

PENGARUH KECERDASAN ADVERSITAS TERHADAP *JOB CRAFTING* PADA KARYAWAN

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Salah Satu Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**



Oleh:

Ferrysihan Julianto

1608015013

FAKULTAS PSIKOLOGI

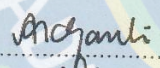


UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

2020

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Adversitas Terhadap Job Crafting Pada Karyawan” diajukan oleh Ferrysihan Julianto (NIM: 1608015013) telah diuji, dipertahankan di hadapan Tim Penguji, dan direvisi sesuai saran Tim Penguji dan Pembimbing dalam Sidang Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Jakarta Selatan pada tanggal 19 November 2020. Skripsi ini dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi.

TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING

| NAMA | JABATAN | TANDA TANGAN |
|-----------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Puti Archianti, M.Psi, Psikolog | Pembimbing |  |
| Alvin Eryandra, S.Psi, M.Si | Penguji I |  |
| Ajheng Mulamukti, M.Psi, Psikolog | Penguji II |  |

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi


Anisia Kumala, Lc., M.Psi, Psikolog

LEMBAR PERNYATAAN

Saya Ferrysihan Julianto (NIM: 1608015013) menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Adversitas Terhadap Job Crafting Pada Karyawan” adalah benar karya saya sendiri dan tidak melakukan plagiat dalam penyusunannya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya tulis dengan benar sesuai dengan pedoman dan tatacara pengutipan yang berlaku. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini, baik sebagian maupun keseluruhan merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan perundang-undangan dan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebaik-baiknya.

Jakarta, 19 November 2020



Ferrysihan Julianto

NIM : 1608015013

PENGARUH KECERDASAN ADVERSITAS TERHADAP *JOB CRAFTING* PADA KARYAWAN

Ferrysihan Julianto
ferrysihanjulianto9542@gmail.com
Puti Archianti Widiasih
puti@uhamka.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan adversitas terhadap *job crafting* pada karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 207 orang terdiri dari 91 orang laki – laki dan 116 orang perempuan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Instrumen yang digunakan adalah *Adversity Response Profile* (ARP) yang disusun oleh Stoltz (2000) dan *job crafting scale* (Tims, Bakker & Derks, 2012). Teknik analisis statistik yang digunakan adalah teknik analisis regresi. Hasil penelitian didapatkan nilai (r) 0,396 dan nilai R *Square* 0,157 dengan *probability value* sebesar 0,001 dimana nilai (P<0,001). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan adversitas terhadap *job crafting* pada karyawan.). Semakin tinggi tingkat kecerdasan adversitas maka semakin tinggi pula *job crafting* yang dimiliki oleh karyawan. Sebaliknya semakin rendah tingkat kecerdasan adversitas semakin rendah pula *job crafting* yang dimiliki karyawan. Kecerdasan adversitas memiliki kontribusi terhadap *job crafting* sebesar 15,7%.

Kata kunci : kecerdasan adversitas, *job crafting*, karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas karunia dan kuasanya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Adversitas Terhadap *Job Crafting* Pada Karyawan” dengan baik. Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang karena bimbingan-Nya lah, maka penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

Tak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan penelitian maupun penulisan skripsi, diantaranya adalah:

1. Ibu Anisia Kumala, Lc., M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi UHAMKA
2. Bapak Fahrul Rozi, M.Si dan Bapak Ilham Mundzir, M.Ag selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi UHAMKA
3. Ibu Puti Archianti, M.Psi selaku Ketua Program Studi Psikologi UHAMKA dan dosen pembimbing penulisan skripsi yang telah meluangkan waktu serta kesabaran dalam membimbing penulis dari awal hingga terselesaikannya skripsi ini
4. Seluruh dosen serta jajaran staf Fakultas Psikologi UHAMKA yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa masih sangat banyak kekurangan yang mendasar pada skripsi, penulis lebih dahulu meminta maaf dan memohon pemakluman bilamana laporan ini ada kekurangan dan ada tulisan yang kami buat kurang tepat. Karena itu penulis meminta pembaca untuk memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan ilmu pengetahuan ini.

Dengan ini penulis persembahkan skripsi ini dengan penuh rasa terima kasih dan semoga Allah SWT memberkahi seluruh pihak yang telah membantu, dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya.

Jakarta, 19 November 2020

Peneliti

Ferrysihan Julianto

DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| LEMBAR PENGESAHAN | Error! Bookmark not defined. |
| LEMBAR PERNYATAAN | Error! Bookmark not defined. |
| ABSTRAK..... | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 5 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis..... | 5 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis | 5 |
| BAB II..... | 6 |
| KAJIAN TEORI | 6 |
| 2.1 Kecerdasan Adversitas | 6 |
| 2.1.1 Definisi Kecerdasan Adversitas..... | 6 |
| 2.1.2 Dimensi-Dimensi Kecerdasan Adversitas..... | 10 |
| 2.1.3 Dampak Kecerdasan Adversitas Terhadap Aktivitas Kerja..... | 11 |
| 2.2 <i>Job Crafting</i> | 12 |
| 2.2.1 Definisi <i>Job Crafting</i> | 12 |
| 2.2.2 Faktor yang mempengaruhi <i>Job Crafting</i> | 14 |
| 2.2.3 Dimensi <i>Job Crafting</i> | 15 |
| 2.2.4 Dampak <i>Job Crafting</i> Terhadap Aktivitas Kerja | 16 |
| 2.3 Elaborasi Antar Variabel..... | 17 |
| 2.4 Hipotesa | 19 |
| BAB III | 20 |
| METODE PENELITIAN..... | 20 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian | 20 |
| 3.2 Identifikasi Variabel..... | 20 |
| 3.3 Definisi Operasional | 20 |
| 3.3.1 Kecerdasan Adversitas (<i>Adversity Quotient</i>) | 20 |
| 3.3.2 <i>Job Crafting</i> | 21 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 21 |
| 3.4.1 Populasi dan Sampel | 21 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel | 21 |
| 3.5 Pengumpulan Data | 22 |
| 3.5.1 Teknik Pengumpulan Data..... | 22 |
| 3.5.2 Instrumen Penelitian | 22 |
| 3.6 Teknik Analisa Data..... | 24 |
| BAB IV | 25 |
| HASIL PENELITIAN..... | 25 |
| 4.1 Orientasi Kancan Penelitian..... | 25 |
| 4.1.1 Waktu dan Gambaran Umum | 25 |
| 4.2 Hasil Uji Validitas..... | 27 |
| 4.2.1 Hasil Uji Validitas ARP (<i>Adversity Response Profile</i>) | 28 |
| 4.2.2 Hasil Uji Validitas JCS (<i>Job Crafting Scale</i>)..... | 29 |
| 4.3 Hasil Uji Reliabilitas..... | 30 |
| 4.3.1 Hasil Uji Reliabilitas Kecerdasan Adversitas | 30 |
| 4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas <i>Job Crafting</i> | 31 |
| 4.4 Hasil Uji Hipotesa..... | 31 |
| 4.5 Analisa Tambahan..... | 33 |
| 4.5.1 Pengaruh Dimensi <i>Control</i> terhadap <i>Job Crafting</i> | 33 |
| 4.5.2 Pengaruh Dimensi <i>Origin & Ownership</i> terhadap <i>Job Crafting</i> | 34 |
| 4.5.3 Pengaruh Dimensi <i>Reach</i> terhadap <i>Job Crafting</i> | 34 |
| 4.5.4 Pengaruh Dimensi <i>Endurance</i> terhadap <i>Job Crafting</i> | 35 |
| BAB V | 37 |
| PENUTUP | 37 |
| 5.1 Diskusi | 37 |
| 5.2 Kesimpulan | 39 |
| 5.3 Saran | 39 |
| 5.3.2 Saran Teoritis..... | 39 |
| 5.3.2 Saran Praktis..... | 39 |
| DAFTAR PUSTAKA | 42 |
| LAMPIRAN..... | Error! Bookmark not defined. |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Revolusi industri 4.0 membawa banyak perubahan dalam kehidupan manusia. Revolusi industri 4.0 melahirkan tren otomatisasi berbasis digital ini, membuat perubahan dan persaingan baru dalam dunia industri (Ghufron, 2018). Perubahan global juga membawa dampak kemajuan pada dunia perindustrian. Banyak perusahaan bersaing menjadi memberikan kontribusi terhadap dunia perindustrian. (Tritularsih & Sutopo, 2017).

Berdasarkan *press release* yang dikeluarkan oleh *Indonesia Stock Exchange (IDX)*, pada Januari sampai dengan September 2018 telah terjadi penambahan jumlah perusahaan sebanyak 37 perusahaan dari penambahan yang ditargetkan yaitu sebanyak 35 perusahaan. Selain itu peningkatan jumlah perusahaan dalam kurun waktu 8 bulan di tahun yang sama mencapai 600 perusahaan (Hani, 2018). Bahkan dalam rentang 5 tahun terdapat kenaikan jumlah perusahaan di Indonesia sebesar 24,3% (Yulianto, 2018). Peningkatan jumlah perusahaan mengindikasikan adanya persaingan yang semakin ketat dalam dunia industri.

Peningkatan jumlah perusahaan berbanding lurus dengan jumlah tenaga kerja. Pada bulan Agustus 2019 tercatat jumlah angkatan kerja di Indonesia sebanyak 133,56 juta orang. Pada Februari 2020 tercatat jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 137,91 juta orang. Dengan demikian telah terjadi penambahan sekitar 4,35 juta orang atau sekitar 3,26% angkatan kerja di Indonesia hanya dalam rentang waktu 6 bulan (Statistik, 2020).

Statistik Ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta juga mencatat bahwa pada tahun 2019 jumlah pekerja yang ada di Jakarta saja telah mencapai angka 4.836.977 (Iqsyah, 2020). Jumlah itu belum termasuk wilayah Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Jabodetabek) dimana wilayah ini merupakan pusat perekonomian di Indonesia. Transisi global menyebabkan bertambahnya jumlah perusahaan, meningkatnya jumlah karyawan, dan diikuti dengan perubahan pada kondisi pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat tema *job crafting*. *Job crafting* berkaitan dengan proses bagaimana karyawan menata ulang desain pekerjaan. Desain pekerjaan dapat membantu karyawan mengetahui titik awal perubahan tugas dan bagaimana karyawan dapat menempatkan diri dengan lingkungan pekerjaan (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Untuk memahami perubahan pada kondisi pekerjaan, penting bagi karyawan melihat hubungan antara dirinya dengan pekerjaannya.

Sebuah pekerjaan dapat dilihat sebagai suatu kesenangan, panggilan sosial, atau hanya fokus pada gaji yang diterima tanpa adanya kemajuan pengembangan diri (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Mendesain ulang format pekerjaan secara bermakna (*job crafting*) dapat mengembalikan apa yang menjadi tujuan karyawan sekaligus mendatangkan kebahagiaan (Tims & Bakker, 2010).

Wrzesniewski (2001) mengungkapkan bahwa dasar pembuatan konsep *job crafting* memerlukan motivasi dari dalam diri karyawan. Motivasi untuk terlibat dalam pekerjaan, motivasi dalam menciptakan karyawan yang

berkualitas dan motivasi untuk bersosialisasi dengan orang lain didalam ruang lingkup pekerjaan.

Tidak semua karyawan dapat terlibat dalam pembuatan format pekerjaan (*job crafting*). Tetapi, niat atau *intensity* dianggap penting untuk perilaku *job crafting*. *Job crafting* merupakan langkah awal yang baik untuk dapat mengoptimalkan kinerja (Tims, Bakker, & Derks, 2015). Dengan demikian penting bagi karyawan untuk memiliki dorongan diri dalam melakukan *job crafting*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* berpotensi dapat menjadi penyeimbang tekanan, yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan maupun sumber daya pekerjaan (Stephani & Kurniawan, 2018). *Job crafting* dapat memperkuat hubungan karyawan dengan keterlibatan pekerjaan (Chen, Yen, & Tsai, 2014) serta dapat digunakan karyawan dalam bertahan menghadapi kesulitan (Ghitulescu, 2006).

Kesulitan dapat didefinisikan sebagai peristiwa atau keadaan yang tidak menguntungkan dan terjadi secara berkelanjutan (Tian & Fan, 2014). Karyawan yang sering mendapati kesulitan didalam pekerjaannya dianggap tidak mampu mengatasi tekanan dalam pekerjaan. Namun penelitian membuktikan bahwa kesulitan yang terjadi secara terus menerus justru dapat membuat seseorang akan jauh lebih kuat. Hal ini disebabkan karena intensitasnya menghadapi permasalahan lebih sering didapatkan (Seery, Holman, & Silver, 2010).

Kecerdasan adversitas dapat memberikan sebuah petunjuk dan arah bagi karyawan untuk memiliki sikap kegigihan untuk mencapai tujuan dan ide-ide

baru untuk mengelola perubahan. Mengindeks seseorang bagaimana ia dapat bertahan dengan dalam kesulitan serta kemampuan untuk mengatasinya (Francis, 2000). (Phoolka & Kaur, 2013) menjelaskan terkait kecerdasan adversitas sangat mungkin dan dapat memprediksi produktivitas, emosi, kesehatan fisik, ketekunan dan respons terhadap perubahan.

Stoltz menyatakan bahwa didalam sebuah organisasi yang memiliki tingkat kecerdasan adversitas yang tinggi dapat menemukan manfaat yang signifikan seperti kinerja, kreatifitas, ketahanan dan vitalitas prima daripada mereka yang tingkat kecerdasan adversitasnya rendah. Hal ini menjadikan formula baru untuk para pemimpin organisasi menentukan, mengarahkan dan mengembangkan karyawan (Francis, 2000).

Sebuah penelitian menunjukkan manfaat kecerdasan adversitas bersama dengan motivasi dan disiplin dapat mempengaruhi performa karyawan dalam bekerja (Irawan & Yuliharsi, 2019). Dalam ruang lingkup pelajar kecerdasan adversitas dianggap sebagai kerangka kerja konseptual untuk memberikan petunjuk kepada siswa bahwa sebuah kesulitan dapat dipahami, diubah diperhitungkan dan juga ditafsirkan (Hema & Gupta, 2015).

Berdasarkan paparan diatas peneliti memutuskan untuk meneliti “Pengaruh Antara Kecerdasan Adversitas Terhadap *Job Crafting* Pada Karyawan”.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kecerdasan adversitas (*adversity quotient*) terhadap perilaku *job crafting* pada karyawan.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kecerdasan adversitas terhadap perilaku *job crafting*.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Menaruh kontribusi didalam mengembangkan ilmu psikologi industri organisasi khususnya mengenai kecerdasan adversitas dan *job crafting* pada karyawan sekaligus dapat digunakan menjadi referensi penelitian berikutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai usaha dalam memberikan anjuran alternatif bagi para praktisi HR dan pihak manajerial perusahaan serta dapat dijadikan sebagai sebuah petunjuk dalam menghadapi perubahan kondisi pekerjaan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ablaña, M. V., Isidro, D. J., and Cabrera, G. A. (2016). Correlation between Adversity Quotient and Job Performance of LGU Employees of Tayabas City: Input to Effective Public Personal Management. *Journal of Research of the College of Arts and Sciences, Southern Luzon State University, Lucban, Quezon, PH*, 8(2), 109–122. Retrieved from https://www.peaklearning.com/wp-content/uploads/2019/05/PEAK_GRI_Isidro_Ablana.pdf
- Ahadiyani, Hani. 2018. BEI Meraih Pencapaian Baru, 600 Perusahaan Tercatat Hari Ini. Tersedia di <https://idx.co.id/berita/press-release-detail/?emitenCode=961>. Diakses tanggal, 1 November 2020.
- Aji, Yulianto. 2018. BEI Optimis Pasar Modal Indonesia Tetap Tumbuh Positif. Tersedia di <https://www.idx.co.id/berita/press-release-detail/?emitenCode=1098>. Diakses tanggal, 1 November 2020.
- Berg, J M, Dutton, J., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter? (September 2014), 1–8. Retrieved from http://csinvesting.org/wp-content/uploads/2013/01/Job_Crafting-Theory_to_Practice-Aug_08.pdf
- Berg, Justin M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. *Purpose and Meaning in the Workplace.*, (January), 81–104. <https://doi.org/10.1037/14183-005>
- Chen, C. Y., Yen, C. H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21–28. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.006>
- Francis, D. (2000). Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities. *Technovation*, 20(7), 402. [https://doi.org/10.1016/s0166-4972\(00\)00010-9](https://doi.org/10.1016/s0166-4972(00)00010-9)
- Ghitulescu, B. (2006). Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of eGhitulescu, B. (2006). Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting. Unpublished, 259. mployee job craft. Unpublished, 259.
- Ghufron, G. (2018). Revolusi Industri 4.0: Tantangan, Peluang, Dan Solusi Bagi Dunia Pendidikan. Seminar Nasional Dan Diskusi Panel Multidisiplin Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2018, 1(1), 332–337.
- Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology: Research and Practice*, 11(3), 445–455. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>
- Hema, G., & Gupta, S. M. (2015). Adversity Quotient for Prospective Higher Education. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(3), 49–64. Retrieved from <http://oaji.net/articles/2015/1170-1432714388.pdf>
- Irawan, W., & Yuliharsi. (2019). Effect of Adversity Quotient, Motivation and

- Discipline on the Performance of Employees PT. PLN (Persero) West Sumatra Padang Indonesia. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(4), 564–568.
- Iswara, Iqsyah. 2020. Statistik Ketenagakerjaan DKI Jakarta 2019. Tersedia di <http://statistik.jakarta.go.id/statistik-ketenagakerjaan-dki-jakarta-2019/>. Diakses tanggal, 1 November 2020.
- Phoolka, S., & Kaur, N. (2012). Adversity Quotient: A new paradigm to explore. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(4), 227–44. Retrieved from <http://www.akpinsight.webs.com>
- Phoolka, S., & Kaur, N. (2013). Adversity Quotient in Relation To Change Readiness. *Indian Journal of Management Science (IJMS)*, 3(1), 18–25.
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–70. Retrieved from <http://jurnalhikmah.staisumatera-medan.ac.id/index.php/hikmah/article/download/10/13>
- Runta, D., Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019). Effect of work ethics on job performance with adversity quotient as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 8(5), 98–103. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i5.457>
- Seery, M. D., Holman, E. A., & Silver, R. C. (2010). Whatever Does Not Kill Us: Cumulative Lifetime Adversity, Vulnerability, and Resilience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(6), 1025–1041. <https://doi.org/10.1037/a0021344>
- Soysub, A., & Jarinto, K. (2018). The Effects of Multiple Intelligent (IQ, EQ and AQ) on Employee Performance: A Case of ABC Automotive Co. Ltd. *RMUTT Global Business Accounting and Finance Review (GBAFR)*, 2(1), 1–12.
- Statistik. (2020). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia. Subdirektorat Statistik Ketenagakerjaan, 229. Tersedia di <https://www.bps.go.id/publication-/2020/06/19/c0d3df055948f7bcb65890f0/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2020.html>. Diakses tanggal, 1 November 2020
- Stephani, D., & Kurniawan, J. E. (2018). Hubungan Antara Job Crafting dan Work Engagement Pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 30–40.
- Syahrum., & Salim. (2012). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*.pdf (p. 184). p. 184.
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 251–257. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006>
- 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. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>

- 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>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914–928. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Tresnawaty, Y. (2020). Handout One Day Training With SPSS
- Tritularsih, Y., & Sutopo, W. (2017). Peran Keilmuan Teknik Industri Dalam Perkembangan Rantai Pasokan Menuju Era Industri 4 . 0. Seminar Dan Konferensi Nasional IDEC, 507–517.
- Wang, H., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2016). A review of job crafting research: The role of leader behaviors in cultivating successful job crafters. *Proactivity at Work: Making Things Happen in Organizations*, (August 2019), 77–104. <https://doi.org/10.4324/9781315797113>
- Wrzesniewski, A., Berg, J. M., & Dutton, J. E. (2007). What is Job Crafting and Why Does It Matter? Associate Professor of Organizational Behavior-Yale School of Management. *Positive Organizational Scholarship*, 8.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). *Interpersonal Sensemaking.pdf*. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 25, pp. 93–135.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.