

Peran *Work Self Efficacy* terhadap *Job Crafting* Pada Guru SMA di Kota Kediri

Willyta Syah Rodam¹, Fatiya Halum Husna²

¹UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

²Universitas Brawijaya

willytarodam78@gmail.com

ABSTRACT

Job crafting is a form of change from employee initiative to balance the resources and job demands needed to train teacher initiative and creativity. Therefore, the ability to manage challenge is needed to improve the teacher's work performance. The purpose of this study was to determine the role of work self efficacy on job crafting for teachers. The number of respondents in this study were 205 high school teachers in the city of Kediri. This type of research is a comparative causal quantitative with data collection techniques using a work self efficacy scale and a job crafting scale. The data analysis technique in this study used a simple linear regression technique with a calculated F value of 13.002 and a significance level of $p=0.001$ ($p<0.05$) which indicates that there is a significant role between work self efficacy and job crafting. The results of the effective contribution analysis show that work self-efficacy contributes 6% to teacher job crafting. The higher the level of work self efficacy it will also increase teacher job crafting.

Keywords: *High school, job crafting, teacher, work self efficacy*

ABSTRAK

Job crafting merupakan bentuk perubahan dari inisiatif karyawan untuk menyeimbangkan sumber daya dan tuntutan pekerjaan yang diperlukan untuk melatih inisiatif dan kreativitas guru. Oleh sebab itu dibutuhkan kemampuan pengelolaan kesulitan untuk meningkatkan kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran work self efficacy terhadap job crafting pada guru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 205 guru SMA di Kota Kediri. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausal komparatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan skala work self efficacy dan skala job crafting. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana dengan nilai F hitung sebesar 13,002 dan taraf signifikansi $p=0,001$ ($p<0,05$) yang menunjukkan bahwa ada peran yang signifikan antara work self efficacy terhadap job crafting. Hasil analisis sumbangan efektif menunjukkan bahwa work self efficacy berkontribusi sebesar 6% terhadap job

crafting pada guru. Semakin tinggi work self efficacy maka akan meningkatkan job crafting guru.

Kata kunci : guru, *job crafting*, SMA, *work self efficacy*

ARTICLE INFO

Article history

Received 16-08-2022

Revised 30-11-2022

Accepted 04-12-2022

Pendahuluan

Guru merupakan komponen pendidikan yang memiliki tugas untuk memberikan pengajaran kepada peserta didik. Guru atau pendidik memegang peranan penting untuk proses pendidikan agar menghasilkan peserta didik yang berkualitas (Kusumawati & Cahyani, 2013). Menurut UU Permendikbud RI nomor 79 tahun 2015 Pendidik merupakan guru yang berada dibawah naungan pembinaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang memiliki entitas data yang berada didalam suatu satuan pendidikan, tenaga pendidik dan pendidik dan substansi pendidikan. Permendikbud Nomor 15 tahun 2015 menyatakan, guru memiliki tugas pokok yakni, merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, membimbing, menilai dan mengevaluasi peserta didik di jalur pendidikan dasar, menengah dan formal. Tidak hanya melakukan fungsi sebagai pengajar, namun guru juga mendapatkan tugas tambahan salah satunya untuk mengelola data pokok pendidikan (Dapodik). Dapodik memuat data satuan pendidikan, peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan yang bersumber dari satuan pendidikan dan terus menerus diperbarui secara *online* untuk memberikan akses informasi pada pemangku kepentingan (UU Permendikbud Nomor 79 tahun 2015).

Seiring perubahan zaman yang menjadi serba cepat, pendidik harus mampu mengikuti perkembangan khususnya dalam bidang pendidikan. Guru pada era teknologi sekarang ini tidak hanya memiliki kewajiban untuk mengajar siswa di kelas tetapi tugas guru juga diminta untuk menguasai IT sebagai sarana komunikasi dan mengembangkan diri (Permendikbud Nomor 16 Tahun 2007). Seorang pendidik harus mampu menguasai berbagai media pembelajaran dan media penunjang pendidikan karena harus mengikuti kondisi yang terus menerus berubah baik dari segi kurikulum, pengimplementasian, tuntutan dalam proses pembelajaran maupun gaya pembelajaran (Hakim, 2021). Pembelajaran daring ini sebagian besar hanya mampu dikuasai oleh guru muda yang mahir dengan teknologi, sedangkan guru yang masih asing dengan teknologi mengaku merasa kesulitan untuk melangsungkan proses KBM secara daring seperti

saat ini. Hal ini memiliki tantangan tersendiri bagi pendidik untuk dapat menguasai teknologi untuk tetap dapat melangsungkan tugasnya (Hakim, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan pada guru, mereka memiliki banyak kendala pada tuntutan pekerjaan selama proses pembelajaran daring. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Taradisa, Jarmita dan Emalfida (2020) menyatakan bahwa terdapat banyak kendala dalam pembelajaran secara daring salah satunya adalah kurangnya pemahaman siswa terkait penjelasan dari guru dan terbatasnya guru dalam memberi penjelasan pada siswa, selain itu guru juga sulit memantau perkembangan siswa karena proses pengajaran hanya melalui media *online*. Studi pendahuluan yang dilakukan pada komunitas guru IGTKI di Kediri, mereka menyatakan kewalahan dalam melakukan pembelajaran secara daring. Hal ini disebabkan karena keterbatasan fasilitas dan jaringan yang dimana hal tersebut diluar kendali dari guru untuk melaksanakan pengajaran. Kesulitan lainnya yang dirasakan adalah adanya banyak tuntutan yang mengharuskan guru untuk mengembangkan kemampuannya dalam berteknologi, mereka enggan belajar untuk mengoperasikan atau mengaplikasikan hal yang baru dalam menyelesaikan tugasnya.

“Sem sejak pembelajaran jadi daring begini jadi banyak kendala, terutama sinyalnya buruk jadi tidak bisa walaupun mau diadakan zoom meeting. Terus saya juga kadang masih kagok dan bingung kalo menggunakan classroom. Jadi ya sudah seadanya saja saya mengajar pakai chat WhatsApp yang penting sudah menyampaikan materi.” (CY, 2021)

Berdasarkan wawancara studi pendahuluan di atas menunjukkan bahwa guru memiliki *job crafting* yang rendah karena kurang memiliki inisiatif untuk mendesain ulang pekerjaannya. Menurut Tims, Bakker dan Derks (2012) *job crafting* merupakan bentuk perubahan dari inisiatif karyawan untuk menyeimbangkan sumber daya dan tuntutan pekerjaan. *Job crafting* ini diperlukan untuk melatih inisiatif dan kreativitas guru untuk lebih resilien dan mengerjakan tugasnya dengan senang hati dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban melalui kemampuan pribadinya masing-masing (Trims, Bakker & Derks, 2012). *Job crafting* dapat dijadikan pula sebagai bentuk penyalarsan perilaku karyawan dalam pekerjaannya dengan preferensi motif dan *passion* dengan menyeimbangkan *job demands* dengan *job resource* (Bakker & Derks, 2012). *Job demands* guru meliputi penambahan materi diluar kompetensi, jumlah siswa yang melebihi kapasitas dan menyesuaikan ilmu dengan perkembangan (Louhenapessy, Idulfilastri & Suyasa, 2020). Sedangkan *job resource* guru berkaitan dengan hal potensial yang membuat motivasi yang akan memunculkan hasil positif pada pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2014).

Individu yang mampu untuk mendesain ulang pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya akan menciptakan suasana bekerja lebih efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Azzahro dan Afifah (2020) yang melibatkan guru berusia 20-55 tahun menghasilkan 88,8% guru cenderung tidak memiliki perilaku proaktif dalam berinisiatif untuk menuntaskan tugas dan tuntutan pekerjaan, mereka merasa tuntutan pekerjaannya terlalu berat sehingga dalam pemberian pengajaran guru merasa keberatan dan kurang efisien. Hasil pernyataan dalam penelitian diatas menyebutkan angka yang tinggi bahwa sebagian besar guru belum memiliki perilaku proaktif dan inisiatif untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya. Hal tersebut dijadikan acuan permasalahan atau bukti bahwa tingkat *job crafting* guru SMA masih rendah dan layak dikaji untuk mengetahui cara meningkatkan *job crafting* guru untuk jangka waktu kedepan.

Berbagai hasil penelitan menyebutkan bahwa *job crafting* memiliki peran positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Windergen, Derks dan Bakker (2017) menyatakan bahwa *job crafting* berdampak positif pada kinerja. Survei penelitian yang melibatkan karyawan 65,7% menyatakan sangat setuju bahwa keterbukaan dalam penyelesaian pekerjaan atau inisiatif diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mengembangkan kemampuannya dalam kinerja (Afifah, 2020). Dalam penerapannya, *job crafting* memberikan dampak positif terhadap pelakunya, karena *job crafting* memberikan perasan berharga pada diri pegawai dan dapat meningkatkan pemahaman akan tujuan pekerjaan dan mengubah makna pekerjaan itu sendiri bagi dirinya.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *Job crafting*. Faktor yang memengaruhi *job crafting* menurut Wrzeniewski dan Dutton (2001) yakni, kebutuhan kontrol pribadi, citra diri yang positif, kebutuhan interaksi sosial. Volman (2011) menjelaskan bahwa *job crafting* dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni, orientasi pada keuangan (*financial orientation*), *carrier orientaton* (orientasi pada karir), *calling orientation* (orientasi pada Tuhan). Salah satu faktor yang memengaruhi peningkatan *job crafting* yakni kemampuan kognitif karyawan (Stephany & Kurniawan, 2018). Lyons (2008) juga menyatakan *job crafting* dipengaruhi oleh faktor kemampuan kognitif karyawan dan kesiapan untuk berubah mampu memprediksi tingkat *job crafting*, maka dari sini terhambatnya *job crafting* pada karyawan tidak terlepas dari faktor personal seperti kepribadian proaktif. Tanpa adanya kepribadian proaktif maka pegawai kurang menunjukkan perilaku memanfaatkan peluang, memberi inisiatif, mencari tugas yang menantang dan memperhatikan tujuan perusahaan (Kanten, 2014). Sikap proaktif menjadi sumber inovasi dan kreativitas sehingga penerapan *job crafting* dapat membantu guru mendapat hasil yang positif dalam perubahan skala besar (Berg, Dutton & Wrzeniewski, 2013).

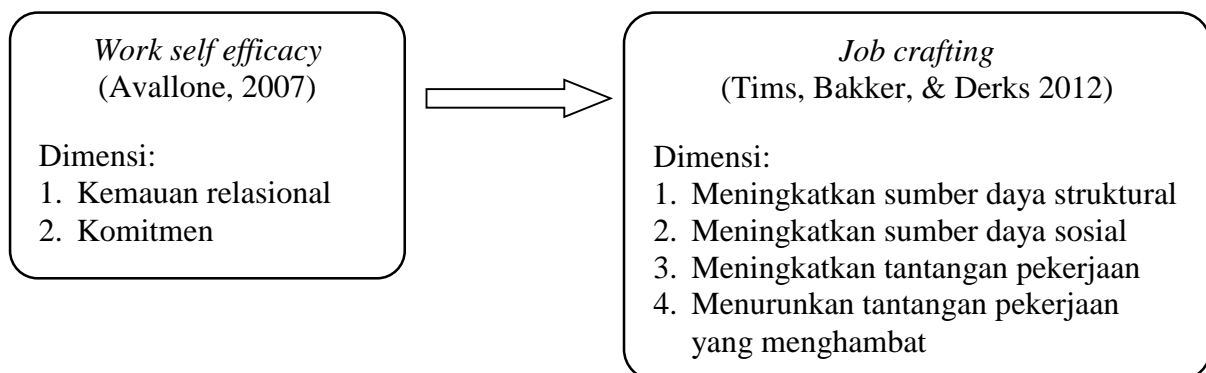
Menurut Tims, Bakker dan Derks (2012) individu yang menunjukkan aspek peningkatan sumber daya pekerjaan yang struktural mereka mampu memperoleh tanggung jawab dan pengetahuan baru tentang pekerjaannya tidak melulu hanya bergantung pada *jobdesc* tertulis, sedangkan individu yang menunjukkan aspek meningkatkan tantangan pekerjaan mengacu pada peningkatan tuntutan pekerjaan untuk mengembangkan kompetensi lain yang ada pada dirinya.

Pengembangan kompetensi lain yang mendukung penyelesaian pekerjaan sebagai bagian dari *job crafting* dibutuhkan *work self efficacy*. *Work self efficacy* adalah kemampuan seorang dalam memilih tawaran pekerjaan, membangun strategi dalam mencapai tujuan, beradaptasi dengan anggota baru, menghargai kompetensi orang lain dan menganggap kegagalan sebagai rintangan dari pekerjaan untuk mengelola kesulitan dalam bekerja (Avallone, 2007). Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan seorang untuk mengontrol pribadi dalam motivasi, kognisi dan afeksi pada lingkungan sosialnya, individu dengan efikasi diri yang rendah dan tidak memiliki kepribadian proaktif akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena mereka tidak mempunyai inisiatif mencari informasi terkait pekerjaan dan rintangan karirnya (Robbins & Judge, 2012). Keyakinan yang dimiliki individu inilah yang menjadi pengaruh terhadap motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, individu tersebut merasa yakin dan mampu menyelesaikan tanggung jawab atas peristiwa yang mereka hadapi dengan cara efektif (Bandura, 1997). Individu yang memiliki pekerjaan dengan banyak tekanan dan mempunyai efikasi diri yang tinggi akan berperilaku lebih proaktif dengan menggunakan koping yang berpusat pada sumber masalah dari pada orang yang mempunyai efikasi diri yang rendah (Leiter, 1991).

Efikasi diri memiliki dampak dalam meningkatkan peran positif terhadap suatu pekerjaan. Sari (2018) dalam penelitiannya menyebutkan efikasi diri memiliki peran dominan terhadap kemampuan *job crafting*. Penelitian yang dilakukan oleh Desiana (2019) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dan inovasi karyawan. Dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti peran *work self efficacy* terhadap *job crafting* yang diambil dari sudut pandang guru untuk memenuhi tuntutan dan tantangan guru yang memiliki tugas tambahan selain mengajar untuk mengembangkan kemampuan, kreativitas dan inovasi dalam proses mendesain ulang pekerjaan. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang peran *work self efficacy* terhadap *job crafting* guru. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah peran *work self efficacy* terhadap *job crafting*

pada guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *work self efficacy* terhadap *job crafting* pada guru.

Job crafting terdiri dari dimensi meningkatkan sumber daya struktural, meningkatkan sumber daya sosial, meningkatkan tantangan pekerjaan dan menurunkan tantangan pekerjaan yang menghambat (Trims, Bakker & Derks, 2012). Adapun salah satu faktor yang memengaruhi *job crafting* menurut Volman (2011) adalah *carrier orientaton* (orientasi pada karir) sehingga penelitian ini difokuskan pada *work self efficacy* karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran efikasi diri dalam bekerja, menyikapi tuntutan pekerjaan dan menyelesaikan tantangan dalam bekerja. *Work self efficacy* terdiri dari dimensi kemauan relasional yakni mengacu pada kecenderungan atau perhatian terhadap hubungan dengan rekan kerja maupun dengan atasan dan dimensi komitmen yang mengacu pada persepsi mampu mencapai tujuan tetap dan secara signifikan berkomitmen untuk pekerjaan mereka (Avallone, 2007). Dalam penelitian ini *work self efficacy* dijadikan sebagai variabel X yang kemudian memengaruhi *job crafting* yang dijadikan sebagai variabel Y. Berdasarkan kerangka penelitian dibawah maka hipotesis dalam penelitian ini adalah *work self efficacy* secara signifikan berperan terhadap *job crafting* pada guru.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis pendekatan kausal-komparatif. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah guru SMA di Kota Kediri dengan populasi 500 orang. Berdasarkan penghitungan sampel dengan tabel Isaac dan Michael diperoleh jumlah sampel sebanyak 205 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Alat yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini adalah skala psikologi yakni skala *work self efficacy* dan *job crafting*. Skala *work self efficacy* disusun berdasarkan teori dari Avallone (2007) yang terdiri dari aspek kemauan

relasional dan komitmen terdiri atas 20 butir pernyataan. Skala *job crafting* disusun berdasarkan teori dari Tims, Bakker dan Derks (2012) yang terdiri dari empat dimensi yakni meningkatkan sumber daya struktural, meningkatkan sumber daya sosial, meningkatkan tantangan pekerjaan dan menurunkan tantangan pekerjaan yang menghambat terdiri atas 24 butir soal. Jenis skala yang digunakan adalah skala likert yang terdiri dari empat pilihan jawaban yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Uji validitas alat ukur menggunakan validitas isi dengan rumus Aiken's V yang berdasar dari hasil penilaian oleh 5 orang *expert judgement* yang berkompeten dibidangnya dengan kriteria minimal seorang lulusan S2 Psikologi. Pada skala *work self efficacy* nilai Aiken's V yang didapatkan berada pada nilai 0,8 – 1, sedangkan pada skala *job crafting* didapatkan nilai antara 0,7 - 1. Adapun uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Skala *work self efficacy* memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,979 dengan daya diskriminasi item yang bergerak dari nilai 0,404 hingga 0,909, pada skala *job crafting* memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,977 dengan daya diskriminasi item yang bergerak dari nilai 0,306 hingga 0,892. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas yang berfungsi untuk mengetahui antar variabel berdistribusi normal atau tidak, uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel berbentuk linier atau tidak dan uji heterokedastisitas yang bertujuan untuk menguji model regresi. Uji hipotesis menggunakan regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Hasil

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan analisis deskriptif dengan tujuan untuk memperoleh gambaran umum subjek penelitian. Jumlah partisipan dalam pengumpulan data sebanyak 205 responden yang terdiri dari 23 guru laki-laki dan 182 guru perempuan. Partisipan penelitian memiliki rentang usia antara 20 tahun hingga 60 tahun. Masa kerja dari subjek berkisar antara 1 tahun sampai 40 tahun.

Tabel 1

Tabel Data Demografis

| Variabel | N | % |
|---------------------------|-----|------|
| Gender | | |
| Laki-Laki | 23 | 11,2 |
| Perempuan | 182 | 88,8 |
| Rerata Usia Subjek | | |
| 25,9 | 81 | 39,5 |
| 35,5 | 42 | 20,5 |
| 45,1 | 60 | 29,2 |
| 53,8 | 22 | 10,8 |
| Lama Bekerja | | |
| 1 Tahun - 10 Tahun | 106 | 51,7 |
| 11 Tahun - 20 Tahun | 50 | 24,4 |
| 21 Tahun - 30 Tahun | 43 | 21 |
| 31 Tahun - 40 Tahun | 6 | 2,9 |
| Status Kepegawaian | | |
| PNS | 122 | 59,5 |
| Honorar | 83 | 40,5 |

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah guru perempuan lebih mendominasi jika dibanding guru laki-laki, guru perempuan memiliki presentase sebesar 88,8%. Untuk usia didominasi oleh guru dengan rerata usi 25,9 tahun dengan bobot persentase sebesar 39,5 %, lama bekerja berkisar 1-10 tahun yang memiliki presentase sebesar 51,7%, dengan status kepegawaian didominasi oleh PNS yang memiliki presentase sebesar 59,5%.

Tabel 2

Tabel Statistik Hipotetik

| Variabel | N | Min | Max | Mean | SD |
|-------------------------------|----|-----|-----|------|----|
| <i>Work Self Efficacy</i> (X) | 20 | 20 | 80 | 50 | 10 |
| <i>Job Crafting</i> (Y) | 24 | 24 | 96 | 60 | 12 |

Berdasarkan tabel 2 data hipotetik variabel *work self efficacy* (X) didapatkan $mean = 50$ dan $SD=10$ dengan jawaban paling sedikit 20 dan total jawaban paling banyak 80. Sedangkan pada variabel *job crafting* (Y) didapatkan $mean = 60$ dan $SD =12$ dengan jawaban paling sedikit 24 dan total jawaban paling banyak 96. Selanjutnya data dikategorisasikan berdasarkan tingkat rendah, sedang tinggi untuk melihat distribusi skor pada masing-masing kategori yang dipaparkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3

Tabel Kategorisasi Hipotetik

| Variabel | Kategori | Skor | F | % |
|-------------------------------|----------|-----------|-----|-----|
| <i>Work Self Efficacy</i> (X) | Rendah | $X < 40$ | 0 | 0% |
| | Sedang | $40 < 60$ | 164 | 75% |
| | Tinggi | >60 | 41 | 25% |
| <i>Job Crafting</i> (Y) | Rendah | $X < 48$ | 2 | 2% |
| | Sedang | $48 < 72$ | 142 | 98% |
| | Tinggi | >72 | 0 | 0% |

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui terdapat 3 kategori dalam mempersepsikan peran *work self efficacy* terhadap *job crafting* yang terdiri dari rendah, sedang, dan tinggi. Dalam variabel *work self efficacy* terdapat 75% guru dalam kategori sedang dan 25% dengan kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat *work self efficacy* pada guru SMA di Kota Kediri dalam kategori sedang. Sedangkan pada variabel *job crafting* dapat dilihat bahwa terdapat 2% guru berada pada kategori rendah, 98% kategori sedang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *job crafting* guru SMA di Kota Kediri tergolong dalam kategori sedang.

Tabel 4

Tabel Statistik Empirik

| Variabel | N | Min | Max | Mean | SD |
|-------------------------------|----|-----|-----|------|----|
| <i>Work Self Efficacy</i> (X) | 20 | 20 | 80 | 58 | 4 |
| <i>Job Crafting</i> (Y) | 24 | 24 | 96 | 58 | 2 |

Berdasarkan tabel 4 di atas variabel *work self efficacy* (X) didapatkan $mean = 58$ dan $SD=4$ dengan jawaban paling sedikit 20 dan total jawaban paling banyak 80. Sedangkan pada variabel *job crafting* (Y) didapatkan $mean = 58$ dan $SD =2$ dengan jawaban paling sedikit 24 dan total jawaban paling banyak 96. Selanjutnya data dikategorisasikan berdasarkan tingkat rendah, sedang tinggi untuk melihat distribusi skor pada masing-masing kategori yang dipaparkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5

Tabel Kategorisasi Empirik

| Variabel | Kategori | Skor | F | % |
|-------------------------------|----------|-----------|-----|-------|
| <i>Work Self Efficacy</i> (X) | Rendah | $X < 54$ | 16 | 7,8% |
| | Sedang | $54 < 62$ | 145 | 70,7% |
| | Tinggi | >62 | 44 | 21,5% |
| <i>Job Crafting</i> (Y) | Rendah | $X < 56$ | 22 | 10,7% |
| | Sedang | $56 < 60$ | 142 | 69,3% |
| | Tinggi | >60 | 41 | 20% |

Berdasarkan tabel 5 diketahui terdapat 3 kategori dalam mempersepsikan peran *work self efficacy* terhadap *job crafting* yang terdiri dari rendah, sedang, dan tinggi. Dalam variabel *work self efficacy* terdapat 7,8% guru berada pada dalam kategori rendah 70,7% guru dalam kategori sedang dan 21,5% dengan kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat *work self efficacy* pada guru SMA di Kota Kediri dalam kategori sedang. Sedangkan pada variabel *job crafting* dapat dilihat bahwa terdapat 10,7% guru berada pada kategori rendah, 69,3% kategori sedang dan 20% guru berada dalam kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *job crafting* guru SMA di Kota Kediri tergolong dalam kategori sedang.

Tabel 6

Tabel Hasil Uji Asumsi Klasik

| Variabel <i>Job Crafting</i> | Work Self Efficacy | |
|--|--|--------------|
| | Uji Asumsi Klasik | Nilai |
| | Normalitas (<i>Kolmogorov Smirnov</i>) | 0,291 |
| | Linieritas (<i>Deviation from Linearity</i>) | 0,179 |
| | Heterokedastisitas (Uji Glejser) | 0,668 |

Penulis melakukan tiga tahap asumsi klasik yakni uji normalitas, linieritas dan uji heterokedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan *one sample kolmogorov smirnov* yang mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,291 atau lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal. Hasil uji linieritas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel berbentuk linier atau tidak menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* didapatkan hasil sebesar $0,179 > 0,05$. Maka, berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antar dua variabel. Uji heterokedastisitas dilakukan menggunakan uji glejser dengan hasil yakni diperoleh signifikansi (sig) independen dengan absolut residual sebesar $0,668 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas antar dua variabel.

Tabel 7

Analisis Regresi Linier Sederhana

| R | R Square | F | Sig. |
|----------|-----------------|----------|-------------|
| 0,245 | 0,060 | 13,002 | 0,001 |

Berdasarkan data pada tabel 7 diatas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 13.002 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat peran antara variabel *work self efficacy* (X) dengan variabel *job crafting* (Y). Dari hasil uji regresi linier sederhana memberikan sumbangan efektif sebesar 0,060 jika diubah dalam satuan persen menjadi 6%, angka tersebut memiliki makna bahwa variabel *work self efficacy*

(Y) berperan signifikan terhadap variabel *job crafting* (X) sedangkan 94% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas peran *work self efficacy* terhadap *job crafting* pada guru. Dari data hasil yang didapatkan setelah melakukan penelitian diperoleh nilai F hitung sebesar 13.002 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa *work self efficacy* memiliki peran yang signifikan terhadap *job crafting* guru. Semakin meningkat *work self efficacy* guru maka akan semakin tinggi tingkat *job crafting* guru, namun apabila semakin rendah tingkat *work self efficacy* maka akan semakin rendah pula tingkat *job crafting* yang dimiliki oleh guru. Hasil skor dari uji analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini juga menunjukkan adanya peran yang signifikan dari *work self efficacy* terhadap *job crafting* berdasarkan nilai angka yang telah didapatkan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan peningkatan *work self efficacy* dari Federman (2009) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work self efficacy* yang tinggi akan lebih fokus pada pekerjaannya dan mengerjakan pekerjaan tanpa merasa pekerjaan tersebut adalah beban, sehingga tidak merasakan tekanan dan dapat berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Jika individu memiliki tingkat *work self efficacy* yang tinggi maka akan menguntungkan dirinya sendiri karena hal tersebut membuat dirinya merasa termotivasi untuk terus bersikap proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih menantang (Baron, Byrne, 2003). Sebaliknya, individu yang memiliki *work self efficacy* yang rendah akan cenderung menganggap hal yang baru atau pekerjaan yang menantang sebagai sebuah hambatan yang harus dihindari (Aziz & Noviekayati, 2016). Adanya keyakinan individu dan sikap proaktif yang mengarah pada perilaku pengambilan keputusan yang sulit dan menghindari potensi masalah dapat menurunkan tantangan pekerjaan yang dapat menghambat (Tims, Bakker & Derks, 2012). Hal ini memunculkan paradigma bahwa karyawan yang memiliki *job crafting* yang tinggi akan lebih fokus pada pekerjaannya sehingga dapat memacu peningkatan tantangan pekerjaan untuk membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi dalam melakukan pekerjaan dan memperoleh hasil yang maksimal (Tims, Bakker & Derks, 2012).

Salah satu aspek dari *job crafting* adalah meningkatkan sumber daya struktural. Jika mengacu pada hasil penelitian ini maka dapat dimaknai bahwa seorang guru yang memiliki *work self efficacy* dapat menciptakan strategi untuk mencapai tujuan kerjanya termasuk meningkatkan kapasitas diri sehingga mendapatkan kepercayaan lebih menyelesaikan

tanggung jawab yang lebih besar. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan Tims dan Bakker (2016) bahwa ruang lingkup *job crafting* mencakup inisiatif atau perubahan yang dilakukan oleh karyawan atas pekerjaan dengan cara melakukan pendekatan terhadap pekerjaannya. Pendekatan terhadap pekerjaan bermanfaat bagi karyawan karena dengan sikap karyawan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan akan memperoleh sumber daya struktural berupa pengetahuan tambahan dan tanggung jawab yang didapat dari apa yang telah dikerjakannya (Tims, Bakker & Derks, 2012). Perlu adanya keyakinan dan kemauan dari guru untuk berinisiatif mengembangkan dirinya agar bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Aspek lain dari *job crafting* yakni meningkatkan sumber daya sosial. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kemauan relasional yang menjadi salah satu aspek dari *work self efficacy* diperlukan untuk meningkatkan sumber daya sosial. Relasi yang terjalin baik antara pemimpin dan karyawan akan mengoptimalkan peningkatan sumber daya sosial dalam ruang lingkup pekerjaan (Tims, Bakker & Derks, 2012). Maka dari itu gaya kepemimpinan juga memengaruhi tingkat *job crafting* karyawan, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Budiani (2021) bahwa gaya kepemimpinan yang transformasional secara signifikan dapat memengaruhi *job crafting*, karena *job crafting* akan memunculkan hasil apabila karyawan berada dibawah gaya kepemimpinan yang transformasional. *Job crafting* diperlukan untuk membuat karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang menantang dan memperoleh hasil yang maksimal dalam pekerjaannya (Setyawati, 2019). Pemberian tugas oleh pimpinan yang menantang pada guru diharapkan mampu untuk meningkatkan perilaku proaktif guru dalam menyelesaikan tugasnya.

Job crafting melatih karyawan dalam mencapai target pekerjaan dan bertanggung jawab serta memiliki kepercayaan diri pada dirinya sendiri untuk mampu menyelesaikan pekerjaan. Meskipun dihadapkan pada pekerjaan yang sulit dan menantang, namun tidak menghambat guru untuk tetap menyelesaikan tugasnya. Hasil studi wawancara yang dilakukan Syah (2020) karyawan yang memiliki *job crafting* yang tinggi mereka cenderung merasa nyaman dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan menemukan *passion* serta hal-hal baru yang dapat memberi kemajuan untuk diri karyawan. Hal ini sesuai dengan peran yang ditimbulkan *work self efficacy* terhadap *job crafting*, dengan semakin meningkatnya *work self efficacy* guru maka akan meningkatkan *job crafting* yang dimiliki karena dirinya yakin atas kemampuannya untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kebutuhannya. Beban kerja yang banyak pada guru menguatkan urgensi dari kepemilikan *work self efficacy* dan *job crafting* dari guru.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa antar dua variabel memiliki peran yang mempengaruhi yakni *work self efficacy* berperan terhadap tingkat *job crafting* pada guru yang didukung oleh beberapa aspek *work self efficacy* dan aspek *job crafting* yang sudah diujikan pada responden. Hal ini didukung pula oleh penelitian eksperimental yang dikemukakan oleh Sakuraya, Shimazu, Imamura, Namba, dan Kawakami (2016) ditemukan bahwa pemberian rangsangan atau aspek yang mendukung *job crafting* seperti pemberian tugas yang menantang serta mengenalkan metode baru dalam pekerjaan akan memberikan efek tingkat yang berangsur pada *job crafting* karyawan. *Job crafting* sebagai potensi untuk menyelaraskan *job demands* dengan *job resources*, yang dimana kedua hal tersebut berkaitan dengan diri karyawan yang berusaha mengubah secara aktif agar pekerjaannya dapat disesuaikan dengan kemampuan dan minatnya. Dengan begitu karyawan akan berinovasi dan mengetahui makna dari pekerjaannya sehingga karyawan akan memiliki *work self efficacy* yang tinggi maka berarti akan mempengaruhi tingkat *job crafting* karyawan. Selain itu, ditemukan adanya hubungan positif antar dua variabel yakni perilaku proaktif dapat meningkatkan *job crafting* seorang, karena perilaku proaktif ini seorang dapat menciptakan ruang lingkup pekerjaan mereka sendiri sesuai dengan yang dikehendakinya (Wrzwsniewski & Dutton, 2001). Perilaku proaktif ini memunculkan inisiatif bagi guru untuk menyelesaikan tugasnya dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga guru tidak merasa terbebani ketika mendapat tugas tambahan karena mereka mampu berinisiatif dengan caranya sendiri.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai sumbangan efektif dari variabel *work self efficacy* terhadap *job crafting*. Nilai sumbangan efektif tersebut menunjukkan angka sebesar 0,060 dan jika diubah dalam satuan persen akan menunjukkan nilai presentase sebesar 6%. Nilai sumbangan efektif tersebut berarti bahwa *work self efficacy* memiliki peran yang signifikan terhadap *job crafting* sebesar 6% dan 94% lainnya tingkat *job crafting* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Presentase sebesar 94% yang tidak dikaji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain selain variabel *work self efficacy* yang memengaruhi *job crafting*. Salah satu faktor eksternal lain yang juga memiliki pengaruh signifikan pada variabel *job crafting* adalah *work engagement*. Hal ini dibuktikan oleh penelitian dari Jayanti (2022) yang menyatakan bahwa *work engagement* berperan penting terhadap karyawan dalam suatu perusahaan, karena keterlibatan penuh dari karyawan dapat menciptakan tumbuhnya semangat kerja dalam lingkungan perusahaan tersebut. *Work engagement* mengacu pada cara karyawan mencari pengalaman, motivasi dan pemecahan masalah secara proaktif dengan cara mempekerjakan karyawan secara ekspresif

emosional, kognitif dan fisik selama jam kerja, kebebasan berekspresi ini yang dapat memunculkan *work engagement* pada karyawan dengan tempat kerja (Setyawati, 2019).

Meskipun *work self efficacy* hanya memberikan sumbangan efektif sebesar 6% terhadap *job crafting*, *work efficacy* sangat penting untuk meningkatkan *job crafting* karyawan. Karena dengan tidak adanya keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri maka tidak akan memunculkan sikap proaktif. *Work self efficacy* dapat memicu tumbuhnya perilaku proaktif seorang, karena perilaku proaktif menciptakan ruang lingkup pekerjaan mereka sendiri sesuai dengan yang dikehendakinya (Wrzwsniewski & Dutton, 2001). Jika seseorang memiliki kemauan relasional dan komitmen untuk melakukan *crafting* dalam menyelesaikan pekerjaan maupun menjalin relasi yang baik dengan rekan kerjanya maka tingkat *work self efficacy* yang dimiliki seorang tersebut tinggi (Avallone, 2007). Tingginya *work self efficacy* dapat membuat karyawan termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan sesuai tujuan, hal ini dibuktikan berdasarkan seberapa besar usaha karyawan berkomitmen untuk menangani pekerjaan yang menantang dan dapat menghambat dirinya dalam menyelesaikan tanggung jawab (Avallone, 2007). Jika individu yang memiliki *work self efficacy* yang tinggi maka ia akan mampu membantu dirinya sendiri untuk menghadapi tugas yang menantang atau hambatan sebagai jalan untuk dirinya berperilaku proaktif dalam bekerja. Individu yang memiliki pekerjaan dengan banyak tekanan dan mempunyai *work self efficacy* yang tinggi akan berperilaku lebih proaktif dengan menggunakan koping yang berpusat pada sumber masalah dari pada orang yang mempunyai *work self efficacy* yang rendah.

Responden yang dilibatkan dalam penelitian sebanyak 205 orang guru yang didominasi oleh guru perempuan. Berdasarkan data demografis didapatkan jumlah guru laki-laki 23 orang dan guru perempuan 182 orang yang berusia antara 20 tahun sampai dengan 60 tahun dengan masa kerja antara 1 tahun sampai dengan 40 tahun. Hasil studi pendahuluan dalam penelitian ini guru-guru sering melemparkan tanggung jawab berupa tugas tambahan ke orang lain karena susahnyanya menyesuaikan waktu antara jam kerja dan kehidupan pribadinya. Penelitian dari White (1999) menyatakan bahwa, perempuan yang bekerja mereka dapat melakukan banyak tuntutan pekerjaan namun perempuan kurang dalam mencapai kepuasan bekerja karena mereka tidak memiliki keseimbangan dalam melakukan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Adanya pelemparan tugas tambahan tersebut dapat menyebabkan penurunan efektivitas kerja. Maka *job crafting* dapat menjadi solusi untuk mengatasi masalah keseimbangan dalam bekerja dengan cara karyawan secara individu dapat mengubah batas jam kerja sesuai dengan kualifikasi dan inisiatif diri sendiri sehingga dapat tercapai keseimbangan dalam bekerja tanpa merasa tertekan di tempat kerja. *Job crafting* juga sangat berpengaruh untuk peningkatan daya

keaktivitas dan kemandirian karyawan di tempat kerja karena mereka mempunyai cara sendiri dalam mengeksplorasi metode bekerja sesuai dengan kehendak dan inisiatif masing-masing.

Dari hasil kategorisasi data hipotetik yang telah dilakukan pada 205 guru, sebanyak 2 guru memiliki tingkat *job crafting* rendah, 142 guru dengan *job crafting* sedang dan tidak ada guru yang memiliki *job crafting* tinggi. Hal tersebut berarti bahwa lebih dari 50% guru hanya memiliki tingkat *job crafting* yang sedang dan tidak ada guru yang memiliki tingkat *job crafting* yang tinggi. Hal ini merupakan pertanda yang kurang baik karena sebagian besar guru hanya bekerja dengan kemampuan seadanya dan lebih banyak menghindari tugas tambahan yang baru atau menantang. Dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, seorang harus memiliki kemampuan dan ketersediaan agar pekerjaan efektif untuk mencapai kualitas dan kuantitas yang baik (Hersey & Blanchard, 2013). Maka dari itu perlu peningkatan *job crafting* dengan cara pemberian intervensi berupa aspek-aspek yang dari variabel lain berupa *work self efficacy* agar guru dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam kemampuan bekerja yang akan berpengaruh pada peningkatan *job crafting*. Berdasar data usia yang didominasi paling oleh usia produktif yakni rerata usia 25,9 tahun seharusnya mereka dapat dengan mudah meningkatkan kemampuan kinerjanya karena masih dalam usia produktif. Dalam penelitian ini tidak ditemukan aspek internal dalam diri guru yang memengaruhi tingkat *job crafting* seperti usia, jenis kelamin, masa kerja maupun status kepegawaian.

Meskipun berdasar kategorisasi guru yang bekerja pada usia yang produktif yakni antara 20-50 tahun, tetapi para guru tersebut belum memaknai sepenuhnya apa yang mereka kerjakan. Dengan adanya *job crafting* dapat membantu karyawan untuk memahami pentingnya tantangan dan hambatan dalam bekerja. Selain itu, rentang usia tersebut mereka adalah generasi yang memiliki karakteristik yang cenderung dinamis. Hal ini didukung oleh pernyataan yang dikatakan oleh Sebastian (2016) bahwa generasi yang dinamis seharusnya mudah dalam beradaptasi dalam lingkungan kerja yang baru atau dengan kata lain mereka akan cenderung lebih menyukai hal-hal yang baru dan menantang. Berdasarkan masa kerja yang sudah cukup lama yang berkisar 1 – 40 tahun seharusnya mereka juga sudah memiliki pengalaman yang tinggi dalam hal kependidikan dan tugas-tugasnya, namun hal ini berbeda dengan temuan di penelitian ini bahwa dari 70% guru SMA masih memiliki *job crafting* yang rendah yang dibuktikan dengan penurunan hasil kinerja disetiap tahunnya karena mereka merasa terbebani dengan tugas-tugas tambahan yang didapat dari tuntutan pekerjaannya dan merasa tugas-tugas tambahan mereka lebih banyak dari guru di tingkat SD atau SMP (Dlamini, Okeke & Mammen, 2014). Penelitian tersebut mendapatkan hasil berbanding terbalik dengan penelitian ini yang mana penelitian ini menunjukkan bahwa *job crafting* guru berada di level sedang menuju

tinggi. Hal ini dipengaruhi oleh intervensi yang telah diberikan oleh sekolah untuk menunjang *job crafting* guru, seperti diadakan pelatihan metode mengajar, pelatihan mengolah data dapodik dan pelatihan-pelatihan lain yang mendukung kemampuan dan pengetahuan guru. Dengan diadakan pelatihan tersebut guru merasa tertantang untuk mengerjakan hal-hal baru sehingga menghindari kebosanan dalam bekerja, serta dapat meningkatkan *job crafting* guru karena mereka mendapatkan pengetahuan tambahan untuk lebih kreatif dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan.

Disisi lain, *work self efficacy* juga merupakan hal yang dapat mengubah karakteristik pekerjaan melalui *job crafting* dengan cara yang proaktif dalam penyusunan strategi pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan sehingga dapat menghindari kebosanan kerja dan meningkatkan hasil kinerja menjadi lebih produktif (Fisher, 1993). Menurut Fitri (2013) salah satu acuan untuk meningkatkan *job crafting* adalah dengan cara memberikan pekerjaan yang penuh tantangan, hal ini dapat mendukung aspek *job crafting* bagian *increasing challenging job demands* untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja melalui hal-hal dan metode baru dalam pekerjaan. Mencari tantangan atau hal baru ditempat kerja dapat meningkatkan *job crafting* di tempat kerja serta dapat menghindari kebosanan di tempat kerja. Individu yang memiliki *work self efficacy* yang rendah akan cenderung menghindari dan lebih memilih bergerak di zona aman untuk menghindari masalah karena individu memandang hal baru sebagai masalah. Pemberian pekerjaan yang menantang ini memberikan hasil positif untuk karyawan karena dengan begitu mereka dapat memperbarui pengetahuan dan menambah kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal-hal yang memunculkan karyawan untuk melakukan *job crafting* adalah asanya inisiatif dan keinginan dari diri sendiri dengan bersikap proaktif agar pekerjaan yang dilakukannya lebih menarik dan berarti. *Work self efficacy* memunculkan perilaku proaktif yang dapat meningkatkan *job crafting*. Dengan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki guru untuk menyelesaikan tugas maka akan memunculkan inisiatif guru dalam menyelesaikan tugas berdasar kebutuhan dan pengetahuannya masing-masing. *Job crafting* merupakan bentuk perubahan dari inisiatif karyawan untuk menyeimbangkan sumber daya dan tuntutan pekerjaan. *Job crafting* ini diperlukan untuk melatih inisiatif dan kreativitas guru untuk lebih beresilensi dan mengerjakan tugasnya dengan senang hati dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban melalui kemampuan pribadinya masing-masing.

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *work self efficacy* memiliki peran yang signifikan terhadap *job crafting* dengan arah yang positif ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan

hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, *work self efficacy* secara signifikan berperan terhadap *job crafting* pada guru. Kondisi tersebut berarti bahwa semakin meningkatnya *work self efficacy* seseorang maka akan meningkatkan tingkat *job crafting* seseorang. Nilai sumbangan efektif antar dua variabel sebesar 6%, artinya *work self efficacy* dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan *job crafting*. Sebesar 94% lainnya didapat dari sumbangan efektif dari variabel yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dari data demografis juga didapatkan temuan bahwa masa kerja, usia dan jenis kelamin tidak memengaruhi tinggi rendahnya *work self efficacy* terhadap *job crafting*, tingkat *job crafting* dalam penelitian ini murni dipengaruhi oleh aspek-aspek yang tercantum antar dua variabel yang telah diujikan pada responden. Kategorisasi skor dalam penelitian ini didominasi oleh guru dengan *work self efficacy* dan *job crafting* yang sedang. Keterbatasan penelitian ini yakni hanya melibatkan satu variabel prediktor. Selain itu, singkatnya waktu penelitian juga menjadi keterbatasan dalam melakukan pengamatan terhadap peningkatan *job crafting* pada guru SMA di Kota Kediri.

Saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian ini untuk pihak-pihak yang berkaitan berkepentingan yakni 1) Disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk melibatkan variabel prediktor lainnya dan menggali data yang lebih luas pada wilayah lain; 2) Bagi sekolah diharapkan untuk lebih sadar terhadap pentingnya *work self efficacy* guru dengan cara memberikan edukasi maupun pelatihan untuk meningkatkan *work self efficacy* pada guru sehingga ketika guru memiliki keyakinan untuk menyelesaikan tugas sehingga guru akan memiliki tingkat *job crafting* yang tinggi. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan.

Referensi

- Alwisol. (2012). *Psikologi Kepribadian*. Malang : UMM Press
- Avallone, F. (2007). Autoefficaci Percepita Nella Ricerca Del Lavoro : Scale di Misura. In Isfol, *Bigsoni, Valori e Autoefficacia Nella Scelta del Lavoro*. Roma : ISFOL, 133-142
- Azis, M.R., & Novieayati, I. (2016). Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Resiliensi pada Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja. *Persona : Jurnal Psikologi Indonesia*. 5(1)
- Azzahro., & Afifah Y. (2020). *Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Job Crafting pada Guru Pondok Modern X di Kabupaten Temanggung*. (Tesis, Universitas Mercu Buana-Yogyakarta) <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/10204/>
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory In P.Y Chen & C.L. Cooper. *Work and Wellbeing*, 37-64
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy the Exercise of Control*. United States of America : W.H Freeman and Company
- Bass, B., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership Behavior. *Leadership Quartely*. 10(2), 181-217
- Barron, R.A., & Byrne, D. (2003). *Psikologi Sosial*. Jakarta : Erlangga

- Bates. (2013). Self Efficacy and College Students Perceptions and use of Online Learning Systems. *Computers in Human Behavior*. 23(1), 175-191
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job Crafting and Meaningful Work. *Purpose and Meaning in the Workplace*. 81-104
- Desiana, N.E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Divisi Sekretariat dan Humas DAM Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7(2), 382-392
- Dlamini, C.S., Okeke, C.I., Mammen, K.J. (2014). An Investigation of Work-Related Stress Among High School Teachers in the Region of Swaziland. *Medditeranean Journal of Social Sciences*. 5(15), 575-586
- Federman, B. (2009). *A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Francisco : Jossey-Bass A Wiley Imprint
- Fitri, K. (2013). Pengaruh Jenjang Karir dan Tantangan Pekerjaan terhadap Minat Fresh Graduate FKIP Universitas Riau pada Profesi Sales. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*. 10, 119-135
- Fisher, C.D. (1993). Boredom at Work : A Neglected Concept. *Human Relation*. 4(6), 395-417
- Gist, M.E., & Michell, T.R. (1992). Self Efficacy : A Theoretical Analysis of its Determinants and Malleability. *The Academy of Management Review*. 17(2), 183-211
- Hakim, M.F.A. (2021). Peran Guru dan Orang Tua : Tantangan dan Solusi dalam Pembelajaran Daring pada masa Pandemi Covid-19. *Educational Journal of History and Humanities*. 1(1), 23-32
- Handayani, E.Y., & Budiani, M.S. (2021). Hubungan antara Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah dan *Autonomy Support* dengan *Job Crafting* pada Guru SMAN 2 Blitar. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*. 8(2)
- Hersey & Blanchard, H.K. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta
- Jayanti, H.D. (2022). Hubungan Efikasi Diri dan Job Crafting dengan Work Engagement pad Karyawan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*. 1(6)
- Kanten, P. (2014). The Antecedents of Job crafting : Perceived Organizational Support, Job Characteristics, and Self Efficacy . *European Journal of Business and Social Sciences*. 3(5), 113-128
- Kerlinger. (2006). *Asas-Asas Penelitian Behaviour*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Kusumawati, P., & Cahyani, B.H. (2013). Peran Efikasi Diri terhadap Regulasi Diri pada Pelajaran Matematika Ditinjau dari Jenis Kelamin. *Jurnal Spirits*. 4(1), 1-84
- Leiter, M.P. (1991). Pola Koping sebagai Prediktor Burnout : Fungsi Kontrol dan Pola Koping Pelarian. *Jurnal Perilaku Organisasi*. 12, 123-144
- Louhenapessy, F., Idulfilastri, R.M., & Suyasa, P.T.Y.S. (2020). Peran *Job Demands* dan *Job Resource* terhadap *Work Family Enrichment* pada Guru di Sekolah X. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*. 4(2), 458-467
- Lyons, P. (2008). The Crafting of Jobs and Individual Differences. *Journal of Business Psychology*. 23(1-2), 25-36
- Republik Indonesia. (2018). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah*. Jakarta : Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia
- Republik Indonesia. (2015). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2015 tentang Data Pokok Penidikan*. Jakarta : Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia
- Republik Indonesia. (2007). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta : Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia

-
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sari, O.W. (2018). *Peran Efikasi Diri dan Komitmen Karir Terhadap Kemampuan Job crafting Karyawan*. (Tesis, Universitas Gadjah Mada-Yogyakarta). <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/155838>
- Sadiqqi, M.A. (2015). Work Engagement and Job Crafting of Service Employees Influencing Customer Outcomes. *The Journal of Decision Makers*. 40(3), 277-292
- Sakuraya, A., Shimazu, A., Imamura, K., Namba, K., & Kawakami, N. (2016). Effect of a job crafting intervention program on work engagement among Japanese employees: a pretest-posttest study. *BMC Psychology*. 4(49), 1-9.
- Sebastian, Y. (2016). *Generasi Langgas Milnials Indonesia*. Jakarta : Gagas Media
- Setyawati, S.M. (2019). Praktik sdm dan job crafting terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. 7(3), 619-628
- Singh, S. (2013). Estimating at least seven measures for qualitative variables using randomized response sampling. *Statistics & Probability Letters*. 83(1), 399-104
- Stephany, D., & Kurniawan, J.E. (2018). Hubungan antara job crafting dan work engagement pada karyawan. *Psychopreneur Journal*. 2(1), 30-40
- Taradisa, N., Jarmita, N., & Emalfida. (2020). *Kendala yang dihadapi Guru Mengajar Daring) pada Masa Pandemi Covid-19 di MIN 5 Banda Aceh*. Banda Aceh : UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- Tims., Bakker, A.B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*. 80(1), 173-186
- Tims., Bakker, A.B., & Derks, D. (2016). Job crafting and its relationship with person. *Journal of Vocational Behavior*. 92, 44-53
- Umaya, F., Maulina, R., & Budiharto, S. (2020). Job crafting dan kebosanan kerja karyawan. *Gadjah Mada Journal of Proffesional Psychology*. 6(2), 165-176
- Volman. (2011). *Putting the Context Back in Job Crafting Research : Causes of Job Crafting Behavior*. (Tesis, Tilburg University-Netherlands) <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=115918>
- White, J.M. (1999). Work family stage and satisfaction with work family balance. *Journal of Comparative Family Studies*. 30(2)
- Windergen, J.V., Derks, D., Bakker, A.B. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management*. 56(1), 51-67