, dalam suatu perusahaan salah satunya adalah *job crafting*. Dalam penelitian Singh & Singh (2018), Wrzesniewski & Dutton (2001) mendefinisikan *job crafting* sebagai perubahan fisik dan kognitif yang dilakukan individu dalam tugas atau batas-batas relasional pekerjaan mereka. Ketika seorang karyawan memobilisasi sumber daya yang ia miliki melalui perilaku *job crafting*, mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan mereka dan yang lebih sesuai dengan kemampuan mereka (Tims & Bakker, 2010). *Job crafting* adalah perilaku proaktif pekerja

yang memperbaiki kondisi kerjanya sendiri untuk mencapai pekerjaan yang lebih bermakna dan memuaskan.

(Bakker et al., 2003b; c; Demerouti et al., 2001a, b) memiliki asumsi *job crafting* terdiri dari faktor-faktor yang diklasifikasikan dalam dua kategori umum (*job demands and job resources*), sehingga faktor tersebut dapat diterapkan ke berbagai pengaturan pekerjaan, walaupun tidak dari tuntutan dan sumber daya tertentu yang terlibat.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Tims, Bakker, & Derks (2012) pada 1181 orang di Belanda bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Namun, Tims, Bakker, & Derks (2015) melakukan penelitian kembali, dan hasilnya bertolak belakang dengan hasil yang sebelumnya, penelitian ini dilakukan pada 288 responden di Belanda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*. Karena *job crafting* melibatkan perubahan dalam desain pekerjaan seseorang. Apabila *job crafting* diterapkan dengan baik maka akan berdampak positif terhadap karyawan yaitu meningkatnya kinerja karyawan.

Paraskevas Petrou¹, Arnold B. Bakker, dan Machteld van den Heuvel pada tahun 2017 melakukan penelitian mengenai *job crafting* pada beberapa sektor pekerjaan, yaitu perawatan kesehatan, industri, pendidikan, bisnis, pemerintah, dan perdagangan serta media, TIK, atau layanan lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Paraskevas Petrou¹, Arnold B. Bakker, dan Machteld van den Heuvel ini menunjukkan hasil adanya pengaruh positif antara *job crafting* terhadap *work engagement*. Salah satu sektor pendidikan yang ada itu sekolah.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jessica Van Wingerden, Daantje Derks, And Arnold B. Bakker (2015) yang dilakukan pada karakteristik pekerjaan guru menunjukkan hasil bahwa *job crafting* memiliki dampak positif terhadap *work engagement*. Berdasarkan penelitian tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian yang lebih spesifik pada salah satu bidang pendidikan tepatnya pada guru SMP di Kota Bandung.

Sekolah dan guru dipengaruhi oleh transformasi yang terjadi di masyarakat. Kinerja guru secara langsung dipengaruhi oleh perubahan saat ini dalam struktur sosial dan sistem politik-ekonomi. Perubahan tersebut antara lain meliputi perubahan teknologi komunikasi dan informasi, revolusi ilmiah, perubahan struktur kependudukan, revolusi hubungan sosial, transformasi ekonomi dan politik, serta revolusi hubungan kerja dan waktu senggang. Semua perubahan ini tampaknya telah mendorong revolusi pendidikan, yang mendorong pengembangan individu otonom yang mampu membuat penilaian kritis, siap untuk berdialog dan bekerja sama dalam pemecahan masalah, dan yang mencari alternatif yang bertujuan untuk membangun masyarakat yang lebih baik (Alonso, Salinero & Topa, 2019)

Setiap guru memiliki beban kerja yang dibagi kedalam 6 kegiatan kependidikan, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran (kegiatan tatap muka), melakukan penilaian, membimbing kegiatan siswa, melakukan pekerjaan tambahan, dan melakukan pengembangan profesi kependidikan (Kamdi, 2014). Keenam kegiatan tersebut dilakukan guru pada waktu jam kerja sekolah dan di luar jam kerja sekolah. Jadi beban kerja guru sebenarnya tidak melulu mengajar di depan kelas. Sinaga (2016), tuntutan UU bahwa guru harus mengajar 24 JTM per minggu telah menimbulkan suatu situasi sangat fenomenal karena tidak semua guru berada pada kondisi yang ideal yang dengan mudah mendapatkan beban kerja 24 JTM dalam seminggu.

Berdasarkan pedoman mengenai beban kerja Guru dan Dosen (UUGD) dikatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru memiliki hak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum. Salah satu kebijakan pemerintah untuk meningkatkan penghasilan guru adalah memberikan tunjangan profesi guru (TPG). Pada pedoman beban kerja guru dan

dosen juga disebutkan bahwa guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya yang ditetapkan berhak mendapatkan TPG yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok. Namun sejalan dengan itu, selain memenuhi persyaratan kualifikasi akademik minimum, guru juga harus memiliki beban kerja sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka (JTM) per minggu untuk mata pelajaran yang diampu sesuai sertifikat pendidik yang dimiliki. Pada kenyataannya masih banyak guru sudah mengantongi sertifikat pendidik tetapi terkendala untuk mendapat TPG karena mengalami kekurangan jam mengajar. Salah satu cara mengatasinya, sejak tahun 2016 Kemendikbud mencanangkan implementasi kebijakan lima hari sekolah (LHS) dengan mengharuskan guru bekerja 37,5 jam efektif per minggu. Yustinus (2016) mengemukakan bahwa guru sebagai tenaga profesional dalam melaksanakan tugasnya berkewajiban untuk memenuhi jam kerja yang setara dengan beban kerja pegawai lainnya yaitu 37,5 jam kerja (@ 60 menit) per minggu.

Terpenuhi atau tidaknya 16 beban kerja guru pada suatu sekolah dapat dilihat dari daftar kebutuhan guru yang terdapat pada laporan bulanan. Sekolah dengan jumlah guru berlebihan akan mengakibatkan guru yang tidak dapat memenuhi kewajiban mengajarnya, harus menambah jam mengajar disekolah lain. Sedangkan sekolah yang jumlah gurunya kurang, akan mengakibatkan beban mengajar guru semakin berat (Sudarsono, 2015).

Job demands yang dimiliki seorang guru diatur dalam pedoman mengenai beban kerja Guru dan Dosen (UUGD), Guru dituntut untuk mengajar dengan melibatkan kreativitas, pemecahan masalah dan berpikir kritis dalam mengajar karena guru harus sekurang-kurangnya memenuhi 24 jam tatap muka (JTM) per minggu untuk mata pelajaran yang diampu sesuai sertifikat pendidik yang dimiliki. Guru juga melibatkan perasaan emosionalnya pada saat mengajar karena dalam mengajar guru akan dihadapkan dengan siswa yang memiliki tingkat kemampuan dan karakter yang berbeda-beda. *Job resources* yang diperlukan untuk memenuhi *job demands* ditingkatkan dengan *job crafting*. *Job crafting* merupakan perubahan yang mungkin dilakukan karyawan untuk menyeimbangkan *job demands* dan *job resources* mereka dengan kemampuan dan kebutuhan pribadi mereka (Tims & Bakker, 2010). Hal tersebut berlandaskan 4 bentuk yang ada, yaitu *increasing structural job resources*, *increasing social job resources*, *increasing challenging job demand* dan *decreasing hindering job demands* (Tims et al., 2012).

Penelitian ini dilakukan pada guru SMP di Bandung. berdasarkan hasil wawancara mengenai beban kerja yang diterima oleh guru, setiap minggu nya guru harus mencapai minimal jam mengajar sebanyak 24 jam kerja. Jika guru tersebut tidak memenuhi hal tersebut, maka guru tidak dapat mengikuti sertifikasi, dimana sertifikasi guru itu dilakukan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, meningkatkan martabat guru, meningkatkan profesionalitas guru dan tentunya untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Setiap sekolah tidak menjanjikan guru tersebut dapat memenuhi minimal jam kerja nya pada 1 sekolah atau 1 kewajiban mengajar mata pelajaran, maka dari itu setiap guru dapat memenuhinya dengan cara menambah jam mengajar di sekolah lain.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa besar *Job Crafting* pada Guru SMP di Bandung?
2. Seberapa besar *Work Engagement* pada Guru SMP di Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* Guru SMP di Bandung?

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode penelitian kausalitas. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh guru pada SMP yang berada di kota Bandung. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagian guru SMP di Kota Bandung yang dihitung dengan menggunakan margin error, hasil perhitungan 5% pada margin error untuk populasi guru di Kota Bandung yang jumlahnya diatas 1 juta yaitu 349, maka dari itu peneliti mendapatkan 359 sampel yang menjadi responden pada penelitian ini.

Pada penelitian ini pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarkan melalui link google formulir, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji asumsi normalitas, uji heteroskedasitas, uji multikolinieritas, uji regresi berganda, uji hipotesis simultan, uji hipotesis parsial, dan pengujian koefisien determinasi menggunakan SPSS Statistics 23.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Job Crafting (X) terhadap Work Engagement pada Guru SMP di Kota Bandung (Y).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan melalui analisis linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Kategori Setiap Dimensi Job Crafting

Kategori	<i>Increasing structural job resources</i>		<i>Incresing social job resources</i>		<i>Decreasing hindering job demands</i>		<i>Increasing challenging job demands</i>	
	f	%	F	%	f	%	F	%
Rendah	16	4,5%	92	25,6%	40	11,1%	82	22,8%
Tinggi	343	95,5%	267	74,4%	319	88,9%	277	77,2%
Total	359	100%	359	100%	359	100%	359	100%

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, menjelaskan bahwa hasil pengukuran responden terhadap masing-masing dimensi Job Crafting, diketahui bahwa dalam dimensi Increasing structural job resources 95,5% atau 343 orang dikategorikan tinggi dan 4,5% atau 16 orang dikategorikan rendah. Untuk dimensi Incresing social job resources 74,4% atau 267 orang dikategorikan tinggi dan 25,6% atau 92 orang dikategorikan rendah. Untuk dimensi Decreasing hindering job demands 88,9% atau 319 orang dikategorikan tinggi dan 11,1% atau 40 orang dikategorikan rendah. Untuk dimensi Increasing challenging job demands 77,2% atau 277 orang dikategorikan tinggi dan 22,8% atau 82 orang dikategorikan rendah.

Tabel 2. Rekapitulasi Kategori Setiap Dimensi Work Engagement

Kategori	<i>Vigor</i>		<i>Dedication</i>		<i>Absorption</i>	
	f	%	F	%	f	%
Rendah	33	9,2%	20	5,6%	22	6,1%
Tinggi	326	90,8%	339	94,4%	337	93,9%
Total	359	100%	359	100%	359	100%

Berdasarkan tabel 4.10 menjelaskan bahwa hasil pengukuran responden terhadap masing-masing dimensi Work Engagement, diketahui bahwa dalam dimensi Vigor 90,8% atau 326 orang dikategorikan tinggi dan 9,2% atau 33 orang dikategorikan rendah. Untuk dimensi Dedication 94,4% atau 339 orang dikategorikan tinggi dan 5,6% atau 20 orang dikategorikan rendah. Untuk dimensi Absorption 93,9% atau 337 orang dikategorikan tinggi dan 6,1% atau 22 orang dikategorikan rendah.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,684	0,468	0,462	6,89465

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel *Job Crafting* terhadap *Work engagement* sebesar 0,468 atau 46,8%. Sedangkan sebanyak 53,2% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu “*Job Crafting* memiliki pengaruh yang besar terhadap *Work Engagement* pada Guru SMP di Bandung.”

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial

<i>Job Crafting</i>	Standardized Coefficient	Correlations	Total Pengaruh (%)
	B	Zero-order	
<i>Increasing Structural Job Resources</i>	,423	,632	26,7%
<i>Increasing Social Job Resources</i>	,010	,438	0,4%
<i>Decrasing Hindering Job Demands</i>	,145	,493	7,1%
<i>Increasing Challenging Job Demands</i>	,230	,544	12,5%

Berdasarkan hasil dari perhitungan yang dilakukan, dapat dilihat bahwa dimensi yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *Work engagement* adalah *Increasing Structural Job Resources* dengan pengaruh sebesar 26,7%, sedangkan dimensi yang memberikan pengaruh paling rendah adalah *Increasing Social Job Resources* dengan pengaruh sebesar 0,4%.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada penelitian ini ditemukan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* sebesar 46,8%. *Job crafting* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* yang diperoleh melalui perilaku guru yang melakukan *job crafting* pada saat bekerja. Perilaku *job crafting* yang dilakukan oleh guru memberikan peningkatan terhadap *job resources* sehingga dapat menyeimbangkan *job demand* dari *emotional demands*. *Job crafting* dilakukan oleh guru guna mencari berbagai macam sumber daya yang dapat mendukung performa kerjanya. Berdasarkan hasil dari 4 dimensi yang terdapat pada *job crafting*, dimensi *increasing structural job resources* sebesar 0,423% memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* hal tersebut menandakan bahwa dalam bekerja guru mengembangkan kemampuannya dengan meningkatkan *job resources* melalui *skill variety* dengan mengikuti pelatihan (*workshop*) dalam menyeimbangkan *job demands* yang dihadapi yaitu *emotional demands*.

Hasil *multiple regression* menunjukkan bahwa dimensi *Increasing Structural Job Resources* memberikan pengaruh signifikan terhadap *work engagement*, artinya ketika guru SMP di Kota Bandung melakukan *increasing structural job resources*, guru akan lebih banyak meningkatkan keterampilan untuk menunjang kinerjanya pada saat mengajar, mengikuti *workshop*. Guru yang melakukan hal itu menjadi mengalami emosi positif dan termotivasi sehingga mengalami *work engagement*. Data *demographic* yang digunakan pada penelitian ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel penelitian.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab 4, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job crafting* pada Guru SMP di Kota Bandung dapat dikategorikan tinggi.
2. *Work engagement* Guru SMP di Kota Bandung dikategorikan tinggi.
3. Dari hasil analisis data *Job Crafting* memberikan pengaruh yang besar terhadap *Work Engagement* pada Guru SMP di Kota Bandung sebesar 46,8%.
4. *Increasing Structural Job Resources* memberikan kontribusi paling besar dan signifikan terhadap *Work Engagement*

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada dosen pembimbing, dosen wali, dekan, seluruh akedemisi Fakultas Psikologi Unisba, keluarga, tempat penelitian dan teman-teman yang telah membantu serta mendukung saya hingga penelitian ini selesai.

Daftar Pustaka

- [1] Alonso, C., Fernández-Salinero, S., & Topa, G. (2019). The impact of both individual and collaborative Job Crafting on spanish teachers' well-being. *Education Sciences*, 9(2), 1–9.
- [2] Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research* edited by Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter. USA and Canada: Personnel Psychology.
- [3] Bakker, A., & Leiter, M. (2012). *Work engagement: a handbook of essential theory and research* edited by Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter. *Personnel Psychology*, 65(1), 181-196.
- [4] Dancey, C. &. (2017). *Statistics Without Maths for Psychology*, 7th Edition . Pearson.

- [5] Demerouti, E.; Bakker, A.B.; Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. 2001. The job demands–Resources Model Of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, 499–512.
- [6] Hakanen, J. J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2019). Who is Engaged at Work?: A Large-Scale Study in 30 European Countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(5), 373–381.
- [7] Petrou, P., Bakker, A. B., & van den Heuvel, M. (2017). Weekly Job Crafting and leisure crafting: Implications for meaning-making and Work Engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- [8] Robbins, Stephen.P. (2006) *Perilaku organisasi*. Edisi ke-10 Jakarta: Indeks.
- [9] Sabon, Simon Sili. (2020). Problematik Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Alternatif Pemenuhannya (Studi Kasus di Kota Depok Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan* Vol 13 No.1.
- [10] Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* , 3, 71-92.
- [11] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- [12] Siddiqi, Mushtaq A. (2015). Work Engagement and Job Crafting of Service Employees Influencing Customer Outcomes. *The Journal for Decision Makers*. Vol 40(3) Hal 277–292. doi: 10.1177/0256090915598584
- [13] Syah, Nofan Darma. (2020). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Melalui Psychological Meaningfulness Karyawan Pt. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 8 No. 4.
- [14] Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- [15] Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., ... Derks, D. (2015). Job crafting and job performance : A longitudinal study Job crafting and job performance : A longitudinal study, 643(September). <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- [16] Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job Crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- [17] Yustinus J. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Tunjangan Khusus terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP, SMA Daerah Perbatasan dan Terpencil di Kabupaten Sintang. Jakarta.
- [18] Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141
- [19] Khairani, Aina P., Nugraha, Sumedi P. (2022). Dukungan Sosial dan Self-Regulated Online Learning Belajar Matematika Siswa SMA di Masa Pandemi *Jurnal Riset Psikologi* 2(2). 85-96.