

## Kolaborasi atau Mandiri? Analisis Peran Work Self-efficacy terhadap Job Crafting pada Karyawan di Indonesia

Nazir Ultama Anugrah<sup>1\*</sup>, Lupi Yudhaningrum<sup>2</sup>, Khairina Widya Primandari Haryono<sup>3</sup>,  
Irma Rosalinda Lubis<sup>4</sup>, Raffi Eryanfarros<sup>5</sup>

<sup>1)\*</sup>[nazir.ultama@unj.ac.id](mailto:nazir.ultama@unj.ac.id), Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

<sup>2)</sup> [lupiyudhaningrum@unj.ac.id](mailto:lupiyudhaningrum@unj.ac.id), Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

<sup>3)</sup> [khairinamanda45@gmail.com](mailto:khairinamanda45@gmail.com), Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

<sup>4)</sup> [Irma.dik2@gmail.com](mailto:Irma.dik2@gmail.com), Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

<sup>5)</sup> [rafieryanfarros@gmail.com](mailto:rafieryanfarros@gmail.com), Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

\*) Coressponden Author

---

### Article Info:

#### Keywords:

Job crafting  
Work self-efficacy  
Karyawan

---

#### Article History:

Received : 3 November 2025  
Revised : 18 November 2025  
Accepted : 25 November 2025

---

#### Article Doi:

[10.22441/merpsy.v17i2.36984](https://doi.org/10.22441/merpsy.v17i2.36984)

---

#### How to cite :

---

### Abstract:

This study aims to determine the influence of work self-efficacy on job crafting among employees. Work self-efficacy refers to an individual's belief in their ability to complete work tasks, while job crafting is the effort employees make to adjust their work to better suit their needs and capabilities. This research employed a quantitative approach with a correlational design. The respondents consisted of 351 employees in Indonesia who had been working for at least one year. The instruments used were the Job Crafting Scale (JCS) and the Occupational Self-Efficacy Scale (OSS). Data analysis was conducted using simple linear regression. The results showed a significant influence of work self-efficacy on job crafting ( $p = 0.001$ ) with an  $R^2$  of 0.454. This indicates that work self-efficacy contributes 45.4% to job crafting. In conclusion, the higher the work self-efficacy possessed by employees, the higher the job crafting behavior demonstrated in their work. These findings have important implications for organizational practice in developing employee adaptation and flexibility through strengthening work self-efficacy, especially in the face of dynamic environmental changes.

---

Ultama, N., Yudhaningrum, L., Haryono, K. W. P., Lubis, I.R., & Eryanfarros, R. (2025). Kolaborasi atau mandiri? Analisis peran work self-efficacy terhadap job crafting pada karyawan di Indonesia. *Merpsy Journal*. 17(2), xxx, DOI: [10.22441/merpsy.v17i2.36984](https://doi.org/10.22441/merpsy.v17i2.36984)

---

## Pendahuluan

Perubahan zaman akan terus terjadi seiring berjalananya waktu dan dari perubahan ini terdapat perkembangan dan perubahan yang baru seperti perkembangan teknologi, ekonomi, politik, dan interaksi sosial yang semakin kompleks. Oleh karena itu, manusia diharapkan untuk bisa mengikuti dan beradaptasi mengikuti perkembangan pada bidang apa pun di zamannya, terutama dalam bidang ketenagakerjaan atau Sumber Daya Manusia (SDM). Sejalan dengan hal tersebut, Widiyasari dan Padmantyo (2023) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset krusial dalam menentukan kemajuan teknologi. Artinya bahwa sumber daya manusia yang berkompeten merupakan bagian dari perusahaan yang sangat esensial yang dapat mewujudkan tugas dan tujuan dari organisasi.

Pada tahun 2025, Indonesia menghadapi tantangan pada bidang ketenagakerjaan yang diakibatkan kebijakan pemotongan anggaran pemerintah. Tidak terkecuali Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) yang mengalami pemangkasan anggaran. Situasi ini menekankan pentingnya fleksibilitas dalam pengelolaan karyawan di sektor ketenagakerjaan untuk menghadapi perubahan kebijakan yang dinamis. Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam berbagai aspek bagi keberhasilan organisasi, baik yang berskala besar ataupun kecil (Husin & Syahreza, 2025). Karyawan yang memiliki kemampuan untuk fleksibel akan dinilai sebagai karyawan yang berkualitas tinggi. Salah satu strategi yang dapat diterapkan bagi karyawan untuk meningkatkan adaptasi dan fleksibilitas dalam lingkungan kerja yang dinamis adalah melalui job crafting.

Job crafting merupakan strategi yang bersifat *employee-driven* untuk memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan organisasi, di mana karyawan secara proaktif merancang ulang pekerjaannya guna menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya kerja dengan kemampuan serta kebutuhan pribadi (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Ingusci et al., 2021). Melalui tiga aspek utamanya, yaitu *task crafting* (pembentukan isi pekerjaan), *relational crafting* (penyesuaian interaksi sosial), dan *cognitive crafting* (pembentukan persepsi pekerjaan), karyawan membentuk lingkungan kerja yang sesuai

untuk menghadapi situasi baru dan menantang secara efektif (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Aprlinda & Sahrah, 2022). Proses ini tidak hanya meningkatkan kemampuan adaptasi dan penyelesaian masalah (Ingusci et al., 2021; Aprlinda & Sahrah, 2022), tetapi juga berperan sebagai penentu signifikan bagi keterlibatan organisasi, kepuasan, dan kinerja karyawan (Berdicchia & Masino, 2017; Damayanti & Samian, 2024).

Ingusci et al. (2021) menyatakan karyawan yang memiliki perilaku *job crafting* dapat meningkatkan kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya, memperkaya makna kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta keterlibatan kerja, dan hingga dapat mencegah gangguan kesehatan mental saat bekerja seperti burnout. Tims dan Bakker (2010) mengembangkan konsep *job crafting* dengan mengintegrasikan model Job Demands-Resources (JD-R), yang membagi *job crafting* menjadi empat dimensi yaitu *increasing structural job resources* (meningkatkan sumber daya struktural), *increasing social job resources* (meningkatkan sumber daya sosial), *increasing challenging job demands* (meningkatkan tantangan pekerjaan), dan *decreasing hindering job demands* (mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat).

Menurut Paraskevopoulou et al. (2024), *job crafting* adalah suatu konstruksi yang digerakkan secara mandiri dan dimulai dari individu itu sendiri dimana komponennya yaitu kepribadian, identitas, keyakinan, dan motivasi. Faktor-faktor tersebut dapat meningkat salah satunya dipengaruhi oleh *self-efficacy* individu. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengerjakan tugas yang diberikan (Bandura, 1997). Menurut Yu et al. (2020), *self-efficacy* merupakan keyakinan individu untuk mengeksekusikan perannya secara efektif untuk mencapai tugasnya dan juga merupakan evaluasi diri terhadap kemampuan diri dalam menjalankan tindakan sesuai dengan situasinya.

*Self-efficacy* dalam bidang kerja atau *work self-efficacy* merupakan keyakinan individu dalam menguasai berbagai perilaku dan praktik dalam pekerjaan seperti kemampuan beradaptasi dengan tuntutan kerja, dapat membuat strategi untuk mencapai tujuannya, dan dapat bersosialisasi dengan rekan kerjanya (Rodam & Husna, 2022). Oleh karena itu, tingkat *work self-efficacy* yang tinggi memungkinkan karyawan untuk mempertahankan sikap yang fleksibel dalam menghadapi kesulitan dan mampu

beradaptasi dengan baik. Hal ini mencerminkan komitmen terhadap tujuan pribadi, tingkat usaha yang diberikan, hasil yang diharapkan, serta kemampuan untuk menghadapi tuntutan lingkungan (Rubianto & Kembaren, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Rodam dan Husna (2022) menemukan bahwa self-efficacy dalam bekerja dapat mempengaruhi intensitas job crafting di kalangan guru, menyoroti peran penting dari kepercayaan diri individu dalam memodifikasi tugas-tugas kerja mereka. Semakin tinggi work self-efficacy individu, semakin meningkat pula job crafting yang dimilikinya karena individu yakin atas kemampuannya untuk menyelesaikan tugas sesuai kebutuhannya. Sebanding dengan studi yang dilakukan oleh Pelit et al. (2021) terkait pengaruh self-efficacy dan persepsi otonomi terhadap perilaku job crafting pada pemandu wisata, ditemukan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job crafting.

Work self-efficacy memainkan peran penting dalam membentuk perilaku proaktif karyawan, termasuk dalam melakukan job crafting (Yu et al., 2020). Karyawan dengan self-efficacy yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam membuat ulang pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan keinginan dan kebutuhan mereka untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja. Dalam menghadapi dinamika ketenagakerjaan yang terus berkembang, terutama di tengah perubahan kebijakan dan kondisi ekonomi yang tidak menentu, kemampuan beradaptasi menjadi kunci bagi karyawan untuk tetap produktif. Job crafting sebagai salah satu cara untuk memungkinkan karyawan agar bisa menyesuaikan dan merancang ulang pekerjaannya dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan, serta efektivitas individu dalam organisasi.

Sayangnya, penelitian dengan topik kebaruan dari *work self-efficacy* terhadap dinamika psikologis karyawan khususnya *job crafting* belum banyak dilakukan padahal *job crafting* sangatlah penting dalam mendukung karyawan untuk meningkatkan kemampuan adaptasi dan fleksibilitas dalam bekerja sehari-hari. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work self-efficacy terhadap job crafting pada karyawan dengan hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara work self-efficacy terhadap job crafting pada karyawan

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2009), metode penelitian adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dan memperoleh informasi yang tepat dan sah dengan memperhitungkan variabel yang mempengaruhi untuk mengatasi masalah atau menemukan jawaban untuk pertanyaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang berada di Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-*probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Kriteria sampel penelitian adalah karyawan yang sedang dan telah bekerja pada perusahaan di Indonesia minimal 1 tahun. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 351 karyawan. Dari 351 responden, didapatkan 149 orang (42%) adalah laki-laki dan 202 orang (58%) adalah perempuan. Mayoritas responden berusia antara 20-30 tahun sebanyak 155 orang (44%), diikuti usia 41-50 tahun sebanyak 86 orang (25%), usia 31-40 tahun sebanyak 54 orang (15%), dan usia 51-70 tahun sebanyak 56 orang (16%). Berdasarkan lama bekerja, sebanyak 128 responden (36%) telah bekerja selama 1 tahun 1 bulan hingga 3 tahun, 87 responden (25%) telah bekerja selama 3 tahun 1 bulan hingga 5 tahun, dan 136 responden (39%) telah bekerja lebih dari 5 tahun 1 bulan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu *Job Crafting Scale* (JCS) dan *Occupational Self-Efficacy Scale* (OSS). Alat ukur *Job Crafting Scale* dikembangkan oleh Tims et al. (2012) yang mengukur empat dimensi job crafting yaitu *increasing structural job resources*, *increasing social job resources*, *increasing challenging job demands*, dan *decreasing hindering job demands*. Instrumen ini diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia engan menggunakan skala likert 4 poin dengan nilai reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0.874.

*Occupational Self-Efficacy Scale* dikembangkan oleh Schyns dan von Collani (2002) yang kemudian dimodifikasi oleh Rigotti et al. (2008) menjadi versi pendek dengan 6 item. Instrumen ini diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dengan menggunakan skala Likert 4 poin dengan nilai reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0.876. Sehingga dapat disimpulkan kedua instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik (> 0.70).

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan secara *online* menggunakan Google Form dimulai pada tanggal 27 Mei 2025 selama kurun waktu 3 minggu. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics dengan teknik analisis yang meliputi statistik deskriptif, uji normalitas, uji linearitas, uji korelasi Pearson Product Moment, dan uji regresi linear sederhana. Uji normalitas dilakukan dengan metode skewness dan kurtosis, dimana data dianggap normal jika nilai skewness dan kurtosis berada dalam rentang -2 hingga 2. Uji linearitas dilakukan dengan test for linearity dengan kriteria data linear jika nilai signifikansi < 0.05. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai signifikansi < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

## **H a s i l**

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diperoleh gambaran mengenai tingkat job crafting dan work self-efficacy pada karyawan. Tabel 1 menunjukkan statistik deskriptif untuk kedua variabel penelitian.

Variabel	N	Mean	Median	Modus	SD	Varians
Job Crafting	351	39.42	40.00	36	4.365	19.056
Work Self-Efficacy	351	19.62	19.00	18	2.505	6.276

Table 1: Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk variabel job crafting, skor minimum yang diperoleh adalah 29 dan skor maksimum adalah 48 dari rentang skor teoritis 12-48. Kategorisasi job crafting menggunakan mean hipotetik sebesar 30 menunjukkan bahwa dari 351 responden, hanya 1 orang (0.3%) yang memiliki job crafting rendah (skor < 30) dan 350 orang (99.7%) memiliki job crafting tinggi (skor  $\geq 30$ ). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden penelitian memiliki tingkat job crafting yang tinggi. Untuk variabel work self-efficacy, skor minimum yang diperoleh adalah 13 dan skor maksimum adalah 24 dari rentang skor teoritis 6-24. Kategorisasi work self-efficacy menggunakan mean hipotetik sebesar 15 menunjukkan bahwa dari 351 responden, hanya 1 orang (0.3%) yang memiliki work self-efficacy rendah (skor < 15) dan 350 orang (99.7%) memiliki work self-efficacy tinggi (skor  $\geq 15$ ).

Uji normalitas dilakukan dengan metode *skewness* dan *kurtosis*. Tabel 2 menunjukkan hasil uji normalitas untuk kedua variabel penelitian.

Variabel	Skewness	Ratio Skewness	Kurtosis	Ratio Kurtosis
Job Crafting	-0.051	-0.392	-0.301	-1.162
Work Self-Efficacy	0.114	0.875	0.037	0.142

Table 2: Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan Tabel 2, kedua variabel memiliki nilai ratio skewness dan kurtosis yang berada dalam rentang -2 hingga 2, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Uji linearitas menggunakan test for linearity menunjukkan hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Hubungan	F	Sig.	df1	df2
Work Self-Efficacy → Job Crafting	290.634	0.000	1	349

Table 3: Hasil Uji Linearitas

Hasil uji linearitas pada Tabel 3 menunjukkan nilai F sebesar 290.634 dengan signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ), yang berarti terdapat hubungan linear yang signifikan antara work self-efficacy dengan job crafting.

Uji korelasi *Pearson Product Moment* dilakukan untuk mengetahui hubungan antara work self-efficacy dengan job crafting. Tabel 4 menunjukkan hasil uji korelasi.

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Sig. (2-tailed)	N
Work Self-Efficacy - Job Crafting	0.674**	0.000	351

\*\*Korelasi signifikan pada level 0.01 (2-tailed)

Table 4: Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment

Berdasarkan Tabel 4, hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.674 dengan nilai signifikansi 0.000 ( $p < 0.01$ ). Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi, nilai  $r = 0.674$  menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara work self-efficacy dengan job crafting. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.01 menunjukkan bahwa hubungan tersebut sangat signifikan secara statistik. Hal ini berarti

semakin tinggi work self-efficacy yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula job crafting yang dilakukan.

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh work self-efficacy terhadap job crafting. Tabel 5 menunjukkan hasil uji regresi linear sederhana.

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	F	Sig.	Std. Error
1	0.674	0.454	0.453	290.634	0.000	3.227

Table 5: Hasil Uji Regresi Linear Sederhana - Model Summary

Hasil analisis pada Tabel 5 menunjukkan nilai F sebesar 290.634 dengan signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ), yang berarti model regresi layak digunakan untuk memprediksi job crafting. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.454 menunjukkan bahwa work self-efficacy memberikan kontribusi sebesar 45.4% terhadap job crafting, sedangkan sisanya sebesar 54.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	16.375	1.298	-	12.616	0.000
Work Self-Efficacy	1.175	0.069	0.674	17.048	0.000

Table 6: Hasil Uji Regresi Linear Sederhana - Coefficients

Berdasarkan Tabel 6, persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 16.375 + 1.175X$ , dimana Y adalah job crafting dan X adalah work self-efficacy. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin pada work self-efficacy akan meningkatkan job crafting sebesar 1.175 poin. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara work self-efficacy terhadap job crafting pada karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa work self-efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap job crafting pada karyawan.

## **Diskusi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara work self-efficacy terhadap job crafting pada karyawan. Lebih lanjut, *work self-efficacy* memberikan kontribusi sebesar 45.4% terhadap job crafting, sedangkan 54.6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rodam dan Husna (2022) yang menemukan bahwa self-efficacy dalam bekerja dapat mempengaruhi intensitas job crafting di kalangan guru. Penelitian tersebut menyoroti peran penting dari kepercayaan diri individu dalam memodifikasi tugas-tugas kerja mereka.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy memiliki pengaruh pada job crafting pada karyawan. Lebih lanjut, temuan ini sejalan dengan penelitian Pelit et al. (2021) yang menemukan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku job crafting pada pemandu wisata. Pemandu wisata yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung mengubah cara kerja atau melakukan job crafting untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kesesuaian hasil penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya memperkuat argumen bahwa work self-efficacy merupakan salah satu prediktor penting dalam membentuk perilaku job crafting karyawan.

Bandura (1997) menjelaskan bahwa self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Dalam konteks pekerjaan, karyawan dengan *work self-efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja, menghadapi tantangan, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Keyakinan ini mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam melakukan job crafting, yaitu merancang ulang pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan kemampuan, kebutuhan, dan preferensi pribadi mereka.

Kontribusi work self-efficacy sebesar 45.4% terhadap job crafting menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap job crafting. Berdasarkan literatur yang ada, faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi job crafting antara lain karakteristik kepribadian seperti proactive personality dan

consciousness (Bakker et al., 2012), dukungan organisasi dan supervisor (Tims et al., 2015), autonomi kerja (Petrou et al., 2012), serta karakteristik pekerjaan seperti variasi tugas dan kejelasan peran (Oldham & Hackman, 2010). Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang anteseden job crafting.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan work self-efficacy dan job crafting dari waktu ke waktu. Penelitian longitudinal di masa depan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan kausal dan perubahan temporal antara kedua variabel tersebut. Kedua, penggunaan metode *self-report* dalam pengumpulan data dapat menimbulkan bias seperti *social desirability* bias dan *common method variance*. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan *multi-source data* atau metode observasi untuk mengurangi bias tersebut. Ketiga, mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari pulau Jawa (90%), sehingga generalisasi hasil penelitian ke seluruh Indonesia perlu dilakukan dengan hati-hati. Penelitian selanjutnya perlu melibatkan sampel yang lebih representatif dari berbagai wilayah di Indonesia.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa work self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap job crafting pada karyawan. Variabel ini memberikan kontribusi sebesar 45,4%, menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuannya, semakin tinggi pula perilaku job crafting yang ditunjukkan. Temuan ini turut memperkaya literatur mengenai anteseden *job crafting* serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi untuk mengembangkan strategi peningkatan adaptasi karyawan di tengah perubahan yang dinamis.

*Saran*

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Bagi organisasi dan praktisi manajemen sumber daya manusia, disarankan untuk mengembangkan program-program pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan work self-efficacy karyawan, seperti program mentoring, coaching, dan pemberian feedback positif yang konstruktif. Organisasi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku job crafting dengan memberikan autonomi yang cukup kepada karyawan untuk merancang ulang pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan dan preferensi masing-masing. Bagi karyawan, disarankan untuk terus mengembangkan keyakinan terhadap kemampuan diri melalui pembelajaran berkelanjutan dan aktif melakukan job crafting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis.

**Daftar Pustaka**

- Aprlinda, Y., & Sahrah, A. (2022). Job crafting pada karyawan: Sebuah tinjauan literatur. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 145-158.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman and Company.
- Berdicchia, D., & Masino, G. (2017). The strategic role of job crafting behaviors for the sustainability of organizations. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 72(4), 760-784. <https://doi.org/10.7202/1043175ar>
- Damayanti, R., & Samian, S. (2024). Job crafting sebagai strategi adaptasi karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 23-35.
- Husin, M., & Syahreza, D. (2025). Pentingnya sumber daya manusia dalam keberhasilan organisasi di era digital. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 67-82.
- Ingusci, E., Signore, F., Cortese, C. G., Molino, M., Pasca, P., Ciavolino, E., & Gnisci, A. (2021). Job crafting and job satisfaction: The mediating role of work engagement and the moderating role of job complexity. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 123-135. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a13>
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 463-479. <https://doi.org/10.1002/job.678>

- Paraskevopoulou, L., Tzoumaka, E., Apospori, E., & Siachou, E. (2024). Active employees in the future workplace: From job crafting to selfergetic job crafting. *European Management Review*. <https://doi.org/10.1111/emre.12703>
- Pelit, E., Kaya, F., & Güçer, E. (2021). The effects of self-efficacy and perceived autonomy on job crafting behaviors: A study on tour guides. *Tourism Management Perspectives*, 38, 100818. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2021.100818>
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141. <https://doi.org/10.1002/job.1783>
- Rodam, M., & Husna, A. N. (2022). Peran work self-efficacy terhadap job crafting pada guru SMA di Kota Kediri. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 9(2), 112-125.
- Rubianto, L., & Kembaren, E. M. (2023). Occupational self-efficacy as a predictor of work engagement employees working telecommuting during the COVID-19 pandemic. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 11(1), 13-18. <https://doi.org/10.22219/jipt.v11i1.21329>
- Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241. <https://doi.org/10.1080/13594320244000148>
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- 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., & Derkx, 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., & Derkx, 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>
- Widiyasari, R., & Padmantyo, S. (2023) Peran sumber daya manusia dalam era transformasi digital. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(3), 234-248.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001) Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- Yu, K., Wang, Z., & Li, S. (2020) Self-efficacy and work performance: The mediating role of job crafting. *Frontiers in Psychology*, 11, 1629. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01629>