

PENGARUH KETIDAKPUASAN KARIR TERHADAP JOB CRAFTING DENGAN DUKUNGAN SOSIAL DAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

Stepanus Gabriel Wibisono
Universitas Negeri Surabaya
stepanus.18068@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This research is motivated by individuals who do not always get satisfaction during their careers. The aims of this study were to find out how career dissatisfaction affects craft work and to test social support and self-efficacy moderated this relationship. This type of research is quantitative, the questionnaire is used as a data collection tool. Data were collected from a sample of 30 Romokalisari Toll Gate employees and processed using SPSS 25 software. Hypothesis testing showed that career dissatisfaction did not have a positive effect on job crafting, so social support and self-efficacy could increase the R Square value of the effect of career dissatisfaction on job crafting. Companies must maintain the level of career satisfaction of their employees and as much as possible to create a good and supportive work environment so that they feel motivated to create job crafting.

Keywords: Career Dissatisfaction; Job crafting; Self efficacy; Social Support

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh individu yang tidak selalu mendapatkan kepuasan selama berkarir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana ketidakpuasan karir mempengaruhi pekerjaan kerajinan dan untuk menguji dukungan sosial dan self-efficacy dimoderasi hubungan ini. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data. Data dikumpulkan dari sampel 30 orang pegawai Gerbang Tol Romokalisari dan diolah menggunakan software SPSS 25. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketidakpuasan karir tidak berpengaruh positif terhadap job crafting maka dukungan sosial dan self efficacy dapat meningkatkan nilai R Square pengaruh ketidakpuasan karir terhadap job crafting. Perusahaan harus menjaga tingkat kepuasan karir karyawannya serta sebisa mungkin untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan supportif agar mereka merasa termotivasi untuk menciptakan job crafting.

Kata kunci: Ketidakpuasan Karir; Pekerjaan Kerajinan; Efikasi Diri; Dukungan sosial

Pendahuluan

Manajemen adalah serangkaian kegiatan yang terjadi dalam organisasi dengan melibatkan manusia dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara efisien dengan melalui tahap-tahap kegiatan atau proses tertentu (Hermawati, Eliza, & Utami, 2020).

Seorang pemimpin suatu organisasi harus paham bahwa karyawan juga memiliki peran dalam menentukan keberhasilan meningkatkan kinerja dan produktivitas. Hal ini dikarenakan karyawan tidak hanya menjadi tumpuan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi turut ambil bagian dalam merencanakan perubahan tersebut

(Firmansyah, 2017). Bersamaan dengan itu, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang krusial bagi suatu organisasi dikarenakan merekalah yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas serta usaha mereka bagi organisasi. Terlebih lagi di masa sekarang yang hampir keseluruhan kegiatan organisasi menggunakan teknologi yang membuat organisasi harus lebih kompetitif dalam persaingan sehingga organisasi perlu mengembangkan kualitas sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia yang dikembangkan dengan baik akan menciptakan nilai dan dapat menjadi aset yang tak terlihat sehingga kemampuan organisasi semakin meningkat (Cahyani & Frianto, 2019).

Manusia merupakan salah satu dari kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Tanjung, Arifudin, Sofyan, & Hendar, 2020). Pentingnya aspek sumber daya manusia bagi sebuah organisasi, maka organisasi harus mengelola mereka dengan baik agar mereka dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi. Ketidaknyamanan dalam bekerja, kurang dihargai, tidak mendapat ruang untuk mengembangkan potensi, akan mengakibatkan mereka tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh dalam melaksanakan tugasnya. Organisasi harus mampu mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, dikarenakan setiap individu akan memberikan sumbangsih baik pola pikir maupun inovasi yang pada akhirnya kesuksesan organisasi akan tercapai (Dacholfany, 2017).

Kepuasan karir dari karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Ini merupakan suatu tantangan bagi setiap individu karena terdapat dua fakta mengenai organisasi. Pertama, lingkungan organisasi baik eksternal maupun internal yang bersifat dinamis dan selalu berubah-ubah mengakibatkan kehidupan dalam organisasi menjadi tidak dapat diprediksi (El Farabi, 2021). Kedua, perubahan pekerjaan yang diakibatkan oleh globalisasi dan berkembangnya IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) sehingga frustrasi dan kegagalan dalam mengembangkan karir merupakan hal yang tidak dapat dihindari. *Job crafting* merupakan cara yang dapat dilakukan oleh karyawan untuk menanggulangi hal demikian. Karyawan yang melakukan *job crafting* dapat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan keragaman dalam lingkungan kerja, selain itu mereka dapat secara proaktif merancang pekerjaan mereka sehingga sesuai dengan tantangan dan kemampuan dirinya sendiri.

Karir berhubungan dengan dua aspek yakni aspek finansial dan aspek psikologis (Ainayya & Herdajani, 2021). Secara finansial, individu yang mempunyai karir bagus akan mendapatkan penghasilan yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang karirnya kurang bagus. Secara psikologis, individu yang menempati posisi tertentu akan merasa puas, bangga, dan bahagia akan apa yang dicapainya selama berkarir. Kedua aspek ini berkaitan erat dengan penentuan kesuksesan karir setiap individu, terdapat standar umum yang biasanya menjadi patokan dalam menilai karir individu, namun setiap individu mempunyai ukuran suksesnya masing-masing yang tidak bisa diukur oleh standar umum seperti tingkat gaji dan jabatan (Larasati, 2018).

Kepuasan karir merupakan gambaran nilai dan preferensi individu terhadap tingkat gaji, tantangan, atau keamanan yang dapat mempengaruhi individu dalam

mengevaluasi pencapaian karirnya. Kepuasan karir adalah ukuran subjektif dari kesuksesan karir yang mengacu pada hubungan kerja yang positif dan hasil psikologis yang dicapai oleh individu selama berkarir (Darmawan, 2019).

Tingkat kepuasan karir yang dimiliki oleh setiap karyawan akan berpengaruh bagi organisasi dalam perjalanan mencapai tujuannya. Tingkat kepuasan karir yang tinggi maka akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik. Sebaliknya, kepuasan karir karyawan yang rendah akan berakibat pada turunnya efektifitas dan efisiensi mereka dalam bekerja dan akan berdampak pada organisasi yang tidak dapat mencapai tujuan dengan baik (Pardita & Surya, 2020).

Seperti apa yang terjadi dalam perusahaan pengelola jalan tol di Surabaya yang dijadikan sebagai objek penelitian, dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai jalan tol yakni bapak SP dapat diketahui bahwa peluang untuk mendapatkan promosi jabatan sangat jarang terjadi bahkan ada karyawan yang dari masuk hingga pensiun tetap berada di posisi/jabatan tersebut. Ada kemungkinan karyawan mengalami ketidakpuasan karir, oleh karena itu penelitian ini dilakukan agar apabila ada karyawan yang merasa tidak puas akan karirnya perusahaan dapat mengatasi dan memberdayakan karyawan tersebut untuk keefektifan jalannya perusahaan tersebut.

Tanggapan pasif dari karyawan terhadap ketidakpuasan karir yang mereka alami mungkin tidak baik untuk kemajuan karir mereka. Di sisi lain, respons karyawan yang radikal (seperti keluar dari organisasi) dapat merusak jalannya organisasi tersebut. Sebagai alternatif, *job crafting* dapat dijadikan sebagai *win-win solution* untuk situasi yang tidak menguntungkan ini karena tidak hanya memberikan sarana peningkatan karir bagi karyawan tetapi juga mencegah organisasi kehilangan potensi sumber daya manusia yang mereka miliki (Utamy, Ahmad, & Eddy, 2020).

Ketidakpuasan karir dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional yang negatif sebagai akibat dari penilaian karir seseorang (Suryanti & Kistyanto, 2019). Ketika karyawan merasa tidak puas dengan kemajuan karirnya, penilaian negatif ini mampu memotivasi mereka untuk berupaya dalam bekerja agar mendapatkan tujuan karir yang sebelumnya telah mereka tetapkan (Lubis, 2021).

Hubungan ketidakpuasan karir dengan *job crafting* dipengaruhi oleh tingkat dukungan sosial yang diterima dan *self efficacy* dari karyawan tersebut (Rachmawati & Hidajat, 2022). *Job crafting* dapat dipengaruhi oleh *self efficacy* dan kebutuhan interaksi sosial (Adinda Nur Latifa Putri & Frianto, 2022).

Secara sederhana *job crafting* dapat didefinisikan sebagai pengalaman kerja karyawan yang ditentukan oleh karakteristik pekerjaan mereka. *Job crafting* dapat berupa *task crafting* dan *relational crafting*. *Task crafting*, karyawan dapat memilih tugas yang berbeda, menyelesaikan tugas yang sama dengan menggunakan cara yang berbeda (metode atau keterampilan yang berbeda) atau mengubah jumlah tugas yang mereka lakukan di tempat kerja (Haryanti & Puryandani, 2020). Selanjutnya dalam *relational crafting*, karyawan mengubah intensitas dan atau kualitas dari interaksi interpersonal,

contohnya seperti melakukan komunikasi dengan orang-orang di pekerjaan secara intens atau menghindari rekan kerja dan klien yang tidak mereka suka.

Karyawan yang melakukan *job crafting* secara aktif memungkinkan dirinya untuk berinisiatif dan meraih pengalaman kerja serta hasil organisasi yang positif (Maranata, 2020). *Job crafting* karyawan dapat menyesuaikan pekerjaan mereka dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan di satu sisi serta preferensi dan kebutuhan mereka di sisi lain (Yogatama & Nugrohoseno, 2021). Secara meta-analisis bahwa *job crafting* menghasilkan hal-hal yang positif, seperti *work engagement* dan kinerja individu (Chaerunissa & Pancasasti, 2021). Kontribusi ini mendorong *job crafting* sebagai perilaku proaktif dalam pengembangan sumber daya manusia.

Job crafting didorong oleh kebutuhan kontrol setiap individu, citra diri yang positif, dan hubungan dengan orang lain. Ketika kebutuhan psikologis dasar mereka tidak terpenuhi dalam pekerjaan, maka mereka akan cenderung termotivasi untuk melakukan pekerjaan (FATMAWATI, 2020).

Karyawan dengan tingkat *job crafting* tinggi akan terpicu untuk berkontribusi melebihi tuntutan peran di tempat mereka bekerja (HANDAYANI, 2019). Hal ini dibuktikan dengan survey yang dilakukan terhadap 396 perawat dan dokter atasan mereka yang bekerja di 9 Pusat Medis di Mesir. Perawat yang memiliki tingkat *job crafting* tinggi akan berkontribusi lebih dalam bertugas seperti mengesampingkan ego mereka dalam bekerja, bekerja dengan lebih berhati-hati, saling menghormati dan bersikap sportif. Mereka juga akan membantu karyawan baru dengan sukarela, memberikan bantuan pada orang lain yang memiliki beban berat dan selalu bersedia untuk memberikan dukungan bagi orang-orang di sekitar mereka atau yang sedang mengalami permasalahan serupa. Selain itu, mereka juga akan terlibat dalam menaati peran organisasi dan melestarikan sumber daya organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa banyak hal positif yang dihasilkan oleh *job crafting* yang tercermin dalam keefektifan organisasi.

Dukungan sosial pekerjaan dapat didefinisikan sebagai tingkat interaksi sosial yang bermanfaat yang tersedia di tempat kerja baik dari rekan kerja maupun pimpinan (Jayanti, 2019). Dukungan sosial merupakan sumber daya kontekstual yang dapat dimobilisasi seseorang untuk mengatasi kegagalan dan masalah yang terkait dengan pengembangan karir. Dukungan sosial juga memiliki peranan penting dalam perkembangan individu, misalnya orang yang memiliki relasi yang baik dengan sesamanya akan memiliki mental dan fisik yang baik, kesejahteraan subjektif yang tinggi serta tingkat morbiditas dan mortalitas yang rendah (Husna, 2020).

Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan pimpinan dapat berupa dukungan emosional (misalnya, mengungkapkan keprihatinan atau menyampaikan rasa empati untuk individu yang sedang mengalami tekanan), dukungan instrumental (misalnya, membantu orang yang merasakan kesulitan dalam menjalankan tugas-tugasnya), dukungan informasi (misalnya, menawarkan saran dan umpan balik), dan dukungan penilaian (misalnya, menghargai pekerjaan yang telah dilakukan orang lain) (Lickona, 2022). Terlebih lagi dukungan emosional dan penilaian yang diterima seseorang dalam

lingkungan kerja dapat membantu orang tersebut merasa aman secara psikologis serta dapat membuat batasan-batasan mengenai pekerjaannya.

Dukungan sosial yang diterima oleh individu akan membuat dirinya merasa tenang, diperhatikan, dicintai, rasa percaya diri yang meningkat serta kompeten. Hubungan sosial yang suportif juga dapat meredam efek stres, membantu individu lain menghadapi stres dan menambah kesehatan. Selain itu, dukungan sosial juga efektif dalam mengatasi tekanan psikologis pada masa sulit (Ushfuriyah, 2015).

Self efficacy dapat didefinisikan sebagai kepercayaan akan kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu masalah (Nuraeni, Feronika, & Yunita, 2019). Teori *self efficacy* ke bidang karir dan mendefinisikan konsep *self efficacy* karir secara umum sebagai "label generik yang mencakup penilaian *self efficacy* pribadi dalam kaitannya dengan berbagai perilaku yang terlibat dalam pemilihan karir dan penyesuaianannya" (Rochaety & Tresnati, 2022). OSE dapat dilihat sebagai sub komponen *self efficacy* karir, yang menggambarkan kepercayaan individu dalam kemampuan mereka untuk berhasil dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan (LAILI, 2022).

Self efficacy juga merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan individu, dimana *self efficacy* merupakan keyakinan individu untuk memotivasi dirinya sendiri saat melaksanakan tugas-tugas, menghadapi rintangan dan pengalaman yang menyakitkan. Semakin kuat *self efficacy* yang ada pada individu maka semakin giat pula usaha yang dilakukannya (Dewi & Dewi, 2015).

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui dan menganalisis dampak ketidakpuasan karir terhadap *job crafting* dengan dukungan sosial dan *self efficacy* pada karyawan PT Margabumi Matraraya Gerbang Tol Romokalisari.

Ketidakpuasan karir merupakan keadaan emosional yang negatif sebagai akibat dari penilaian karir seseorang (Rochmah, Santi, Endaryanto, & Prakoeswa, 2018). Manajemen karir dibutuhkan saat individu ingin memanipulasi situasi karirnya dan membantu mereka mencapai kepuasan karir (Febriansah, 2019). Kepuasan karir berasal dari persepsi individu tentang pertumbuhan karirnya dan kesuksesan karirnya (Pribadi, Erlangga, & Wangge, 2021). Mereka yang tidak puas dengan apa yang telah mereka capai mungkin memiliki tingkat kendali yang rendah atas karier mereka. Kepuasan karir dapat dilihat dari sejauh mana individu percaya bahwa kemajuan karir mereka konsisten dengan tujuan, nilai dan preferensi mereka sendiri (Adhiputra, 2018). Dimensi kepuasan karir yaitu pengembangan keterampilan baru, keseimbangan hidup kerja, tantangan, dan tujuan (Purba, 2017). Kepuasan karir diperoleh dari persepsi individu mengenai perkembangan karir dan sukses karir dari individu tersebut (Maryatmi, 2022). Dimensi penelitian ini menyangkut ketidakpuasan karir yakni perkembangan karir dan sukses karir (Mulyati, 2020).

Self efficacy didefinisikan sebagai keyakinan individu dalam kemampuan mereka untuk berhasil atau menyelesaikan tugas dalam situasi tertentu (Sunaryo, 2017). Selanjutnya *Self efficacy* mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuan untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Raudatussalamah,

2015). Karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi menganggap tempat kerja sebagai tempat di mana mereka memiliki kemampuan untuk menangani tuntutan yang menantang secara efektif dengan usaha dan ketekunan (Sembiring, 2022).

Self efficacy merupakan hal yang dapat mempengaruhi kehidupan individu, hal ini dikarenakan *self efficacy* menentukan tindakan yang akan dilakukan guna mencapai sesuatu dan dengan *self efficacy* pula individu dapat memperkirakan kejadian yang akan dihadapi (Qurbani & Solihin, 2021). *Self efficacy* dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, dan persuasi social (Farida Agustini Riyanda Putri & Fakhruddiana, 2018). Dimensi *self efficacy* yakni harga diri, *locus of control*, dan *neurotisisme* (Oktavia & Suryoko, 2017).

Dukungan sosial merupakan hubungan interpersonal dimana individu memberikan bantuan kepada individu lain berupa empati, motivasi, penyediaan informasi, dan penghargaan atau penilaian terhadap individu (Mulyana, Mujidin, & Bashori, 2015). Lebih lanjut lagi dukungan sosial merupakan perilaku yang dapat mengubah tekanan psikologis yang ditimbulkan oleh individu, dan merupakan salah satu cara coping terhadap emosi dengan membantu menilai perasaan emosi negatif (Anggraini, 2015).

Dukungan yang bermanfaat dan informatif dari atasan dan rekan kerja memungkinkan karyawan untuk mengakses sumber daya tertentu yang mereka butuhkan untuk mengubah cara mereka bekerja. Banyak hal positif yang dihasilkan dari dukungan sosial baik bagi karyawan maupun organisasi antara lain kualitas hubungan yang semakin meningkat, reaksi afektif yang positif, meningkatkan kinerja karyawan bahkan dapat mengatasi stress yang ditimbulkan dari tuntutan pekerjaan (Pratiwi, 2021).

Faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial yakni kebutuhan fisik, kebutuhan social, dan kebutuhan psikis (Amseke, 2018). Dalam penelitian ini dimensi dukungan sosial antara lain dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional, dan dukungan penilaian (Prilestari, 2019).

Job crafting merupakan bentuk perubahan yang dilakukan karyawan baik fisik maupun kognitif yang secara proaktif membentuk pengalaman kerja dan tidak pasif dalam menanggapi lingkungan kerja (Maranata, 2020). Dengan melakukan *job crafting* karyawan mempunyai peluang untuk membentuk pekerjaan mereka sendiri sesuai dengan kemampuan, nilai, motif, dan hasrat mereka (Mohd Noor, Othman, & Sa'at, 2021).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *job crafting* antara lain *person job fit*, kemandirian individu, *task independence*, *self efficacy*, keunikan tiap individu, kepribadian proaktif dan *focus regulation*. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *job crafting* yakni kebutuhan kontrol pribadi, citra diri yang positif dan kebutuhan interaksi sosial (Maranata, 2020). Dimensi *job crafting* digunakan dalam penelitian ini yakni *task crafting* dan *relational crafting* dan *cognitive crafting* (Stephani & Kurniawan, 2018).

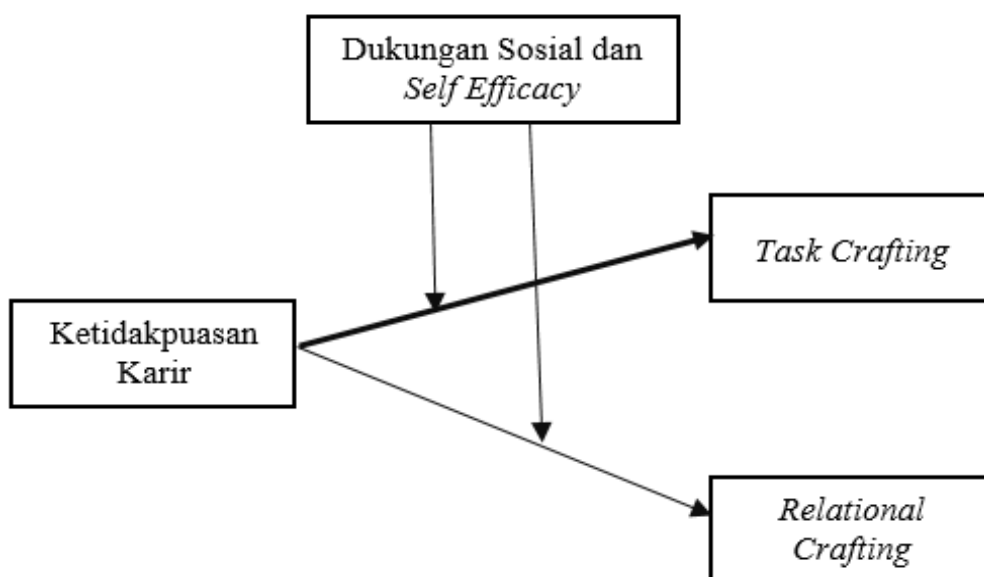
Karir merepresentasikan pengalaman kerja kumulatif dan dibangun di atas beberapa pengalaman kerja sepanjang umur (Nurhayati, Susetyo, Eosina, & Purnahayu, 2019). Selanjutnya, persepsi pengalaman kerja jangka panjang (misalnya, "Apakah saya

sukses dalam berkarir?") pada waktunya akan dapat berdampak pada bagaimana seseorang mendefinisikan dan memberlakukan pekerjaan saat ini (Pitaloka & Putri, 2021). Ketika karyawan mengubah pekerjaan dengan cara terbaik untuk melakukan dan menyesuaikan pekerjaan dengan konsep mereka sendiri, mereka bisa lebih terikat dan puas dengan pekerjaan mereka (Fauzan, 2020).

Ketidakpuasan karir tidak memiliki hubungan yang positif terhadap *task crafting* dan *relational crafting* (ADITYA, 2018). Dukungan sosial dalam pekerjaan adalah variabel sumber daya sosial yang secara khusus disarankan untuk pengembangan karir yang sukses (Shaputra & Hendriani, 2015). Sedangkan *self efficacy*, merupakan salah satu jenis modal karir yang dimiliki tiap individu dan dianggap sebagai sumber daya pribadi utama untuk pengembangan karir kontemporer (Pramono, Asbary, Supriatna, Nugroho, & Novitasari, 2021). Dibandingkan dengan jenis modal karir lainnya (misalnya, sumber daya manusia), *self efficacy* telah diketahui dan diakui secara luas sebagai sumber daya psikologis kritis yang lebih terkait dengan kesuksesan karir subjektif seperti kepuasan karir.

Metode Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Margabumi Matraraya Gerbang Tol Romokalisari divisi PML sebanyak 30 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel non-probability yaitu elemen dalam populasi tidak memiliki probabilitas untuk terpilih sebagai subjek sampel dengan variabel ketidakpuasan karir, dukungan sosial, *self efficacy*, dan *job crafting* (Haryono, 2020). Skala Likert digunakan sebagai skala pengukuran dengan rentang skor 1 sampai 5, skor 1 dapat dimaknai sebagai jawaban sangat tidak setuju kemudian skor 5 berarti sangat setuju. Skor ketidakpuasan karir menggunakan *reverse*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *software* SPSS 25.



Hasil dan Pembahasan

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	93%
	Perempuan	7%
Pendidikan	SMA/Sederajat	63%
	Diploma	10%
	Sarjana	27%
Status	Lajang	7%
	Menikah	93%

Sumber: diolah penulis

Tabel 2.
VALIDITAS

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Nilai (2-tailed)	Sig Pearson Correlation
Ketidakpuasan karir	Item 1	.781	.3494	.000	.781
	Item 2	.777	.3494	.000	.777
	Item 3	.719	.3494	.000	.719
	Item 4	.396	.3494	.030	.396
	Item 5	.528	.3494	.003	.528
Dukungan Sosial	Item 1	.529	.3494	.003	.529
	Item 2	.561	.3494	.001	.561
	Item 3	.540	.3494	.002	.540
	Item 4	.541	.3494	.002	.541
	Item 5	.482	.3494	.007	.482
	Item 6	.509	.3494	.004	.509
	Item 7	.604	.3494	.000	.604
Self efficacy	Item 1	.771	.3494	.000	.771
	Item 2	.652	.3494	.000	.652
	Item 3	.656	.3494	.000	.656
	Item 4	.540	.3494	.002	.540
	Item 5	.535	.3494	.002	.535
	Item 6	.796	.3494	.000	.796
	Item 7	.605	.3494	.000	.605
	Item 8	.681	.3494	.000	.681

	Item 9	.390	.3494	.033	.390
<i>Task crafting</i>	Item 1	.515	.3494	.004	.515
	Item 2	.506	.3494	.004	.506
	Item 3	.777	.3494	.000	.777
	Item 4	.811	.3494	.000	.811
	Item 5	.670	.3494	.000	.670
<i>Relational crafting</i>	Item 1	.584	.3494	.001	.584
	Item 2	.701	.3494	.000	.701
	Item 3	.702	.3494	.000	.702
	Item 4	.677	.3494	.000	.677
	Item 5	.485	.3494	.007	.485

Sumber: Output SPSS 25, diolah

Tabel 1 menunjukkan hasil karakteristik responden yang menjadi partisipan dalam penelitian ini. Pada kategori jenis kelamin dapat diketahui bahwa sebagian besar merupakan laki-laki dengan persentase 93%. Kemudian untuk kategori pendidikan didominasi oleh SMA/ sederajat dengan persentase 63% dan untuk kategori status sebagian besar sudah menikah dengan persentase 93%.

Pada Tabel 2 menunjukkan uji validitas untuk keseluruhan item dari masing-masing variabel dan dapat dilihat r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5%), maka item kuesioner tersebut dapat dikatakan valid (Joko, Munir, & Fattah, 2019).

Tabel 3 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel. Adapun pada tabel 3 nilai *cronbach's alpha* berada di atas 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel (Joko et al., 2019).

Tabel 3.
CRONBACH'S ALPHA

Variabel	Cronbach's alpha
Ketidakpuasan karir	.649
Dukungan sosial	.610
<i>Self efficacy</i>	.799
<i>Task crafting</i>	.654
<i>Relational crafting</i>	.616

Sumber: Output SPSS 25, diolah

Tabel 4.
R Square dan Uji Hipotesis

Hubungan antar Variabel	R Square	Sig
Ketidakpuasan karir □ <i>Task crafting</i>	.121	.060
Ketidakpuasan karir □ <i>Relational crafting</i>	.093	.102
Ketidakpuasan karir + Dukungan sosial + <i>Self efficacy</i> □ <i>Task crafting</i>	.160	
Ketidakpuasan karir + Dukungan sosial + <i>Self efficacy</i> □ <i>Relational crafting</i>	.169	

Sumber: Output SPSS 25, diolah

Pada tabel 4 menunjukkan hasil uji hipotesis dan *R Square*. Dapat dilihat pada hipotesis 1 bahwa nilai Sig $>$ alpha, oleh karena itu dalam hal ini H1 ditolak. Kemudian

pada hipotesis 2 bahwa nilai $Sig > \alpha$, oleh karena itu dalam hal ini H2 ditolak. Untuk nilai *R Square* dapat dilihat bahwa variabel ketidakpuasan karir berpengaruh terhadap variabel *task crafting* sebesar 12.1%. setelah memasukkan variabel moderasi (dukungan sosial dan *self efficacy*) nilainya meningkat menjadi 16%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial dan *self efficacy* dapat memperkuat pengaruh ketidakpuasan karir terhadap *task crafting*. Kemudian pengaruh variabel ketidakpuasan karir terhadap variabel *relational crafting* sebesar 9.3%. setelah memasukkan variabel moderasi (dukungan sosial dan *self efficacy*) nilainya meningkat menjadi 16.9%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial dan *self efficacy* dapat memperkuat pengaruh ketidakpuasan karir terhadap *relational crafting*.

Pengujian menunjukkan bahwa ketidakpuasan karir tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap *task crafting* dikarenakan nilai sig. 0.060 yang lebih besar dari nilai alpha. Ketidakpuasan karir tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap *task crafting* (ADITYA, 2018). Dijelaskan bahwa tingkat ketidakpuasan karir karyawan akan berbanding terbalik dengan tingkat *task crafting*. Artinya semakin sedikit karyawan yang mengalami ketidakpuasan karir maka tingkat *task crafting* akan semakin tinggi.

Namun, jika melihat dari item ketidakpuasan karir yang mempunyai nilai korelasi pearson terendah yakni mengenai perkembangan karir dengan nilai 0.396 dapat diasumsikan bahwa karyawan merasa kurang puas akan perkembangan karir yang didapatkan. Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan bapak SP menyatakan bahwa ada pegawai yang sejak masuk sampai pensiun menempati posisi/jabatan yang sama.

Memiliki karyawan dengan tingkat *job crafting* yang tinggi merupakan keuntungan bagi perusahaan menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *job crafting* tinggi akan terpicu untuk berkontribusi melebihi tuntutan peran di tempat kerjanya (HANDAYANI, 2019).

Pengujian menunjukkan hasil ketidakpuasan karir tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap *relational crafting* dikarenakan nilai sig. 0.102 yang lebih besar dari nilai alpha. Ketidakpuasan karir tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap *relational crafting* (Indah, Satrya, & Lestari, 2022). Dijelaskan bahwa tingkat ketidakpuasan karir karyawan akan berbanding terbalik dengan tingkat *relational crafting*. Artinya semakin sedikit karyawan yang mengalami ketidakpuasan karir maka tingkat *relational crafting* akan semakin tinggi. Namun, jika melihat item ketidakpuasan karir yang mempunyai nilai korelasi pearson terendah yakni mengenai perkembangan karir dengan nilai 0.396 dapat diasumsikan bahwa karyawan merasa kurang puas akan perkembangan karir yang didapatkan.

Memiliki karyawan dengan tingkat *job crafting* yang tinggi merupakan keuntungan bagi perusahaan. Karyawan dengan tingkat *job crafting* tinggi akan terpicu untuk berkontribusi melebihi tuntutan peran di tempat kerjanya (HANDAYANI, 2019). Dari hasil pengujian bahwa dengan menambahkan variabel dukungan sosial dan *self efficacy* maka tingkat *job crafting* mengalami peningkatan. Hal ini dapat terlihat bahwa setelah memasukkan variabel dukungan sosial dan *self efficacy* nilai *R Square* mengalami

peningkatan dari yang semula 12.1% menjadi 16%. *Job crafting* dapat dipengaruhi oleh *self efficacy* dan kebutuhan interaksi sosial (Yulianti, 2021). Dukungan sosial dan *self efficacy* akan meningkatkan pengaruh ketidakpuasan karir terhadap *job crafting* (Winasis & Riyanto, 2020).

Dukungan sosial dan *self efficacy* merupakan aspek yang krusial bagi karyawan karena dengan mendapatkan dukungan sosial maka akan membuat karyawan tersebut merasa aman secara psikologis dan *self efficacy* karyawan percaya bahwa mereka mampu untuk berhasil dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan (Septiansyah, 2021).

Jika melihat item dukungan sosial yang mempunyai nilai korelasi pearson tertinggi yakni mengenai dukungan penilaian dengan nilai 0.604 dapat diasumsikan karyawan memiliki persepsi bahwa rekan kerja mengapresiasi akan cara mereka dalam melakukan pekerjaan. Kemudian yang terendah yakni mengenai dukungan informasional dengan nilai 0.482 dapat diasumsikan bahwa karyawan mempunyai persepsi bahwa rekan kerja mereka kurang memberikan pendapatnya saat mereka mengalami masalah dalam pekerjaan.

Pada item *self efficacy* yang mempunyai nilai korelasi pearson tertinggi yakni mengenai locus of control dengan nilai 0.796 diasumsikan bahwa karyawan dapat memenuhi tujuan yang mereka tetapkan sendiri dalam pekerjaan. Kemudian yang rendah yakni mengenai neurotisme dengan nilai 0.390 dapat diasumsikan bahwa karyawan tidak menghindari mempelajari hal-hal baru dalam pekerjaan ketika hal itu terlalu sulit.

Dari hasil pengujian bahwa dengan menambahkan variabel dukungan sosial dan *self efficacy* maka tingkat *job crafting* mengalami peningkatan. Hal ini dapat terlihat bahwa setelah memasukkan variabel dukungan sosial dan *self efficacy* nilai *R Square* mengalami peningkatan dari yang semula 9.3% menjadi 16.9%. *job crafting* dapat dipengaruhi oleh *self efficacy* dan kebutuhan interaksi sosial (Nuruddin & Sridadi, 2019). Dukungan sosial dan *self efficacy* akan meningkatkan pengaruh ketidakpuasan karir terhadap *job crafting* (Winasis & Riyanto, 2020).

Dukungan sosial dan *self efficacy* merupakan aspek yang krusial bagi karyawan karena dengan mendapatkan dukungan sosial maka akan membuat karyawan tersebut merasa aman secara psikologis dan *self efficacy* karyawan percaya bahwa mereka mampu untuk berhasil dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan.

Jika melihat item dukungan sosial yang mempunyai nilai korelasi pearson tertinggi yakni mengenai dukungan penilaian dengan nilai 0.604 dapat diasumsikan karyawan memiliki persepsi bahwa rekan kerja mengapresiasi akan cara mereka dalam melakukan pekerjaan. Kemudian yang terendah yakni mengenai dukungan informasional dengan nilai 0.482 dapat diasumsikan bahwa karyawan mempunyai persepsi bahwa rekan kerja mereka kurang memberikan pendapatnya saat mereka mengalami masalah dalam pekerjaan.

Pada item *self efficacy* yang mempunyai nilai korelasi pearson tertinggi yakni mengenai locus of control dengan nilai 0.796 diasumsikan bahwa karyawan dapat memenuhi tujuan yang mereka tetapkan sendiri dalam pekerjaan. Kemudian yang rendah

yakni mengenai neurotisisme dengan nilai 0.390 dapat diasumsikan bahwa karyawan tidak menghindari mempelajari hal-hal baru dalam pekerjaan ketika hal itu terlalu sulit.

Kesimpulan

Merujuk pada hasil uji hipotesis serta pembahasan yang telah dijabarkan dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan karir tidak berpengaruh positif terhadap *task crafting*, ketidakpuasan karir juga tidak berpengaruh positif terhadap *relational crafting*, dukungan sosial dan *self efficacy* mampu meningkatkan hubungan ketidakpuasan karir terhadap *task crafting*, dukungan sosial dan *self efficacy* juga mampu meningkatkan hubungan ketidakpuasan karir terhadap *relational crafting*. Implikasi utama yang didasari oleh penelitian ini adalah kepuasan karir. Oleh karena itu untuk meningkatkan maupun mempertahankan kepuasan karir dapat dilakukan dengan cara menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Selain itu dapat pula memberikan pelatihan bagi karyawan, meskipun hasil dari pelatihan akan terlihat lama namun hal ini cukup efektif untuk mempertahankan kepuasan karir karyawan karena karyawan diberikan ruang untuk mengembangkan dirinya.

Bibliografi

- Adhiputra, Made Wahyu. (2018). Karir Plateau Dan Intensi Berwirausaha (Kajian Empiris). *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, Dan Sosial Humaniora (SINTESA)*, 1(1).
- Aditya, Albertus Pandu. (2018). *Fenomena Job Crafting Pada Karyawan Generasi Y: Motif Dan Strategi Pelaku*. UAJY.
- Ainayya, Salsabila Putri, & Herdajani, Febi. (2021). Hubungan harga diri dan dukungan orang tua dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir jurusan komunikasi angkatan 2016 di Universitas “X” Jakarta. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(2), 1–7.
- Amseke, Frederickson Victoranto. (2018). Pengaruh dukungan sosial orang tua terhadap motivasi berprestasi. *Ciencias: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 1(1), 65–81.
- Anggraini, Erlina. (2015). Strategi Regulasi Emosi Dan Perilaku Koping Religius Narapidana Wanita Dalam Masa Pembinaan Studi Kasus: Lembaga Pemasyarakatan Wanita Klas Ii A Bulu Semarang. *Jurnal Theologia*, 26(2).
- Cahyani, Welsya, & Frianto, Agus. (2019). Peran dukungan sosial terhadap stres kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876.
- Chaerunissa, Elida, & Pancasasti, Ranthi. (2021). Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Departemen Operasi PT Cogindo DayaBersama PLTU Pelabuhan Ratu). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*

- Tirtayasa*, 5(2), 126–146. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13080>
- Dacholfany, M.Ihsan. (2017). Peran Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam dalam Pembagunan Peradaban islami. *Nizham Journal of Islamic Studies*, 1(2), 148–164.
- Darmawan, Didit. (2019). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Berwirausaha. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(3), 344–364. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i3.4167>
- Dewi, Putu Eka Purnama, & Dewi, IGAM. (2015). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol*, 9.
- El Farabi, Muhammad Nur. (2021). Ketidakpastian Lingkungan Organisasi Berimplikasi Terhadap Pemilihan Sistem Pengendalian Manajemen. *JABE (Journal of Applied Business and Economics)*, 7(2), 225–238. <http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v7i2.7729>
- Fatmawati, E. K. A. (2020). *Job Crafting Sebagai Faktor Mediasi Pada Motivasi Proaktif, Job Resources Dan Iklim Etika Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Rumah Sakit Di Kabupaten Mamuju*. Universitas Hasanuddin.
- Fauzan, Majid Nurul. (2020). Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dengan Job Crafting Pada Karyawan Di Pt. X. *Naskah Publikasi Program Studi Psikologi*.
- Febriansah, Rizky Eka. (2019). Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Komitmen Karir dan Kepuasan Karir melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 5(1), 8–14. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v5i1.2141>
- Firmansyah, Yasef. (2017). Analisis Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Panti Sosial Bina Daksa Budi Bhakti Jakarta Barat. *Public Administration Journal (PAJ)*, 1(2).
- Handayani, A. Y. U. S. R. I. (2019). *Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Mengatasi Stres Dan Konflik Di Lingkungan Pekerja Perempuan (Studi Pada Umkm Lawe Indonesia)*. UAJY.
- Haryanti, Sri, & Puryandani, Siti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Job Crafting Pada Karyawan Bank Jateng Kcps Kudus. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 32–40. <https://doi.org/10.35829/magisma.v8i2.81>
- Haryono, Ir Siswoyo. (2020). *Anteseden dan Konsekuensi Cyberloafing pada Industri Jasa*.
- Hermawati, Hermawati, Eliza, Eliza, & Utami, Serlita. (2020). Manajemen Program Pemberdayaan Masyarakat Melalui Alokasi Dana Desa Di Kenagarian Aia Manggih Kecamatan Lubuk Sikaping. *TATHWIR: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 11(1), 68–88. <https://doi.org/10.15548/jt.v11i1.1498>
- Husna, Nurul. (2020). *Pengaruh dukungan sosial guru BK terhadap stres akademik siswa kelas X MAN 1 Medan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Indah, Hafni Ratna, Satrya, Aryana, & Lestari, Etty Puji. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia). *Ekonomi, Keuangan, Investasi*

- Dan Syariah (EKUITAS), 3(3), 350–361. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1190>
- Jayanti, Auliya. (2019). *Pengaruh Keleluasaan Mengambil Keputusan Terhadap Burnout Yang Dimediasi Oleh Persepsi Dukungan Organisasi*. University Of Muhammadiyah Malang.
- Joko, Tri, Munir, Razak, & Fattah, Nur. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(2). <https://doi.org/10.2568/yum.v2i2.392>
- Laili, Shabrina. (2022). *Hubungan Antara Self Efficacy Dan Dukungan Guru Dengan Keterlibatan Belajar Pada Siswa Smp*. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Lickona, Thomas. (2022). *Character matters (Persoalan karakter): Bagaimana membantu anak mengembangkan penilaian yang baik, integritas, dan kebajikan penting lainnya*. Bumi Aksara.
- Lubis, Muhammad Tanwir. (2021). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan Career Path Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel GranDhika Setiabudi Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(1).
- Maranata, Bonaventura Hendrawan. (2020). *Pengaruh Job Crafting Terhadap Kesejahteraan Subjektif Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Kasus Pada Karyawan Industri Kerajinan Kulit)*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Maryatmi, Anastasia Sri. (2022). *DISERTASI dalam Ringkasan*. Universitas Persada Indonesia YAI.
- Mohd Noor, Nor Hanim Awang, Othman, Norfatiha, & Sa'at, Nor Hayati. (2021). Pembentukan usahawan kraf tangan wanita di malaysia: peranan sikap, warisan keluarga dan kebudayaan nilai agama. *Kajian Malaysia: Journal of Malaysian Studies*, 39(2). DOI:10.21315/km2021.39.2.7
- Mulyana, Ecep, Mujidin, Mujidin, & Bashori, Khoirudin. (2015). Peran motivasi belajar, self-efficacy, dan dukungan sosial keluarga terhadap self-regulated learning pada siswa. *Psikopedagogia Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 4(2), 165.
- Mulyati, Rina. (2020). *Peran Happiness at Work sebagai Mediator Hubungan antara Work Life Balance dan Organizational Citizenship Behavior pada PNS Generasi Y*.
- Nuraeni, Siti, Feronika, Tonih, & Yunita, Luki. (2019). Implementasi Self-Efficacy dan Keterampilan Berpikir Kritis Siswa Pada Pembelajaran Kimia di Abad 21. *Jambura Journal of Educational Chemistry*, 1(2), 49–56. <https://doi.org/10.34312/jjec.v1i2.2553>
- Nurhayati, Immas, Susetyo, Budi, Eosina, Puspa, & Purnahayu, Indu. (2019). Model Hubungan Karakteristik Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Industri Informasi Geospasial. *Sebatik*, 23(2), 431–439.
- Nuruddin, Ahmad, & Sridadi, Ahmad Rizki. (2019). Peran Mediasi Self-Efficacy dan Peran Moderator Knowledge Sharing pada Empowering Leadership dan Perceived Organizational Support terhadap Employee Performance di UKM Batik HM. Sholeh

- Tuban. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 9(1), 85–102. <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v9i1.522>
- Oktavia, Martha, & Suryoko, Sri. (2017). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 77–87.
- Pardita, I.Putu Indra, & Surya, Ida Bagus Ketut. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 819–840. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p01>
- Pitaloka, Endang, & Putri, Fadhira Meirini. (2021). The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance. *Business Management Journal*, 17(2), 117–133. DOI : 10.30813/bmj.v%vi%i.2739
- Pramono, Tias, Asbari, Masduki, Supriatna, Heri, Nugroho, Yunianto Agung, & Novitasari, Dewiana. (2021). Rahasia Inovasi Karyawan Wanita di Era Digital: Analisis Modal Psikologis dan Dukungan Kepemimpinan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 312–328. <http://orcid.org/0000-0003-2460-9171>
- Pratiwi, Lilik Eka. (2021). *Analisi Strategi Bauran Pemasaran Dalam Upaya Peningkatan Volume Penjualan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Nusantara Mart Pacitan)*. IAIN Ponorogo.
- Pribadi, Agung Santoso, Erlangga, Erwin, & Wangge, Mariana Yuliana. (2021). Hubungan Antara Konsep Diri Akademik dengan Pengambilan Keputusan Karier pada Siswa SMP. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 5(1), 157–174.
- Prilestari, Cisilia. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Masa Kerja Pada Work Engagement Pegawai Dinas Xyz. *Civil Service Journal*, 13(2 Nov), 27–37.
- Purba, Sylvia Diana. (2017). Career Management dan Subjective Career Success: Dapatkah Meningkatkan Kepuasan Kerja Wanita Karir? *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 155422.
- Putri, Adinda Nur Latifa, & Frianto, Agus. (2022). Pengaruh Self-efficacy Terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagement pada Karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 357–369. DOI: <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p357-369>
- Putri, Farida Agustin Riyanda, & Fakhruddiana, Fuadah. (2018). Self-efPutri, F. A. R., & Fakhruddiana, F. (2018). Self-efficacy guru kelas dalam membimbing siswa slow learner. *JPK (Jurnal Pendidikan Khusus)*, 14(1), 1–8.ficacy guru kelas dalam membimbing siswa slow learner. *JPK (Jurnal Pendidikan Khusus)*, 14(1), 1–8. DOI: <https://doi.org/10.21831/jpk.v14i1.25161>
- Qurbani, Derita, & Solihin, Dede. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223–232. DOI: <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Rachmawati, Dewi, & Hidajat, Taofik. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melaluihigh Performance Work Practices Denganwork Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Bank Jateng Cabang Temanggung).

- Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 124–139. DOI: <https://doi.org/10.35829/magisma.v10i1.118>
- Raudatussalamah, Vivik Shofiah. (2015). Self-Efficacy Dan Self-Regulation Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter (Aplikasi Pembelajaran Mata Kuliah Akhlak Tasawuf). *Kutubkhanah*, 17(2), 214–229. DOI: <http://dx.doi.org/10.24014/kutubkhanah.v17i2.818>
- Rochaety, Eti, & Tresnati, Ratih. (2022). *Kamus Istilah Ekonomi (Edisi Kedua)*. Bumi Aksara.
- Rochmah, Thinni Nurul, Santi, Maya Weka, Endaryanto, Anang, & Prakoeswa, Cita Rosita. (2018). Penilaian Kepuasan Karyawan pada Sistem Pengelolaan Organisasi di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 180–188.
- Sembiring, Jane Margaretha. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185–199. DOI: [10.36778/jesya.v5i1.621](https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.621)
- Septiansyah, Alfano. (2021). *Hubungan psychological capital dan perceived organizational support dengan work engagement pada karyawan*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Shaputra, Angga Rahyu, & Hendriani, Susi. (2015). Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–17.
- Stephani, Daniella, & Kurniawan, Jimmy Ellya. (2018). Hubungan antara Job Crafting dan Work Engagement pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 30–40. DOI: <https://doi.org/10.37715/psy.v2i1.865>
- Sunaryo, Yoni. (2017). Pengukuran self-efficacy siswa dalam pembelajaran matematika di MTs N 2 Ciamis. *Teorema: Teori Dan Riset Matematika*, 1(2), 39–44. DOI: <http://dx.doi.org/10.25157/teorema.v1i2.548>
- Suryanti, Ega, & Kistyanto, Anang. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Karir Melalui Keterampilan Politik. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 10(2), 268–288.
- Tanjung, Rahman, Arifudin, Opan, Sofyan, Yayan, & Hendar, Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 380–391. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp380-391>
- Ushfuriyah, Ushfuriyah. (2015). *Hubungan antara dukungan sosial dengan optimisme mahasiswa psikologi dalam menyelesaikan skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Utamy, Rahmah, Ahmad, Syarwani, & Eddy, Syaiful. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Winasis, Shinta, & Riyanto, Setyo. (2020). Transformasi Digital di Industri Perbankan

- Indonesia: Impak pada Stress Kerja Karyawan. *Iqtishadia Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 7(1), 55–64. <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v7i1.3162>
- Yogatama, Aziz, & Nugrohoseno, Dwiarko. (2021). Pengaruh Authentic Leadership terhadap Customer-Oriented Organizational Citizenship Behavior dan Service Recovery Performance melalui Job Crafting dan HR Flexibility. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 9(3).
- Yulianti, Irda. (2021). *Pengaruh job demand-resources (jd-r) terhadap job crafting pada perawat rumah sakit universitas hasanuddin*. Universitas Hasanuddin.