

***SYTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR) AND  
BIBLIOMETRIC ANALYSIS ON JOB CRAFTING***

**ARTIKEL ILMIAH**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
UIN Raden Intan Lampung

Oleh :

**ARLDA ROCHMADONA**

**NPM. 2031060196**



**Program Studi : Psikologi Islam**

**Pembimbing I : Drs. M. NursalimMalay, M.Si**

**Pembimbing II : Ira Hidayati, S.Psi, MA.**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

**1445 H / 2024 M**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arlda Rochmadona  
NPM : 2031060196  
Jurusan/Prodi : Psikologi Islam  
Falkultas : Ushuluddin dan Studi Agama

Menyatakan bahwa Artikel Ilmiah yang berjudul "*Systematic Literature Review (SLR) And Bibliometric Analysis On Job Crafting*" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusunan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 03 Maret 2023



Arlda Rochmadon  
NPM. 2031060196



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suraimin Sukarame 1 Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung 35131

**PERSETUJUAN**

Judul Artikel : *Sytematic Literature Review (SLR)*  
*AndBibliometric Analysis On Job Crafting*  
Nama : Arlda Rochmadona  
NPM : 2031060196  
Jurusan : Psikologi Islam  
Fakultas : Ushuluddin Dan Studi Agama

**MENYETUJUI**

Untuk Dimunaqosyahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang  
Munaqosyah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama  
UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Drs. H. M. Nursalim Malay, M.Si  
NIP.1989011120180112001

Pembimbing II

Ira Hidayati, S.Psi, MA  
NIP. 198711212019032012

Menyetujui  
Ketua Prodi Psikologi Islam

Drs. H. M. Nursalim Malay, M.Si  
NIP.1989011120180112001



PENGESAHAN

Artikel Ilmiah dengan judul “*Sytematic Literature Review (SLR) And Bibliometric Analysis On Job Crafting*” disusun oleh Arlda Rochmadona, NPM 2031060196, Program Studi Psikologi Islam, telah di ujikan dalam siding Munaqosyah di Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada hari Rabu, 07 Maret 2024.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : DR. Ali Abdul Wakhid, M.Si (.....)

Sekretaris : Nurul Isnaini, M. Psi (.....)

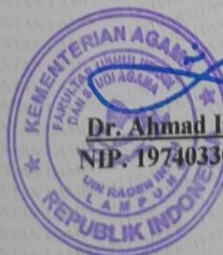
Penguji Utama : Intan Islamia, M. Sc (.....)

Penguji I : Drs. H. M. Nursalim Malay, M.Si (.....)

Penguji II : Ira Hidyati, S.Psi, MA (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama



Dr. Ahmad Isaeni, M.A  
NIP. 197403302000031001

## MOTTO

اللَّهُ لِيَكْفُرَ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَ هُمَا جَزَاءَهُمْ بِأَحْسَنِ الَّذِي  
كَانُوا يَعْمَلُونَ

*Artinya: “(Demikian itu) agar Allah menghapus (dosa) perbuatan mereka yang paling buruk yang pernah mereka lakukan dan memberi pahala kepada mereka dengan yang lebih baik daripada apa yang dahulu mereka kerjakan.”.*

**(QS. Az- Zumar :39)**

## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirrobbil'alam*, segala puji bagi Allah SWT atas segala karunia, rahmat, hidayah, dan kelancaran sehingga peneliti dapat menyelesaikan artikel tersebut. Oleh sebab itu, peneliti persembahkan artikel ini sebagai ungkapan rasa hormat dan cinta kepada:

1. Kedua orang tuaku yaitu Bapak Ariger Fansuri dan Ibu Zubaidah yang sangat saya cintai dan sayangi. Terimakasih atas limpahan kasih sayang, dukungan dan pengorbanan. Serta do'a dan nasihat yang diberikan, sehingga artikel ini dapat diselesaikan.
2. Ayuk-Ayuk dan aa'ku yang saya cintai dan sayangi, terimakasih atas dukungan, nasihat berupaka kata ejekan dan motivasi agar saya terus semangat dalam menyelesaikan penelitian.
3. Teruntuk diriku sendiri, terimakasih atas semua perjuangan yang telah dilakukan. Kamu hebat, kamu kuat dan kamu yakin terhadap dirimu sendiri untuk menghadapi semuanya. Meskipun merasa lelah dan banyak rintangan kamu masih terus berjuang. Masih banyak proses yang harus dihadapi tetaplah semangat dan kuat untuk menjadi versi yang terbaik.
4. Almamater Universitas UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan banyak pelajaran dan warna dalam menempuh pendidikan sehingga penelitian dapat diselesaikan.

## RIWAYAT HIDUP

Arla Rochmadona lahir pada tanggal, 12 November 2022 di Tanjung Enim. Peneliti adalah anak terakhir dari pasangan Bapak Ariger Fansuri dan Ibu Zubaidah. Peneliti mempunyai dua orang kakak perempuan dan satu orang kakak laki-laki yaitu Tiara Agustina, Ria sadela, dan Miranda Tegar Permana.

Peneliti mengawali pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) Asmaul Husna Tanjung Enim dan lulus tahun 2008. Kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah Dasar (SD) 25 Tanjung Enim, lulus pada tahun 2014. Menempuh pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) 2 Tanjung Enim, lulus pada tahun 2017. Melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Bukit Asam Tanjung Enim, lulus pada Tahun 2020. Pada tahun 2020 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa aktif di UIN Raden Intan Lampung, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Program Studi Psikologi Islam.

Selama kuliah peneliti aktif dalam mengikuti kegiatan *volunteer* dan keorganisasian di kampus. Kemudian peneliti ikut lomba *business plan* yang di adakan oleh UIN Raden Intan Lampung dan mendapatkan juara 3, menjadi asisten dosen matakuliah tes intelegensi dan tes kepribadian, ikut sertsa dalam kepanitian seminar memperingati hari AIDS yang diadakan oleh HMPS dan kepanitian seminar yang diadakan oleh HIMPSI Lampung. Selain itu, peneliti juga melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Sukamaju, Way Sulan.

Bandar Lampung, 03 Maret 2024  
Yang membuat,

Arla Rochmadona

## KATA PENGANTAR

### *Aslamuallaikum Warohmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillahirabbil'alami*, puji dan syukur atas kehadiran Allah *Subhanahu wa ta'ala*, yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya. Shalawat teriring salam tercurahkan kepada nabi Muhammad *Shalallaahu alaihi wassalam* yang kita nantikan syafaatnya di yaumul akhir nanti, Aamiin, berkat ridho dan kesempatan yang telah diberikan penulis mampu menyelesaikan artikel ilmiah ini.

Terima kasih peneliti ucapkan kepada Bapak dan Ibu yang tiada hentinya mendoakan, memebri nasihat, memberi semangat, limpahan kasih sayang dan dukungan secara materi untuk peneliti selama menimba ilmu. Penyelesaian artikel ilmiah ini mendapatkan bantuan, masukan dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Isnaeni, M.A selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. H. M. Nursalim Malay, M.Si selaku Ketua Program Studi Psikologi Islam sekaligus pembimbing I yang telah meluangkan waktunya, atas bimbingannya dan dukungannya, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
3. Ibu Annisa Fitriani, M.Si selaku sekretaris Prodi Psikologi Islam UIN Raden Intan Lampung, terimakasih atas dukungannya.
4. Ibu Ira Hidayati, S.Psi, M.A selaku pembimbing II yang telah sabar membimbing dan memberikan masukan pada penelitian sehingga sampai pada tahap ini.
5. Bapak dan Ibu dosen serta staff Prodi Psikologi Islam yang telah memberikan ilmu dan bantuan selama ini sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Terimakasih kepada ayuk-ayuk dan aa'ku yang telah memberikan arahan dan semangatnya.
7. Terimakasih untuk Muhammad Tegar terimakasih sudah menemani peroses ini dan memberikan motivasi, sehingga artikel ini dapat peneliti selesaikan.



8. Terimakasih kepada Liana Sari, Marisalia, dan Ahmad Supriandi yang memberikan motivasinya.
9. Teman-teman kos Mutia, Risa, Nana, dan Desta terimakasih telah memberikan candaan, hiburan dan semangatnya.
10. Seluruh teman-teman, sahabat dan saudara yang selama ini memotivasi serta memberikan dukungan, yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas segala hal yang telah diberikan.

Semoga Allah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, serta memberikan balasan kebaikan kepada kalian semua. Peneliti berharap artikel ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi semuanya.

Bandar Lampung, 03  
Maret 2024  
Penulis,

Arlida Rochmadona  
NPM. 2031060196

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAR HIDUP.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>

## ARTIKEL ILMIAH

Abstrak.....	1
Pendahuluan .....	3
Metode .....	6
Hasil.....	9
Kesimpulan.....	19
Rekomendasi .....	19
Kontribusi Penulis .....	20
Daftar Rujukan .....	20

## LAMPIRAN

## TURNITIN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Analisis Bibliometrik.....	9
Tabel 2	Daftar <i>Review</i> Jurnal.....	9

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Diagram PRISMA .....	8
Gambar 2. Faktor <i>Job Crafting</i> .....	13
Gambar 3. <i>Co-Authorship Network Visualitation</i> Terhubung.....	14
Gambar 4. <i>Co-Occurrence Network Visualitation</i> Terhubung.....	15
Gambar 5. <i>Visualitation Overlay Co-Occurrence</i> .....	16

## TABEL LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Review Jurnal .....	29
Lampiran 2 Hasil Analisis Bibliometrik Vos Viewers.....	82
Lampiran 3 Hasil Turnitin.....	84
Lampiran 4 Keterangan Submit.....	85

## **SYTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR) AND BIBLIOMETRIC ANALYSIS ON JOB CRAFTING**

Arlida Rochmadona<sup>1</sup>, M. Nursalim Malay<sup>2</sup>, Ira Hidayati<sup>3</sup>

E-mail: [arldarochmadonaa@gmail.com](mailto:arldarochmadonaa@gmail.com)<sup>1</sup>, [mohammadnursalim@radenintan.ac.id](mailto:mohammadnursalim@radenintan.ac.id)<sup>2</sup>,  
[irahidayati@radenintan.ac.id](mailto:irahidayati@radenintan.ac.id)<sup>3</sup>

### ***Abstract.***

*The 5.0 revolution era has transformed work into work with flexibility. Flexibility at work allows employees to work anywhere, but this flexibility can cause psychological fatigue where employees cannot differentiate between work and rest time. Therefore, employees redesign tasks and jobs according to their preferences, which is called job crafting. This research aims to explain what factors can cause employees in the 5.0 era to carry out job crafting. The research was conducted with a systematic literature review (SLR), using the PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis) and Bibliometric methods to filter topics, sub-topics and journals that fit the criteria. Thus, 41 journals were obtained from databases, namely ScienceDirect, Emerald, PubMed, and SemanticScholar. Based on the results of research that has been conducted, job crafting is influenced by autonomy (25%), work environment (18%), job demands (16%), job resources (15%), job satisfaction (13%), characteristics (13%). Employees who do job crafting are usually very motivated to develop, so employees will look for ways to increase their work contribution.*

***Keywords:*** Job Crafting , Occupational Crafting ,Systematic Literature Review

## Abstrak

Era revolusi 5.0 telah mentransformasi kerja menjadi pekerjaan yang fleksibilitas. Fleksibilitas pada pekerjaan membuat karyawan dapat bekerja dimana saja, namun fleksibilitas ini dapat menimbulkan kelelahan secara psikologis dimana karyawan tidak dapat membedakan waktu bekerja dan istirahat. Oleh karena itu karyawan dalam merancang ulang tugas dan pekerjaan sesuai dengan preferensi dirinya yang disebut dengan *job crafting*. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan faktor-faktor apa saja yang bisa menyebabkan karyawan di era 5.0 melakukan *job crafting*. Penelitian yang dilakukan dengan *systematic literature review* (SLR), dengan menggunakan metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis*) dan Bibliometrik untuk menyaring topik, sub topik, dan jurnal yang sesuai kriteria. Sehingga diperoleh 41 jurnal yang berasal dari *database* yaitu *ScienceDirect*, *Emerald*, *PubMed*, dan *SemanticScholar*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, *job crafting* dipengaruhi oleh autonomi (25%), lingkungan kerja (18%), tuntutan pekerjaan (16%), sumber daya pekerjaan (15%), kepuasan kerja (13%), karakteristik (13%). Karyawan yang melakukan *job crafting* biasanya sangat termotivasi untuk berkembang, sehingga karyawan akan mencari cara untuk meningkatkan kontribusi pekerjaannya.

**Kata Kunci:** *Job Crafting* , *Occupational Crafting* , *Systematic Literature Review*

## PENDAHULUAN

Digitalisasi pada dunia pekerjaan di era kemajuan teknologi industri 4.0 telah memasuki era *society* 5.0 (Ismail dan Nugroho, 2022). Tahap terbaru dalam revolusi industri 5.0 didorong oleh teknologi canggih seperti *Internet of Things* (IoT), kecerdasan buatan (AI), komputasi awan (cloud computing), big data, dan peningkatan konektivitas (Rampen et al., 2023). Kemajuan teknologi ini telah mengubah cara kerja dan memungkinkan koneksi yang lebih luas dan mudah di seluruh dunia (Gugercin, 2021).

Perkembangan kemajuan teknologi revolusi industri 5.0 tentunya memperluas ruang lingkup bisnis dalam skala global dan memfasilitasi kerja sama internasional tanpa kendala geografis. Hal ini mendorong perusahaan untuk mengeksplorasi peluang bagi karyawan era digital untuk beroperasi dari lokasi mana pun, tidak terbatas pada ruang kantor tertentu (Gugercin, 2021 ;Supriyati, 2023). Bekerja secara fleksibel dapat menjadi daya tarik bagi karyawan, menurut survei Deloitte Global, 20% milenial dan 21% Gen Z menganggap fleksibilitas sebagai preferensi dalam pemilihan emilihan sumber daya manusia (Deloitte, 2022). Karyawan memiliki banyak kebebasan untuk mengatur jadwal pekerjaan mereka dengan fasilitas kerja yang fleksibel (Xiang, et al., 2020). Pengaturan bekerja fleksibel dapat dibagi menjadi tiga kategori: fleksibilitas jam kerja (*flexi time*), fleksibilitas lokasi kerja (*telehomework*), dan fleksibilitas waktu atau lama bekerja (*flexy hours*) (Tesalonika, K., Yazid, I. D., & Dynanty, 2023)

Konsep pengaturan kerja yang fleksibel yang memungkinkan karyawan era 5.0 untuk melaksanakan tugasnya dari lokasi mana pun (Lalu et al., 2023). Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa kerja jarak jauh memiliki efek ganda. Meskipun dapat meningkatkan fleksibilitas dalam jam kerja, meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, dan meningkatkan produktivitas (Fitriana, 2019). Namun, Dampak negatif dari bekerja dari jarak jauh termasuk kurangnya hubungan atasan-bawahan, kesulitan komunikasi, dan kelelahan kerja. Hal tersebut dapat berdampak stress dan kelelahan secara psikologis



(Flores 2019; Graves & Karabayeva 2020; OWL Labs 2020). Stres dapat menyebabkan berupa gangguan yaitu gangguan tidur, gangguan makan, gangguan konsentrasi, mudah merasa cemas, tersinggung dan gelisah (Sunarti et al., 2022).

Pekerjaan yang fleksibilitas membuat karyawan era 5.0 kurang mampu memisahkan batasan waktu bekerja dan waktu istirahat. hal tersebut dapat mengakibatkan karyawan mengalami pekerjaan yang berlebih, kelelahan dan menurunkan kualitas kerja karyawan (Fitriana, 2019). Karyawan yang bekerja fleksibel sering menimbulkan stigma bahwa karyawan akan selalu terhubung secara digital (Alamanda & Riyanti, 2023). Permintaan untuk terus hadir secara online dapat mengakibatkan perasaan stres dan kegelisahan, serta tantangan dalam menggambarkan batas antara jam kerja dan waktu luang karyawan. Kurangnya interaksi langsung dengan rekan kerja dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, beberapa karyawan mungkin kurang termotivasi dan kurang terlibat (Tesalonika, K., Yazid, I. D., & Dynanty, 2023). Bekerja jauh dari kantor dapat menjauhkan karyawan dari dukungan dan interaksi sosial. Rasa kesepian dan keterputusan sosial dapat membahayakan kesehatan mental. (Tesalonika, K., Yazid, I. D., & Dynanty, 2023).

Karyawan era industri 5.0 dapat menggunakan *job crafting* sebagai cara untuk mengurangi dampak permasalahan kesehatan mental yang karyawan alami yaitu dengan melakukan perencanaan ulang yang dalam merancang ulang pekerjaan karyawan yang bisa disebut *job crafting* (Sakuraya et al., 2016; Nie et al., 2023). *Job crafting* dapat mengacu pada perubahan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan hasrat, kekuatan serta nilai pribadi karyawan (Berg et al., 2023). *Job crafting* melibatkan modifikasi terus menerus dari peran pekerjaan agar selaras dengan preferensi pribadi, dan kemampuan, menghasilkan hasil positif bagi karyawan (Kooij et al., 2020).

*Job crafting* yang digunakan oleh karyawan untuk menetapkan batas yang jelas antara waktu kerja dan waktu istirahat. Hal ini memungkinkan karyawan dapat membuat jadwal kerja yang

terorganisir, termasuk waktu untuk istirahat dan waktu untuk berinteraksi sosial di luar pekerjaan (Wijayati & Pusparini, 2024). Karyawan 5.0 yang melakukan *job crafting* dapat menemukan lebih banyak kesempatan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, bahkan saat mereka bekerja dari jarak jauh (Liu & Zhang, 2022). Maka hal tersebut dapat dicapai dengan mengadakan pertemuan tim, mengadakan pertemuan tanya jawab virtual, atau bergabung dengan kelompok diskusi *online* (Nie et al., 2023).

Karyawan 5.0 dapat menggunakan *job crafting* untuk menemukan peluang untuk menjadi lebih kuat saat bekerja dari rumah. Karyawan dapat menemukan bidang pengembangan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka, mencari kesempatan untuk memikul tugas yang lebih besar, atau membangun proyek kreatif yang meningkatkan nilai tambah mereka dalam perusahaan (Liu & Zhang, 2022). Karyawan 5.0 dapat mempertahankan motivasi yang meliputi berupa nilai intrinsik, efikasi diri, dan minat terhadap tugas (Asyhari & Islamia, 2023). Sehingga karyawan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka dengan berfokus pada pemberdayaan diri merupakan faktor karyawan dalam melakukan *job crafting*. Desain pekerjaan juga dapat membantu mereka membuat lingkungan kerja yang ideal, baik di rumah maupun di tempat kerja jarak jauh. Penekanan pada dukungan emosional dan strategi mengatasi dapat mengatasi masalah (Dwi et al., 2023). Karyawan dapat menyesuaikan ruang kerja mereka agar nyaman, terorganisir, dan memungkinkan konsentrasi yang baik (Sakuraya et al., 2017). Karyawan juga dapat mengatur kebiasaan yang membantu mereka tetap fokus dan produktif, seperti menetapkan jadwal kerja yang jelas, menghindari gangguan, dan membuat kebiasaan kerja yang sehat

Karyawan yang faktor autonomi yang tinggi merupakan faktor terpenting yang memiliki lebih banyak kontrol atas pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat melakukan *job crafting* (Verelst et al., n.d.). Faktor autonomi membuat Karyawan memiliki keinginan memodifikasi tugas-tugas agar lebih sesuai dengan minat dan keahlian (Zhu et al., 2022). Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *job crafting* adalah tuntutan pekerjaan, Karyawan cenderung mencari cara

untuk merancang ulang pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan minat dan keinginan mereka ketika karyawan merasa tuntutan pekerjaan kurang menantang, monoton, atau tidak memuaskan (Yoon et al., 2019). *Job crafting* memungkinkan karyawan untuk mengubah tugas-tugas, peran, dan lingkup tanggung jawab mereka agar lebih sesuai dengan minat, keahlian, dan nilai-nilai pribadi karyawan (Roczniewska, Rogala & Marszałek, et al., 2023).

Tujuan pada penelitian ini adalah ingin menjawab *research quotient* mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan *job crafting* melalui pendekatan SLR dengan menggunakan metode PRISMA dan Bibliometrik. Secara khusus penelitian ini ingin menjelaskan keterkaitan, penulis, dan top sitasi berkaitan dengan *job crafting*.

## METODE

Penelitian dilakukan melalui *Systematic Literature Review*. Tujuan dari *Systematic Literature Review* (SLR) adalah menentukan strategi yang akan digunakan dalam mengidentifikasi perspektif yang berbeda terkait permasalahan yang sedang diteliti, dengan menggunakan teori yang relevan pada kasus penelitian (R. van Dinter et al., 2021). Peneliti menggunakan metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis*) bertujuan untuk melihat top sitasi dan menjawab *research question*. Serta menggunakan metode analisis Bibliometric guna melihat *co-occurrences* dan *co-authorship* secara khusus menjelaskan keterkaitan kata kunci dan penulis yang berhubungan dengan *job crafting*.

### **PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*)**

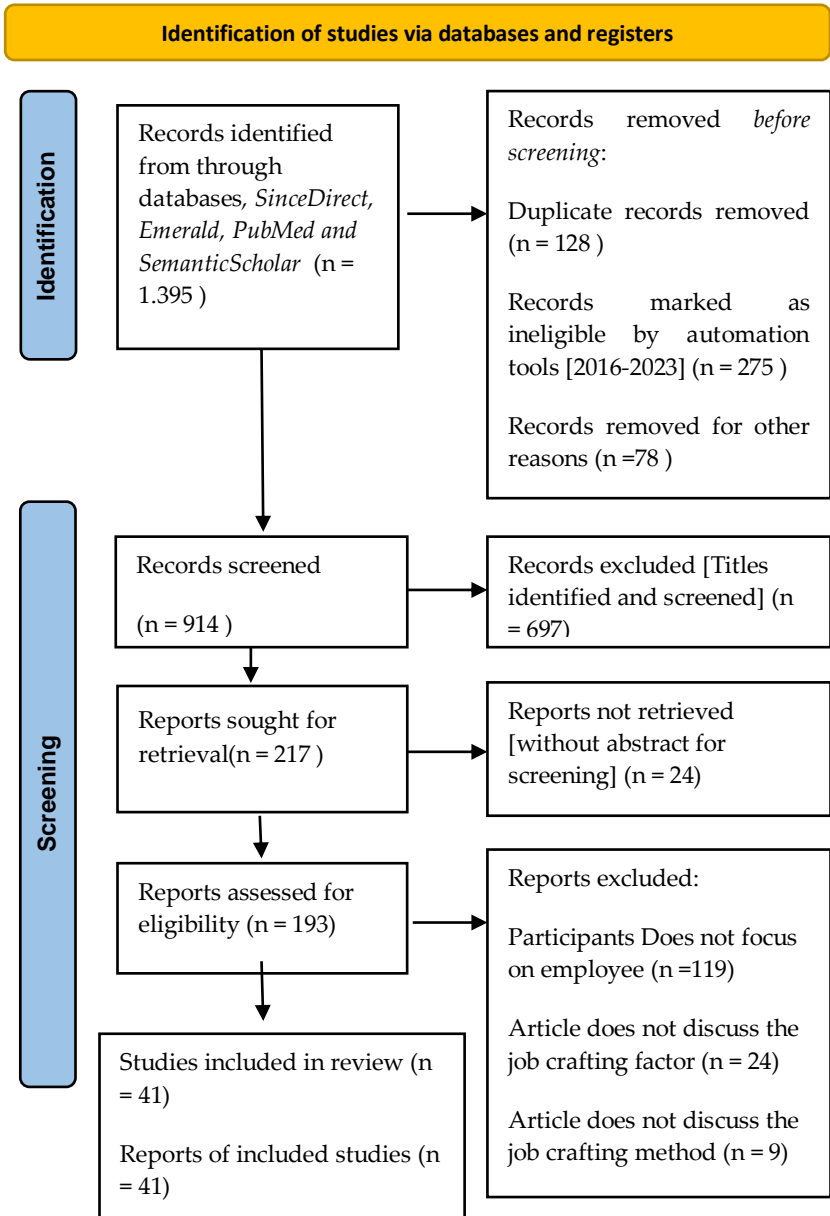
Penelitian ini, menggunakan metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis*) yang dilakukan untuk melakukan penyaringan dan pemilihan artikel (Page et al., 2021). Langkah-langkah dalam diagram PRISMA yaitu, menentukan permasalahan dalam penelitian dengan menggunakan metode PICOC penelitian ini dirancang dengan menentukan fokus

dari penelitian, agar penelitian tersebut dapat terstruktur dengan menentukan *population*, *intervention*, *comparison*, *outcomes*, dan *Context* (Kithcenham & Charters, 2007). Selanjutnya membuat *research question* dan menentukan kata kunci “*Employee Job Crafting AND Company*” dalam pencarian artikel. Istilah tersebut diketik pada *database* seperti *ScienceDirect*, *Emerald*, *PubMed*, dan *SemanticScholar* dengan operasi “AND” di antara setiap istilah atau kata. Alasan utama penggunaan database ini adalah akses yang disediakan ke jurnal-jurnal ilmiah berkualitas tinggi di berbagai bidang pengetahuan.

Selain itu, database tersebut menyediakan artikel terbaru, yang memungkinkan peneliti untuk tetap terkini dengan penelitian dan kemajuan terbaru dalam bidang tersebut.

Tahap selanjutnya melakukan penyaringan dengan menyaring artikel yang tidak sesuai dengan kriteria sesuai inklusi dan eksklusi yaitu: artikel duplikat, artikel pada tahun 2016-2023, artikel yang sesuai dengan topik penelitian, artikel *open access*, dan memiliki abstrak. Selanjutnya memasukan artikel dalam bentuk RIS ke dalam Mendeley Desktop dan pembuat diagram PRISMA dengan menggunakan *PRISMA Flow Diagram* dan didapatkan 41 artikel sesuai dengan kriteria dalam penelitian.

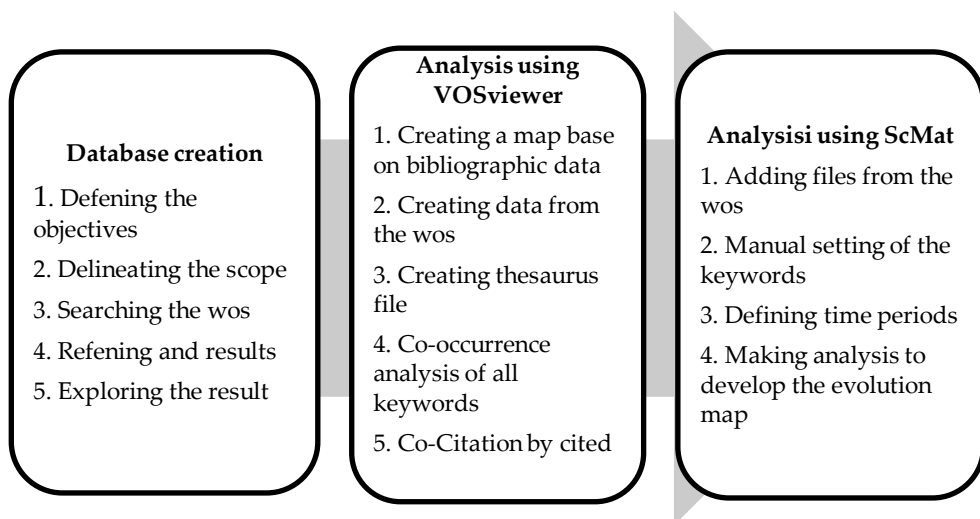
Gambar 1. Diagram PRISMA



## Analisis Bibliometrik

Analisis Bibliometric dapat memvisualisasikan hubungan dan menghasilkan representasi grafik peta bibliometrik yang mudah dibaca dan memudahkan penilaian dan penafsiran, perangkat lunak VosViewer juga diperlukan (Tang et al., 2018). Sebagai alat analisis artikel ini menggunakan VOSviewer berbasis *database* untuk melakukan dua dari tiga langkah analisis data (Sharifi, 2021). Prosesnya akan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1.  
Analisis Bibliometrik



## HASIL

### PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*)

Tabel 2.

#### Daftar *Review* Jurnal

Author	Year	Journal	Citation	Publication
Kooij et al	2017	Job Crafting Towards Strengths	166	Journal of Applied

		and Interests: The Effects of a Job Crafting Intervention on Person–Job Fit and the Role of Age		Psychology
Sakuraya et al	2016	Effects of a job crafting intervention program on work engagement among Japanese employees: A pretest-posttest study	39	BMC psychology
Van Zyl & Rothmann	2019	Job-crafting interventions: do they work and why?	33	Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts
Sakuraya et al	2017	Job crafting, work engagement, and psychological distress among Japanese employees: a cross-sectional study	31	BioPsychoSocial Medicine
Wardani et al	2019	The Role of Employee Well-Being as A	27	Indigenous: Jurnal Ilmiah

		Moderator: Job Crafting and Work Engagement		Psikologi
Job et al	2022	Implementing Job Crafting Behaviors Implementing Job Crafting Behaviors : Exploring the Effects of a Job Crafting Intervention Based on the Theory of Planned Behavior	20	Journal of Applied Behavioral Science
Yoon et al	2020	The Effects of Job Crafting on Career Success of Multinational Corporations' Employees	19	Journal of Asian Finance, Economics and Business
Tresi & Miheli\vc	2023	The roles of self-efficacy and leader-member exchange in the relationship between job crafting and work-self facilitation	19	Personnel Review.
Oprea et al	2019	Personality and boredom at work: the mediating role of job crafting	14	Career Development International.
Xu et al	2020	Crafting Jobs for	13	Sustainability



Sustaining Careers during China's Manufacturing Digitalization	Accounting, Management and Policy Journal
---	--

Hasil dari pencarian jurnal yang telah dilakukan pemfilteran dengan mengambil 41 jurnal yang relevan sesuai dengan kriteria penelitian jurnal yang tersaring dengan menggunakan metode PRISMA.

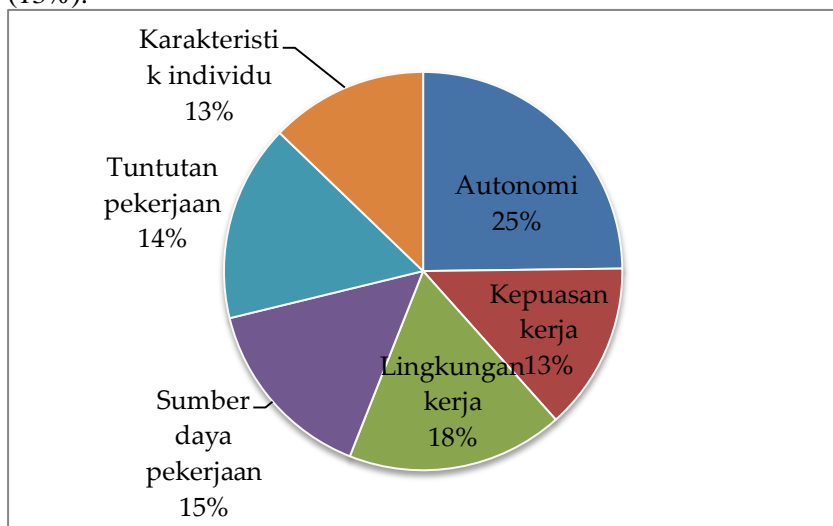
Berdasarkan pada tabel 1, penelitian yang paling banyak di sitasi yaitu penelitian Kooij et al.,( 2017), berjumlah 166 kali di sitasi. Studi ini berfokus pada intervensi penciptaan pekerjaan yang bertujuan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kekuatan dan minat pribadi, dan pengaruhnya terhadap kesesuaian antara orang dan pekerjaan. Autonomi, motivasi intrinsik, dan kepribadian proaktif merupakan kovariat potensial yang dapat mempengaruhi *job crafting*, meskipun tidak ditemukan berbeda secara signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dalam penelitian ini. Autonomi mungkin masih menjadi faktor yang relevan dalam penciptaan pekerjaan, karena mengacu pada tingkat kontrol dan kemandirian yang dimiliki karyawan dalam membentuk pekerjaan karyawan.

Penelitian kedua yang paling banyak di rujuk yaitu Sakuraya et al., (2016), berjumlah 39 kali disitasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji efektivitas program intervensi job crafting terhadap keterlibatan kerja, job crafting, dan tekanan psikologis di antara karyawan Jepang. Studi tersebut menyebutkan bahwa autonomi pekerjaan berhubungan positif dengan *job crafting*, yang mengindikasikan bahwa karyawan dengan keleluasaan kerja lebih besar lebih mungkin untuk terlibat dalam aktivitas *job crafting*. Karyawan dengan tingkat autonomi yang lebih tinggi lebih mungkin untuk terlibat dalam kerajinan kognitif, yang melibatkan perubahan cara mereka memandang dan memikirkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Penelitian ketiga paling banyak sitasi adalah penelitian Demerouti et al., (2019), sitasi yang dirujuk berjumlah 33 kali. Studi ini berfokus pada *job crafting*, yang merupakan perilaku proaktif yang memungkinkan individu untuk membentuk karakteristik pekerjaan mereka untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi mereka, yang mengindikasikan tingkat otonomi di tempat kerja. Karyawan dengan tingkat otonomi yang lebih tinggi lebih cenderung terlibat dalam perilaku *job crafting*, karena mereka memiliki kebebasan untuk melakukan perubahan dan penyesuaian terhadap lingkungan kerja mereka.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karyawan Dalam Melakukan *Job Crafting***

Berdasarkan hasil analisis pada jurnal yang telah di *review* pada tabel 1 didapatkan bahwa faktor karyawan dalam melakukan *job crafting* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, faktor otonomi ditemukan sebanyak 31 jurnal (25%), faktor kepuasan kerja ditemukan sebanyak 17 jurnal (13%), faktor lingkungan kerja ditemukan 22 jurnal (18%), faktor sumber daya pekerjaan ditemukan sebanyak 19 (15%), faktor tuntutan pekerjaan ditemukan sebanyak 18 (14%), dan faktor karakteristik individu ditemukan sebanyak 16 jurnal (13%).

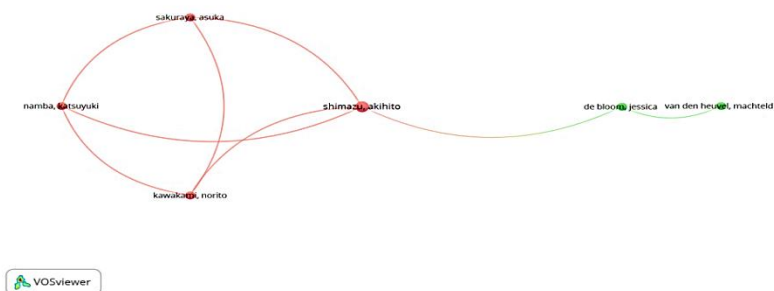


Gambar 2. Faktor *Job Crafting*

## Analisis Bibliometrik

### *Co-Authorship*

Gambar bibliometrik *Co-Authorship Network visualization* saling terhubung antara satu sama lainnya, ditandai adanya hubungan garis dan terdapat *node* (bulatan) yang dapat mempresentasikan penulis dan *edge* (jaringan) yang saling terhubung. Analisis kutipan bersama penulis adalah topik menarik lainnya. Menurut hasil analisis dari VOSviewer, 148 penulis telah dikutip oleh publikasi. Peneliti menetapkan ambang batas pada 148, dan 6 penulis dipilih. Jaringan kutipan bersama dari penulis yang dikutip diilustrasikan pada Gambar 3. Sebuah *node* mewakili seorang penulis dan garis jaringan merupakan dua penulis dikutip dalam satu dokumen. Ukuran *node* menunjukkan frekuensi seorang penulis. Jarak antara dua *node* mencerminkan tingkat kemiripan bidang kajian pengarang. Penulis yang paling berpengaruh dapat dilihat pada Gambar 3. Perangkat lunak VOSviewer membagi 6 penulis ini ke dalam 2 *cluster*. Penulis menemukan bahwa Shimazu, Akhito, Sakuraya, Asuka, Namba, dan Katsuyuki, merupakan sumber utama rujukan dalam penulis. Sedangkan de Bloom, Jessica, Van den heuvel, dan machteeld merupakan rujukan yang saling yang saling terhubung.

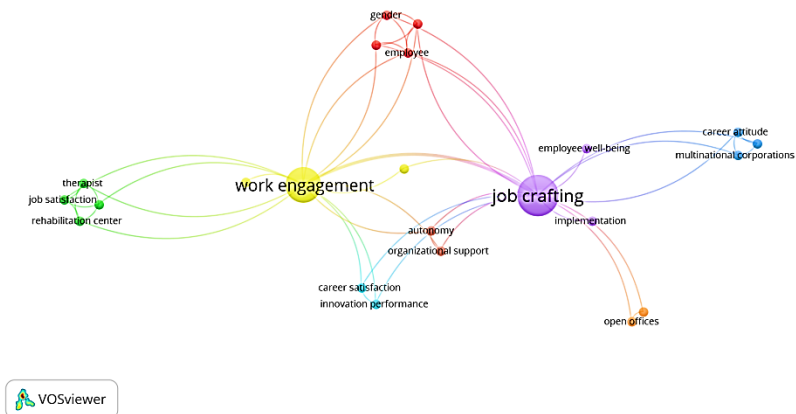


Gambar 3. *Co-Authorship Network Visualization* Terhubung

Sumber : VOSviewers 19 Maret 2023. Jam 11. 42

## Co-Occurrence

Analisis kata kunci memberikan gambaran umum tentang tren penelitian yang direpresentasikan dalam jurnal, seperti kata kunci dapat mencerminkan fokus penulis. Pada bagian ini, peneliti menyajikan kata kunci jaringan kejadian bersama dengan bantuan perangkat lunak VOSviewer. Hasil analisis menunjukkan adanya variatif kata kunci yang memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain Analisis Jaringan keterhubungan kata kunci mencerminkan *hotspot* penelitian dan tren penelitian. Menurut analisis hasil VOSviewer, terdapat 83 kata kunci dan 50 kata kunci hanya muncul satu kali, menyumbang 60%. Peneliti memilih 34 kata kunci teratas untuk Gambar 4. Terlihat di sana bahwa *software* VOSviewer membagi 34 kata kunci tersebut menjadi 7 *cluster*. *Node* terbesarnya adalah “*Job crafting*” yang sama dengan penelitian. Sedangkan *work engagement* memiliki keterkaitan dengan *job crafting*.

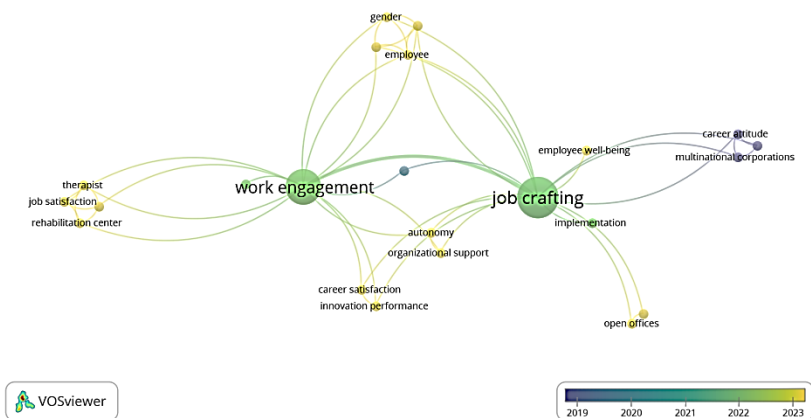


Gambar 4. Co-Occurrence Network Visualization Terhubung

Sumber : VOSviewers 19 Maret 2023. Jam 11. 47

## Overlay Co-Occurrence

Berdasarkan hasil visualisasi pada gambar 5 dapat menggambarkan sejauh mana *Co-Occurrence* atau kata kunci yang telah berkembang dari tahun ketahun, dimana semakin kuning *cluster* semakin baru penelitian yang dilakukan. Gambar 5 diketahui bahwa perkembangan kata kunci pada tahun 2023 dilihat dari *node* relatif kecil dengan 11 kata kunci yaitu “*employee, gender, employee well being, open offices, autonomy, organizational support, career satisfaction, innovation performance, job satisfaction, therapist, rehabilitation center*”.



Gambar 5. *Visualization Overlay Co-Occurrence*

Sumber : VOSviewers 19 Maret 2023. Jam 11. 47

## DISKUSI

Evolusi era 5.0 telah mengantarkan transformasi mendalam dalam dinamika kerja, menempatkan fokus yang kuat pada kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas. Era 5.0 memiliki konsep pengaturan kerja yang fleksibel, memberikan karyawan kebebasan untuk mengelola jadwal, lokasi kerja, dan metode pelaksanaan tugas

karyawan (Kolade & Owoseni, 2022). Fleksibilitas memberdayakan karyawan untuk bekerja dari berbagai pengaturan seperti rumah, kafe, atau bahkan saat bepergian. Namun demikian, kebebasan dalam organisasi kerja ini juga dapat memicu efek psikologis (Deloitte, 2022). Efek psikologis tersebut dapat berupa tantangan untuk menggambarkan batas-batas kerja dari waktu pribadi dapat mengakibatkan tingkat stres yang meningkat dan kelelahan. Karyawan mungkin merasa terus-menerus terikat untuk bekerja, berjuang untuk sepenuhnya melepaskan diri dari peran profesional karyawan. Selain itu, tidak adanya interaksi tatap muka dengan teman kerja dan atasan dapat menumbuhkan perasaan terisolasi dan kesendirian, yang pada akhirnya berdampak pada kesehatan mental (Wijayati & Pusparini, 2024).

Sehubungan dengan fleksibilitas kerja, ada resiko beban kerja yang berlebihan dan kelelahan yang berasal dari perbedaan kabur antara jam kerja dan waktu luang. Karyawan mungkin merasakan kebutuhan untuk tetap terlibat dan dapat dijangkau secara konstan, yang mengarah pada pengurasan fisik dan mental (Alamanda & Riyanti, 2023). Selain itu, untuk individu tertentu, kelebihan fleksibilitas dalam pengaturan kerja dapat mengurangi perasaan akuntabilitas dan dorongan, karena tidak adanya kerangka kerja dan tujuan yang terdefinisi dengan baik. Sebaliknya, fleksibilitas dalam bekerja juga dapat memiliki efek psikologis yang merugikan. Misalnya, kesulitan memisahkan antara waktu kerja dan waktu istirahat dapat mengakibatkan stres tambahan dan kelelahan. Karyawan mungkin merasa sulit untuk benar-benar "menonaktifkan" pekerjaan mereka karena hubungan mereka yang terus-menerus (Chavan et al., 2022).

*Job crafting* pada pekerjaan melibatkan karyawan secara proaktif memodifikasi aspek pekerjaan mereka untuk menumbuhkan pengaturan kerja yang lebih bermakna, memuaskan, dan produktif (Priyanka, Sadhna., Pratima, 2022). Ketika karyawan diberdayakan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan fleksibilitas, mereka juga dapat terlibat dalam kerajinan pekerjaan untuk menyesuaikan pekerjaan mereka berdasarkan preferensi pribadi, persyaratan, dan aspirasi (Job et al., 2022).

Mengingat kebebasan yang diberikan di era 5.0, karyawan memiliki autonomi yang lebih besar dalam mengelola peran mereka. Ini mencakup menetapkan jadwal kerja, menentukan lokasi kerja, dan memilih jenis tugas yang ingin mereka lakukan. Akibatnya, karyawan dapat memanfaatkan fleksibilitas ini sebagai kesempatan untuk terlibat dalam kerajinan pekerjaan (Wijayati & Pusparini, 2024). Autonomi adalah mengacu pada tingkat kemandirian dan kebebasan yang dimiliki individu dalam mengambil keputusan dan mengambil tindakan dalam pekerjaan atau kehidupan pribadinya (Triatmoko & Ahyar, 2023).

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan 41 jurnal yang relevan pada topik penelitian, diketahui bahwa 25% 31 jurnal menganggap bahwa faktor autonomi sangat penting bagi karyawan dalam melakukan *job crafting*. Penelitian tersebut sejalan dengan Roczniewska et al., (2022) autonomi merupakan faktor psikologis yang signifikan sangat mempengaruhi karyawan dalam melakukan *job crafting*. Dengan otonomi yang cukup, karyawan dapat melakukan *job crafting* sesuai dengan keterampilan dan minat karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan pekerjaannya (Yanwei, Shi., Zhuang, She., Nan, Zhang., Hui, 2022).

Selain itu terdapat 18% faktor lingkungan kerja dari 22 jurnal yaitu, mempengaruhi karyawan dalam melakukan *job crafting*. Lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan fleksibilitas dapat mendorong karyawan untuk melakukan *job crafting*. Kolaborasi dengan rekan kerja dan dukungan sosial dapat mempengaruhi *job crafting* (Şeşen & Donkor, 2023). Karyawan mungkin melakukan perubahan dalam tugas atau tanggung jawab mereka sebagai hasil dari interaksi dengan rekan kerja atau melalui dukungan dari atasan atau tim mereka (Shi et al., 2022). Karyawan dapat mencari cara untuk memperkuat hubungan dengan rekan kerja, atasan, atau klien (Ameliasari, 2020). Karyawan dapat mencari kesempatan untuk bekerja sama dengan orang-orang yang mereka sukai atau mencari mentor untuk membantu mereka dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka (Lee & Song, 2019).

Selain faktor autonomi dan faktor lingkungan kerja terdapat faktor lain yang memiliki pengaruh karyawan dalam melakukan *job crafting* sebesar (15%) dari 19 jurnal. Faktor sumber daya pekerjaan, Sakuraya et al., (2020) menyatakan karyawan terlibat dalam perilaku *job crafting* untuk memaksimalkan sumber daya pekerjaan, mengoptimalkan tuntutan pekerjaan, dan meningkatkan gairah mereka untuk bekerja. Karyawan melakukan *job crafting* dengan mencari sumber daya, mencari tantangan, dan mengurangi tuntutan dalam pekerjaan mereka dengan mencari tantangan tugas baru (Van Zyl & Rothmann, 2019; Nie et al., 2023).

## **KESIMPULAN**

Era 5.0 telah mengantarkan transformasi penting dalam pendekatan kerja dan fleksibilitas pada pekerjaan. Terkait dengan fleksibilitas di tempat kerja, ada kemungkinan mengalami terlalu banyak pekerjaan atau kelelahan secara psikologis, karena dapat menjadi tantangan untuk menetapkan batasan yang jelas antara waktu kerja dan istirahat. Oleh karena itu karyawan dalam merancang ulang tugas sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan yang bisa disebut *job crafting*. Pada penelitian ini *job crafting* banyak dipengaruhi dengan autonomi, lingkungan kerja dan sumberdaya pekerjaan. Tingginya autonomi yang dimiliki oleh karyawan akan cenderung meningkatkan motivasi dalam melakukan *job crafting* dan mampu mengekspresikan kreativitas pada pekerjaan. karyawan memiliki kendali lebih atas pekerjaan sehingga dapat menyesuaikan tugas sesuai dengan keahlian karyawan itu sendiri. Sedangkan lingkungan kerja menumbuhkan dan memperluas interaksi karyawan dengan rekan kerja, atasan dan kolega sehingga memungkinkan karyawan mendapatkan motivasi sehingga mampu mengubah tugas sesuai dengan keahliannya. Berdasarkan hasil bibliometric mengenai *job crafting*.

## **REKOMENDASI**

Penelitian yang terkait dalam bidang ini dengan menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review (SLR)* dengan menggunakan metode PRISMA dan Bibliometrik, diharapkan dapat mengaitkan *job*



*crafting* dengan variable lainnya dilihat dari besar kecilnya lingkaran dan tebal tipisnya keterhubungan kata kunci yang ada di hasil bibliometrik. Peneliti selanjutnya dapat menentukan variable berdasarkan tahu. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diharapkan mampu meningkatkan *job crafting* pada karyawan sehingga terus dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **KONTIRBUSI PENULIS**

Arlida Rochmadona menyusun latar belakang penelitian, melakukan penyaringan jurnal dari *database*, menyusun hasil temuan, melakukan analisis PRISMA dan bibliometric, merumuskan pembahsan dan kesimpulan. M.Nursalim Malay berkontribusi secara khusus dalam memberikan masukan dan saran dalam penyusunan penelitian. Ira Hidayati berkontribusi dalam memberikan masukan dan saran dalam pembuatan *research question* dan latar belakang, merumuskan metode pelaksanaan hingga proses pelaksanaan penelitian

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Alamanda, M. W., & Riyanti, B. P. D. (2023). *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Job Perfomance Pada Karyawan Generasi Z Di Perusahaan Perintis ( Startup ) Di Jakarta The Effect on Quality of Work Life on Job Performance for Generation Z Employees at Startup Companies in Jakarta*. 11(2), 122–131.
- Ameliasari, T. L. (2020). Peran Job Crafting sebagai Mediasi Learning Goal Orientation dan Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1175. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1175-1184>
- Asyhari, A., & Islamia, I. (2023). the Influence of Massive Open Online Courses (Moocs) and Face-To-Face Learning on Motivation and Self-Regulated Learning (Srl). *Journal of Educators Online*, 20(1). <https://doi.org/10.9743/JEO.2023.20.1.2>
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., Grant, A. M., Kurkoski, J., & Welle, B. (2023). Getting unstuck: The effects of growth mindsets about the self and job on happiness at work. *The Journal of Applied Psychology*, 108(1), 152–166. <https://doi.org/10.1037/apl0001021>

- Chavan, M., Galperin, B. L., Ostle, A., & Behl, A. (2022). Millennial's perception on cyberloafing: workplace deviance or cultural norm? *Behaviour & Information Technology*, 41(13), 2860–2877. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2021.1956588>
- Deloitte. (2022). *Striving for balance, advocating for change. The Deloitte Global 2022 Gen Z & Millennial Survey*. [https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/glob175227\\_%0Aglobal-millennial-and-gen-z-survey/Gen\\_Z\\_and\\_Millennial\\_Survey\\_2022\\_%0AFinal.pdf.%0D](https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/glob175227_%0Aglobal-millennial-and-gen-z-survey/Gen_Z_and_Millennial_Survey_2022_%0AFinal.pdf.%0D)
- Demerouti, E., Peeters, M. C. W., & van den Heuvel, M. (2019). *Job Crafting Interventions: Do They Work and Why? BT - Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts* (L. E. Van Zyl & S. Rothmann Sr. (eds.); pp. 103–125). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-20020-6\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-030-20020-6_5)
- Dwi, U., Wibowo, A., Afifah, N., Maknin, K., & Islamia, I. (2023). *Long Distance Parenting: an Academic Endeavor Addressing the Challenges Faced by Indonesian Migrant Workers*. 1(01), 97–103.
- Emmywati, E., Sukatmadiredja, N. R., & Wibowo, B. S. (2020). Job Crafting, Work Engagement and Sustainable for Employee Performance in Directorate of Telecommunications Direktorat General of Postal and Informatics Implementation in Jakarta. *Media Mahardhika*, 18(2), 179–191. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v18i2.146>
- Fisher, I., & Costa, P. (2023). Job crafting after making mistakes: can leadership be an obstacle? *The Learning Organization*, 30(4), 465–479. <https://doi.org/10.1108/TLO-05-2022-0051>
- Fitriana, H. (2019). *Pengaruh Pola Kerja Work From Anywhere Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. 6(2), 220–233.
- Gugercin, S. (2021). How Employees Survive in the Industry 5.0 Era: in-Demand Skills of the Near Future. *International Journal of Disciplines In Economics and Administrative Sciences Studies (IDEA studies)*, 7(31), 524–533. <https://doi.org/10.26728/ideas.452>
- Humayun, S., Saleem, S., Shabbir, R., & Shaheen, S. (2022). “No Pain No Gain”: Presenteeism Evaluation Through Calling with Job Crafting as a Sensemaking Strategy. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1837–1851. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S369764>
- Irfan, S. M., Qadeer, F., Abdullah, M. I., & Sarfraz, M. (2022).

- Employer's investments in job crafting to promote knowledge worker's sustainable employability: a moderated mediation model. *Personnel Review*.  
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:250652336>
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300–1307.  
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566>
- Job, I., Behaviors, C., Crafting, J., Based, I., & Behavior, P. (2022). *Implementing Job Crafting Behaviors Implementing Job Crafting Behaviors: Exploring the Effects of a Job Crafting Intervention Based on the Theory of Planned Behavior*. 58(2022), 477–512. <https://doi.org/10.1177/0021886320975913>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2021). The role of organization-based self-esteem and job resources in promoting employees' job crafting behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, 33, 3822–3849.  
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:236251215>
- Kolade, O., & Owoseni, A. (2022). Employment 5.0: The work of the future and the future of work. *Technology in Society*, 71, 102086.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102086>
- Kooij, D. T. A. M., Nijssen, H., Bal, P. M., & van der Kruijssen, D. T. F. (2020). Crafting an Interesting Job: Stimulating an Active Role of Older Workers in Enhancing Their Daily Work Engagement and Job Performance. *Work, Aging and Retirement*.  
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:212869522>
- Kooij, D. T. A. M., van Woerkom, M., Wilkenloh, J., Dorenbosch, L. W., & Denissen, J. J. A. (2017). Job Crafting Towards Strengths and Interests: The Effects of a Job Crafting Intervention on Person–Job Fit and the Role of Age. *Journal of Applied Psychology*, 102, 971–981.  
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:3932850>
- Kosenkranius, M., Rink, F., Weigelt, O., van den Heuvel, M., & de Bloom, J. (2023). The Effectiveness of a Hybrid Off-Job Crafting Intervention on Employees' Psychological Needs Satisfaction and Well-Being. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*.  
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:259757562>
- Kujanpää, M., Syrek, C. J., Tay, L., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Shimazu, A., Wiese, C. W., Brauchli, R., Bauer, G. F., Kerksieck, P., Toyama, H., & de Bloom, J. (2022). Needs-based

- off-job crafting across different life domains and contexts: Testing a novel conceptual and measurement approach. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:252467919>
- Kumar, G. V.-B. (2021). *Job Crafting : A Systematic Review and Meta - Analytical Relationships with Precursors and Work Outcomes (2001 - 2021)*.
- Lalu, I. M., Kini, M., & Depan, M. (2023). *Industri 5.0 - Masa Lalu, Masa Kini, dan Masa Depan*. 219, 778–788.
- Lee, J. W., & Song, Y. (2019). Promoting employee job crafting at work: the roles of motivation and team context. *Personnel Review*, 49, 689–708. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:213595418>
- Li, Y., Li, X., & Liu, Y. (2021). How Does High-Performance Work System Prompt Job Crafting through Autonomous Motivation: The Moderating Role of Initiative Climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph18020384>
- Liu, L., & Zhang, C. (2022). The Effect of Confucianism on Job Crafting Using Psychological Contract Fulfilment as the Mediating Variable and Distributive Justice as the Moderating Variable. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 353–365. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S343927>
- Lyons, P. (2008). The Crafting of Jobs and Individual Differences. *Journal of Business and Psychology*, 23, 25–36. <https://doi.org/10.1007/S10869-008-9080-2>
- Marri, M. Y. K., Jamshaid, R., & Aqdas, R. (2021). Impact of Perceived Organizational Support, Servant Leadership, Creative Self-Efficacy, and Conscientiousness on Job Boredom Via Job Crafting: A Study on Banking Sector of Pakistan. *IRASD Journal of Management*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:245623957>
- Mondo, M., Cicotto, G., Pileri, J., Cois, E., & Simone, S. De. (2023). Promote Well-Being and Innovation in Sustainable Organizations: The Role of Job Crafting as Mediator. *Sustainability*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:259039203>
- Na, D. E. C., & Hipertensiva, C. (2022). *Understanding the Science of Employee Job Crafting in Organizations*. @Reference Entry%7B Reference Entry,%0A title=%7B Understanding the Science of Employee Job Crafting in Organizations

- Nie, T., Tian, M., Cai, M., & Yan, Q. (2023). Job Autonomy and Work Meaning: Drivers of Employee Job-Crafting Behaviors in the VUCA Times. *Behavioral Sciences (Basel, Switzerland)*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/bs13060493>
- Oktaviani B., R., Ridwan, I., Sriwidadi, T., & Prabowo, H. (2022). Influence of Job Crafting and Learning Organization on Work Engagement. *2022 International Conference on Sustainable Islamic Business and Finance (SIBF)*, 154–158. <https://doi.org/10.1109/SIBF56821.2022.9939982>
- Oktaviani, D. N., Irmayanti, N., Stres, P., Terhadap, K., Karyawan, K., Psikologi, F., & Putra, U. W. (2021). PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Pendahuluan Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya*, 2(1), 20–28.
- Oprea, B., Iliescu, D., Burtăverde, V., & Dumitrache, M. (2019). Personality and boredom at work: the mediating role of job crafting. *Career Development International*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:202287956>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *The BMJ*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Priyanka, Sadhna., Pratima, D. (2022). Engaging generation Z employees in indian it sector: The role of job crafting. *Priyanka, Sadhna., Pratima, Daipuria*, 10.5958/22(24–41). <https://doi.org/10.5958/2278-4853.2022.00188.4>
- Rafiq, M., Farrukh, M., Attiq, S., Shahzad, F., & Khan, I. (2023). Linking job crafting, innovation performance, and career satisfaction: The mediating role of work engagement. *Work*, 75, 877–886. <https://doi.org/10.3233/WOR-211363>
- Rampen, D. C., Pangemanan, A. S., Mandagi, D. W., Management, M., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Manajemen, M. (2023). The X-factors behind Gen Z employee performance: A systematic review. *Jurnal Mantik*, 7(2), 2685–4236. [https://www.researchgate.net/profile/Deske-W-Mandagi/publication/366705455\\_Work-Life\\_Balance\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Performance\\_Among\\_Millennial\\_and\\_Gen\\_Z\\_Employees\\_A\\_Systematic\\_Review/links/63](https://www.researchgate.net/profile/Deske-W-Mandagi/publication/366705455_Work-Life_Balance_Job_Satisfaction_and_Performance_Among_Millennial_and_Gen_Z_Employees_A_Systematic_Review/links/63)

b02e89a03100368a416e89/Work-Life-Balance-Job-Satisfaction-and-Pe

- Randel, A. E., Galvin, B. M., & Alves, T. da C. L. (2024). Job crafting to ensure a balance between focus and connection. *Applied Psychology*, 73(1), 296–322. <https://doi.org/10.1111/apps.12480>
- Roczniewska, M., Hedberg Rundgren, E., Hasson, H., Bakker, A. B., & von Thiele Schwarz, U. (2022). How Should Job Crafting Interventions Be Implemented to Make Their Effects Last? Protocol for a Group Concept Mapping Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 1–10. <https://doi.org/10.3390/ijerph192113922>
- Roczniewska, M., Rogala, A., Marszałek, M., Hasson, H., Bakker, A. B., & von Thiele Schwarz, U. (2023). Job crafting interventions: what works, for whom, why, and in which contexts? Research protocol for a systematic review with coincidence analysis. *Systematic Reviews*, 12(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s13643-023-02170-z>
- Roczniewska, M., Rogala, A., Marszałek, M., Hasson, H., Bakker, A. B., & Schwarz, U. V. T. (2023). *Job crafting interventions: what works, for whom, why, and in which contexts? Research protocol for a systematic review with coincidence analysis.* 1–8.
- Sadhna, P., & Daipuria, P. (2022). Engaging generation Z employees in indian it sector: The role of job crafting. *Asian Journal of Multidimensional Research*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:252562493>
- Sakuraya, A., Shimazu, A., Eguchi, H., Kamiyama, K., Hara, Y., Namba, K., & Kawakami, N. (2017). Job crafting, work engagement, and psychological distress among Japanese employees: a cross-sectional study. *BioPsychoSocial Medicine*, 11, 6. <https://doi.org/10.1186/s13030-017-0091-y>
- Sakuraya, A., Shimazu, A., Imamura, K., & Kawakami, N. (2020). Effects of a Job Crafting Intervention Program on Work Engagement Among Japanese Employees: A Randomized Controlled Trial. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:211228323>
- Sakuraya, A., Shimazu, A., Imamura, K., Namba, K., & Kawakami, N. (2016). Effects of a job crafting intervention program on work engagement among Japanese employees: a pretest-posttest study. *BMC Psychology*, 4(1), 49. <https://doi.org/10.1186/s40359-016-0157-9>
- Saleem, M., Ahmed, B., Zhang, Y., & Baqrain, A. (2023). Family-

- supportive supervisor behaviours and family cohesion: the roles of job crafting and passion for work. *Personnel Review*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:259778068>
- Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., & Marrero-Centeno, J. (2020). When the Job Does Not Fit: The Moderating Role of Job Crafting and Meaningful Work in the Relation Between Employees' Perceived Overqualification and Job Boredom. *Journal of Career Assessment*, 28, 257–276. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:197749775>
- Sekhniasvili, T. (2023). Job crafting among rehabilitation center employees. *International Journal of Health & Medical Sciences*, 6(2), 111–117. <https://doi.org/10.21744/ijhms.v6n2.2140>
- Şeşen, H., & Donkor, A. A. (2023). Job Crafting, Job Boredom and Generational Diversity: Are Millennials Different from Gen Xs? *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:257517447>
- Setiati Nugraha, W., Sartika, D., & Permana, R. H. (2023). Pengaruh Job Crafting terhadap Employee Well-being. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 359–365. <https://doi.org/10.29313/bcsp.v3i1.5356>
- Sharifi, A. (2021). Urban sustainability assessment: An overview and bibliometric analysis. *Ecological Indicators*, 121, 107102. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ecolind.2020.107102>
- Shi, Y., Li, D., Zhang, N., Jiang, P., Yuling, D., Xie, J., & Yang, J. (2022). Job crafting and employees' general health: the role of work–nonwork facilitation and perceived boundary control. *BMC Public Health*, 22. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:249650259>
- Sunarti, E., Fithriyah, A. F., Khoiriyah, N., Novyanti, W., Islamia, I., & Hasanah, V. R. (2022). Portrait of Indonesian Family During One Year the COVID-19 Pandemic: Analysis of Factors Influencing Family Welfare and Resilience. *Journal of Disaster Research*, 17(1), 31–42. <https://doi.org/10.20965/jdr.2022.p0031>
- Supriyati. (2023). *Kewirausahaan Era Society 5.0* (Issue February). [https://www.google.co.id/books/edition/Kewirausahaan\\_Era\\_Society\\_5\\_0/R8quEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Kewirausahaan_Era_Society_5_0/R8quEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1)
- Tang, M., Liao, H., Wan, Z., Herrera-Viedma, E., & Rosen, M. A. (2018). Ten years of Sustainability (2009 to 2018): A bibliometric overview. *Sustainability (Switzerland)*, 10(5), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su10051655>

- Tesalonika, K., Yazid, I. D., & Dynanty, P. A. (2023). Meninjau Implementasi Work From Home sebagai Strategi Motivasi Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 360–370.
- Thai, K. P., To, A. T., Tran, T. S., Hoang, V. T., & Ho, T. T. H. (2023). How Job Crafting Transmits the Impact of Perceived Organizational Support and Autonomy on Work Engagement. *TEM Journal*, 12(1), 316–323. <https://doi.org/10.18421/TEM121-40>
- Tresi, D. G., & Miheli, K. K. (2018). The roles of self-efficacy and leader–member exchange in the relationship between job crafting and work–self facilitation. *Personnel Review*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:149876790>
- Triatmoko, N. yusuf, & Ahyar, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani Terhadap Perilaku KERJA INOVATIF DENGAN JOB CRAFTING DAN OTONOMI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (Studi pada Karyawan PT Nelta Multi Gracia). *Diponegoro Journal Of Management*, 12(1), 1–14. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/12931>
- van Hooff, M. L. M., & van Hooft, E. A. J. (2022). Dealing with daily boredom at work: does self-control explain who engages in distractive behaviour or job crafting as a coping mechanism? *Work & Stress*, 37, 248–268. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:252862922>
- Van Zyl, L. E., & Rothmann, S. (2019). Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts. In *Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-20020-6>
- Verelst, L., Cooman, R. De, Verbruggen, M., Laar, C. Van, & Meeussen, L. (n.d.). *The development and validation of an electronic job crafting intervention and testing its effects on job crafting and person-job fit*.
- Wardani, L. M. I., Apriliani, A., Riskinanti, K., Dearly, D., & Sharif, S. B. (2023). The Role of Employee Well-Being as A Moderator: Job Crafting and Work Engagement. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 22–38. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v8i1.19903>
- Wijayati, S., & Pusparini, E. S. (2024). Pengaruh Flexible Working Arrangements, Supervisor Support dan Job Crafting terhadap



- Innovative Behavior Pekerja Sektor Ekonomi Kreatif. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 201–214. <https://doi.org/10.33059/jseb.v15i1.7760>
- Woo, H. R. (2020). Perceived Overqualification and Job Crafting: The Curvilinear Moderation of Career Adaptability. *Sustainability*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:230576527>
- Xiang, Y. T., Yang, Y., Li, W., Zhang, L., Zhang, Q., Cheung, T., & Ng, C. H. (2020). Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. *The Lancet Psychiatry*, 7(3). [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30046-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30046-8).
- Xu, Z., Chin, T., & Cao, L. (2020). Crafting Jobs for Sustaining Careers during China's Manufacturing Digitalization. *Sustainability*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:216488693>
- Yanwei, Shi., Zhuang, She., Nan, Zhang., Hui, Z. (2022). Job crafting and employee life satisfaction: A resource-gain-development perspective. *Applied Psychology: Health and Well-Being*.
- Yoon, K. H., Kim, B. Y., & Eom, J. G. (2019). The effects of job crafting on career success of multinational corporations' employees. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(4), 213–225. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no4.213>
- Zhu, J., Zhang, B., Xie, M., & Cao, Q. (2022). Digital Leadership and Employee Creativity: The Role of Employee Job Crafting and Person-Organization Fit. *Frontiers in Psychology*, 13, 827057. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827057>

# LAMPIRAN

Lampiran 1

Autor Country	Topic	Citation	Participants	Research Focus	Method, design	Basic Findings
Sadhna & Daipuria, (2022)	Engaging generation Z employees in indian it sector: The role of job crafting. <i>Asian Journal of Multidimensional Research.</i>	0	Penelitian ini menggunakan kelompok sampel yang terdiri dari 209 karyawan di sektor TI India untuk menyelidiki dampak job crafting terhadap keterlibatan karyawan	Penelitian ini secara khusus menyelidiki hubungan antara job crafting dan keterlibatan karyawan di antara karyawan Generasi Z di sektor TI India.	Pendekatan kuantitatif dan pemodelan persamaan struktural (SEM) untuk menganalisis data.	Studi ini menunjukkan bahwa job crafting adalah prediktor kuat dari keterlibatan karyawan di sektor TI India untuk generasi pekerja terbaru.  penelitian ini menyoroti perlunya penyelidikan lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen afektif di antara karyawan

			di antara para pekerja Generasi Z			Generasi Z, terutama dalam konteks krisis pandemi
Kim & Beehr, (2021).	The role of organization-based self-esteem and job resources in promoting employees' job crafting behaviors. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> ,	13	Penelitian ini awalnya melibatkan 668 karyawan yang menyelesaikan survei pertama. Dari jumlah tersebut, 522 orang menjawab survei kedua empat	Penelitian ini berfokus pada pengujian peran harga diri berbasis organisasi dan sumber daya pekerjaan dalam memprediksi perilaku penciptaan pekerjaan karyawan.	Penelitian ini menggunakan desain longitudinal	Studi ini menemukan bahwa harga diri berbasis organisasi memediasi hubungan antara sumber daya lingkungan (keamanan kerja, otonomi, dan umpan balik) dan perilaku penciptaan pekerjaan karyawan. Selain itu, ambiguitas peran diidentifikasi sebagai moderator, yang melemahkan hubungan positif antara sumber daya

			<p>minggu kemudian. Setelah menghilangkan respons karena kode yang tidak cocok, pemeriksaan yang gagal, respons dengan usaha yang rendah, atau pencilan yang ekstrem, sampel</p>			<p>lingkungan dan harga diri berbasis organisasi, sehingga membatasi efek tidak langsung dari sumber daya terhadap job crafting. Temuan ini menyoroti pentingnya sumber daya lingkungan dan pribadi sebagai anteseden dari job crafting proaktif karyawan di tempat kerja.</p>
--	--	--	--	--	--	--

			akhir terdiri dari 425 responden.			
Şeşen & Donkor, (2023)	Job Crafting, Job Boredom and Generational Diversity: Are Millennials Different from Gen Xs? <i>Sustainability</i> .	0	320 participants employed in white-collar jobs in the private sector were collected over two time periods.	Fokus penelitian dari studi ini berpusat pada hubungan antara job crafting dan kebosanan kerja, dengan penekanan khusus pada efek moderasi keragaman generasi,	kuantitatif dengan convenience sampling.	Dalam hasil penelitian, ditemukan bahwa job crafting memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan job boredom. Artinya, semakin tinggi tingkat job crafting yang dilakukan oleh karyawan, semakin rendah tingkat kebosanan pekerjaan yang mereka alami. Selain itu, generational diversity juga memoderasi

				<p>khususnya antara Generasi X dan Generasi Milenial. Penelitian ini bertujuan untuk berkontribusi pada pemahaman tentang bagaimana perilaku job crafting berdampak pada kebosanan kerja dan bagaimana perbedaan generasi</p>		<p>hubungan antara job crafting dan job boredom. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh job crafting terhadap job boredom lebih kuat bagi Generasi X daripada Generasi Y</p>
--	--	--	--	---	--	--

				dapat mempengaruhi hubungan ini. version)		
van Hooff & van Hooff, (2022)	Dealing with daily boredom at work: does self-control explain who engages in distractive behaviour or job crafting as a coping mechanism?	9	94 participants	Penelitian ini berfokus pada pemahaman tentang kebosanan yang berhubungan dengan pekerjaan dan konsekuensinya, terutama dalam konteks	Multilevel path-analysi	hubungan antara kebosanan yang berhubungan dengan pekerjaan sehari-hari dengan coping, sehingga karyawan yang memiliki pengendalian diri yang tinggi lebih sedikit terlibat dalam perilaku yang mengganggu dan lebih banyak melakukan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang



			<p>strategi penanganan dan perbedaan individu. Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara kebosanan yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku coping (seperti perilaku yang mengganggu</p>		<p>memiliki pengendalian diri yang rendah .job crafting tidak secara signifikan terkait dengan kebosanan terkait pekerjaan dan hasilnya. Penelitian kami menggambarkan pentingnya pengendalian diri dalam proses mengatasi kebosanan, dan menggarisbawahi ketidakefektifan perilaku pengalih perhatian sebagai strategi mengatasi kebosanan.</p>
--	--	--	---	--	--

				dan <i>job crafting</i> ), dan dampaknya terhadap kepuasan kerja dan suasana hati.		
Woo, (2020)	Overqualification and Job Crafting: The Curvilinear Moderation of Career Adaptability. <i>Sustainability</i> .	9	257 individu di tiga perusahaan telekomunikasi Korea	Kuantitatif dengan analisis regresi hirarkis	Fokus dari penelitian ini adalah pada hubungan antara perceived overqualification (POQ), job crafting, dan kemampuan beradaptasi	Hasil analisis regresi hirarkis menunjukkan bahwa POQ memiliki pengaruh nonlinier berbentuk U terbalik pada pembuatan pekerjaan, yang menunjukkan bahwa tingkat POQ yang tepat dapat mendorong job crafting, yang

					<p>dalam karir. mengarah pada peningkatan kinerja dalam organisasi dan individu. Selain itu, kemampuan beradaptasi dalam karir memoderasi hubungan antara POQ dan job crafting. Ketika kemampuan beradaptasi karir berada pada tingkat rata-rata atau tinggi, bentuk U terbalik pengaruh nonlinier dari POQ terhadap job crafting menguat</p> <p>Translated with <a href="http://www.DeepL.com/Translator">www.DeepL.com/Translator</a> (free</p>
--	--	--	--	--	---

						version)
Xu et al., (2020)	Crafting Jobs for Sustaining Careers during China's Manufacturing Digitalization. <i>Sustainability</i> .	13	476 pekerja produksi asal Tiongkok	method variance (CMV) dengan melakukan kuisioner	bertujuan untuk menyelidiki bagaimana pekerja pekerja manufaktur Cina melakukan perilaku JC untuk menerjemahkan stres kerja yang dirasakan menjadi lebih karir mereka di pasar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa job crafting berperan penting dalam menerjemahkan tingkat Career during China yang mewujudkan tingkat stres kerja ke tingkat keberlanjutan karir selama transformasi digital manufaktur. Artikel ini diakhiri dengan diskusi tentang implikasi teoritis dan praktis. Keterbatasan dan implikasinya untuk penelitian di masa

					kerja yang menyusut saat ini.	depan juga ditinjau
Irfan et al., (2022)	Employer's investments in job crafting to promote knowledge worker's sustainable employability: a moderated mediation model. <i>Personnel Review</i> .	12	Data survei yang mencakup 483 pengetahuan akhir pekerja di sektor jasa.	untuk menguji apakah dukungan manajerial memicu dan kelayakan kerja yang berkelanjutan, dan sejauh mana ketidakpastian kerja memoderasi hubungan dukungan	The structural equation modeling (SEM)	Temuan Konsisten dengan hipotesis yang dirumuskan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan manajerial secara langsung menstimulasi penciptaan pekerjaan dan kemampuan kerja yang berkelanjutan. Lebih lanjut, job crafting memediasi hubungan antara dukungan manajerial dan kemampuan kerja berkelanjutan. Hal ini

				<p>manajerial dan kelayakan kerja yang berkelanjutan</p> <p>yang dimediasi oleh job crafting dengan menggunakan pendekatan mediasi yang dimoderasi.</p>		<p>memvalidasi asumsi teori JD-R bahwa dukungan manajerial sebagai sumber daya pekerjaan memulai proses motivasi melalui job pekerjaan, yang mengarah pada kemampuan kerja yang berkelanjutan sebagai hasil dari proses motivasi. Selain itu, hasil mediasi yang dimoderasi menunjukkan bahwa dengan adanya ketidakpastian kerja yang tinggi, karyawan lebih</p>
--	--	--	--	---	--	--

						terlibat dalam job crafting untuk meningkatkan kemampuan kerja berkelanjutan mereka. Implikasi praktis Organisasi dapat menggabungkan temuan ini sambil mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk menyelaraskan pendekatan top-down dan bottom-up dalam pendekatan (desain) pekerjaan dari atas ke bawah. Translated
--	--	--	--	--	--	--

						with
Mondo et al., (2023).	Promote Well-Being and Innovation in Sustainable Organizations: The Role of Job Crafting as Mediator. <i>Sustainability</i> .	2	Sampel terdiri dari 1.000 karyawan Italia dari berbagai industri.	The role of job crafting as a mediator for achieving job satisfaction and affective commitment .	Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional dan pengukuran pelaporan diri.	Studi ini menemukan bahwa job crafting memediasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan kepuasan kerja dan komitmen afektif. Secara khusus, karyawan yang terlibat dalam job crafting mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan, preferensi, motivasi, dan kebutuhan



						<p>pribadi mereka. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja dan komitmen afektif yang lebih besar. Studi ini juga menemukan bahwa dukungan supervisor memiliki dampak langsung dan positif terhadap kepuasan kerja, dan job crafting secara parsial meningkatkan efek ini. Studi ini menunjukkan bahwa job crafting dapat menjadi konstruk utama untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan menyangga efek dari</p>
--	--	--	--	--	--	--

						konflik pekerjaan-keluarga
Oprea et al., (2019)	Personality and boredom at work: the mediating role of job crafting. <i>Career Development International</i> .	14	468 Karyawan	menyelidiki apakah karyawan terlibat dalam perilaku Job Crafting yang mengurangi kebosanan dan apa perbedaan individu yang terkait dengan perilaku tersebut.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa conscientiousness berhubungan negatif dengan kebosanan terkait pekerjaan. Hubungan ini dimediasi oleh kerajinan kerja. Neurotisme dan psikopati berhubungan positif dengan kebosanan di tempat kerja, namun hubungan ini tidak dimediasi oleh perilaku job crafting.

Shi et al., (2022)	Job crafting and employees' general health: the role of work–nonwork facilitation and perceived boundary control. <i>BMC Public Health</i>	4	383 karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan di Cina bagian tengah dan timur.	Job crafting dikaitkan dengan hasil positif yang berhubungan dengan pekerjaan, tetapi pengaruhnya terhadap hasil yang tidak berhubungan dengan pekerjaan masih belum jelas.	Kuantitatif	Analisis mediasi yang dimediasi menunjukkan bahwa fasilitasi kerja-non-kerja memediasi hubungan antara kerajinan kerja dan kesehatan umum karyawan. Lebih lanjut, kontrol batas yang dirasakan memoderasi efek tidak langsung ini, sehingga efek tidak langsungnya lebih kuat untuk karyawan dengan kontrol batas yang dirasakan tinggi daripada mereka yang memiliki kontrol batas yang
--------------------	--	---	---	---	-------------	--

						dirasakan rendah
Saleem et al., (2023)	Family-supportive supervisor behaviours and family cohesion: the roles of job crafting and passion for work. <i>Personnel Review</i> .	0	05 karyawan yang dikumpulkan bekerja di perusahaan sektor jasa di Pakistan.	penelitian ini secara empiris menyelidiki hubungan antara perilaku atasan yang mendukung keluarga (FSSB) dan kohesi keluarga karyawan dengan adanya job crafting sebagai mediator dan semangat	Penelitian ini menggunakan teknik pemodelan persamaan struktural pada data primer tiga gelombang dan time-lagged	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa FSSB meningkatkan kohesi keluarga karyawan melalui mekanisme yang mendasari penciptaan pekerjaan. Dengan menggunakan semangat kerja sebagai moderator, analisis kondisional menunjukkan bahwa hubungan antara FSSB dan job crafting menjadi lebih kuat dengan adanya semangat

				kerja sebagai moderator.		kerja yang tinggi.
Tresi & Miheli\vc, (2018)	The roles of self-efficacy and leader-member exchange in the relationship between job crafting and work-self facilitation. <i>Personnel Review</i> .	19	Sampel dari 204 karyawan dari sebuah negara Eropa digunakan untuk menguji model mediasi yang diusulkan	tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peran mediasi dari efikasi diri karyawan dalam hubungan antara penciptaan pekerjaan dan fasilitasi kerja-diri. Penelitian ini juga mengeksplorasi lebih	Analisis dilakukan dengan menggunakan Makro Proses Hayes.	Temuan menunjukkan bahwa job crafting berhubungan positif dengan self-efficacy yang, pada gilirannya, berhubungan positif dengan work-self facilitation. Dengan kata lain, self-efficacy memediasi hubungan antara job crafting dan work-self facilitation. Lebih lanjut, LMX memoderasi hubungan antara job crafting dan self-

				lanjut peran moderasi dari kualitas pertukaran pemimpin-anggota (LMX).		efficacy.
Kosenkranius et al., (2023)	The Effectiveness of a Hybrid Off-Job Crafting Intervention on Employees' Psychological Needs Satisfaction and Well-Being. <i>Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology</i> .	1	kelompok kontrol daftar tunggu di tiga organisasi di Finlandia (N = 86)	untuk mengevaluasi apakah partisipasi dalam intervensi kerajinan di luar pekerjaan hibrida menstimulasi upaya kerajinan di luar	kuasi-eksperimental	Meskipun korelasi antara perilaku berkarya di luar pekerjaan, kepuasan kebutuhan, dan kesejahteraan berada pada arah yang diharapkan (yaitu, lebih banyak OJC dikaitkan dengan kepuasan kebutuhan dan kesejahteraan yang lebih tinggi), intervensi kami tidak

				pekerjaan karyawan dan, pada gilirannya, meningkatkan kepuasan kebutuhan psikologis, vitalitas subyektif, dan keterlibatan kerja.		meningkatkan perilaku berkarya peserta. Akibatnya, kami juga tidak menemukan efek intervensi hilir yang diharapkan pada kepuasan kebutuhan dan kesejahteraan. Evaluasi proses kami menunjukkan aspek-aspek yang dapat berkontribusi untuk memahami efektivitas intervensi kerajinan di luar pekerjaan.
Kujanpää et al.,	Needs-based off-job crafting across different life domains	7	228 karyawan di tiga	mengembangkan skala baru untuk	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa off-job crafting

(2022)	and contexts: Testing a novel conceptual and measurement approach. <i>Frontiers in Psychology</i> , 13.		perusahaan di Jepang	mengukur off-job crafting dan meneliti hubungannya dengan fungsi optimal dalam konteks pekerjaan yang berbeda di berbagai wilayah di seluruh dunia (Amerika Serikat, Jerman, Austria, Swiss,		berkaitan dengan fungsi optimal dari waktu ke waktu, terutama dalam domain di luar pekerjaan tetapi juga dalam domain pekerjaan. Selain itu, skala off-job crafting yang baru memiliki validitas konvergen dan diskriminan yang baik, konsistensi internal, dan reliabilitas tes-retes.
--------	---	--	----------------------	--	--	---



				Finlandia, Jepang, dan Inggris).	
(Kooij et al., 2017)	Job Crafting Towards Strengths and Interests: The Effects of a Job Crafting Intervention on Person–Job Fit and the Role of Age. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 102, 971–981.	166		Peneliti memperkenalkan dua jenis job crafting yang baru - job crafting terhadap kekuatan dan job crafting terhadap minat - yang bertujuan untuk meningkatkan kesesuaian antara	Hasil studi lapangan eksperimental menunjukkan bahwa berpartisipasi dalam intervensi job crafting mengarah pada strengths crafting, tetapi hanya di antara pekerja yang lebih tua. Strengths crafting, pada gilirannya, secara positif terkait dengan kesesuaian antara tuntutan-kemampuan dan kebutuhan-persediaan. Di luar

				pekerjaan seseorang dengan kekuatan dan minat pribadi.		dugaan, berpartisipasi dalam intervensi job crafting tidak memengaruhi job crafting terhadap minat dan memiliki efek negatif terhadap crafting terhadap kekuatan di antara pekerja yang lebih muda
(Wardani et al., 2023)	The Role of Employee Well-Being as A Moderator: Job Crafting and Work Engagement	27	Subjek penelitian ini adalah 533 karyawan di Jakarta, Bogor, Depok,	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah job crafting memiliki hubungan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job crafting berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja, dan kesejahteraan karyawan

			<p>Tangerang, dan Bekasi (Jabodetabek).</p>	<p>dengan work engagement dan untuk mengetahui apakah employee well-being berperan sebagai pemoderasi antara job crafting dengan work engagement karyawan di era new normal</p>		<p>memainkan peran moderasi dalam hubungan antara job crafting dan keterlibatan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja laki-laki dan perempuan memiliki tingkat keterlibatan kerja dan kesejahteraan karyawan yang berbeda. Penelitian ini dapat menutupi gap pada penelitian sebelumnya sehingga diharapkan dapat menjadi bahan literatur bagi karyawan dan</p>
--	--	--	---	---	--	---

						perusahaan mengenai pentingnya memahami nilai-nilai work engagement, job crafting, dan employee well-being demi kesuksesan perusahaan
(Yoon et al., 2019)	The Effects of Job Crafting on Career Success of Multinational Corporations' Employees	19	336 data survei dianalisis dari 27 perusahaan multinasional	enelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi komponen-komponen job crafting bagi karyawan perusahaan multinasional	kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa task crafting dan cognitive crafting dari karyawan multinasional terbukti memiliki pengaruh terhadap career attitude, namun relation crafting tidak memiliki pengaruh

				<p>I untuk menekankan pentingnya job crafting dan menganalisis secara empiris hubungan yang berpengaruh terhadap kesuksesan karir melalui komitmen karir dan sikap karir.</p>		<p>terhadap career. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan memiliki sikap karir yang diarahkan sendiri melalui metode untuk menunjukkan kinerja yang terlihat berdasarkan pekerjaan yang diberikan daripada memiliki sikap manajemen karir individu melalui hubungan antar departemen, anggota organisasi, dan supervisor.</p>
(Van Zyl &	Job-crafting interventions: do they	33	Makalah ini	untuk menyajikan	Eksperimen	Intervensi job crafting adalah alat

Rothmann , 2019)	work and why?		menjelaska n desain intervensi penciptaan pekerjaan yang mencakup intervensi lokakarya penciptaan pekerjaan selama dua hari, diikuti dengan 3 atau 4 tugas penciptaan pekerjaan yang ditentukan sendiri setiap	penjelasan teoritis mengenai bagaimana intervensi job crafting  pekerjaan dapat menghasilka n perubahan yang diinginkan baik bagi karyawan maupun organisasi. Kami mendasarka n argumentasi kami		yang menjanjikan untuk mendukung dan mempertahankan kesejahteraan dan kinerja karyawan, bahkan selama masa perubahan organisasi. Intervensi ini mengintegrasikan lokakarya pembuatan karya selama dua hari, diikuti dengan tugas pembuatan karya yang ditentukan sendiri dan sesi refleksi. Efektivitas intervensi job crafting didukung oleh bukti-bukti yang ada. Intervensi ini memungkinkan karyawan untuk
---------------------	---------------	--	---	---	--	---

			<p>minggunya dan sesi refleksi</p>	<p>berdasarkan teori kognitif sosial, teori pembelajaran berbasis pengalaman dan narasi pembelajaran berbasis pengalaman.</p>		<p>secara proaktif mengoptimalkan lingkungan kerja mereka agar sesuai dengan kebutuhan dan preferensi mereka, yang mengarah pada peningkatan kesejahteraan, motivasi, dan kinerja. Intervensi job crafting mengikuti pendekatan dari bawah ke atas, di mana karyawan diberdayakan untuk membentuk karakteristik pekerjaan mereka.</p>
--	--	--	------------------------------------	---	--	---

(Randel et al., 2024)	Job crafting to ensure a balance between focus and connection	0	40 karyawan yang bekerja pada proyek konstruksi berskala besar di dua lingkungan kerja yang berbeda (kantor terbuka dan lingkungan kerja virtual)	Studi ini meneliti upaya-upaya job crafting karyawan yang bekerja pada proyek-proyek konstruksi berskala besar di kantor terbuka dan lingkungan kerja virtual.	Kualitatif	Upaya job crafting berupa membangun jembatan (menghubungkan atau berkoordinasi dengan orang lain secara lebih dekat) dan membangun pembatas (memudahkan untuk fokus). Membangun jembatan melibatkan penggunaan ruang atau lokasi fisik, pemberian isyarat, dan koordinasi, sementara membangun penghalang melibatkan penghalang fisik, penjadwalan/prioritas
-----------------------	---	---	---	--	------------	--



						, dan perhatian terhadap orang lain.
(Sakuraya et al., 2017)	Job crafting, work engagement, and psychological distress among Japanese employees: a cross-sectional study	0	Penelitian ini melibatkan 894 karyawan dari sebuah perusahaan manufaktur di Jepang, dengan tingkat respons sebesar 99,9%	Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan cross-sectional antara kerajinan kerja yang dilaporkan sendiri dengan keterlibatan kerja dan tekanan psikologis di antara karyawan di	Penelitian ini merupakan penelitian cross-sectional yang telah disetujui oleh dewan peninjau etik Universitas Tokyo, dan sesuai dengan daftar periksa STROBE.	Studi ini menemukan bahwa peningkatan sumber daya pekerjaan struktural dan sosial, serta peningkatan tuntutan pekerjaan yang menantang, dikaitkan dengan keterlibatan kerja yang lebih tinggi di antara karyawan Jepang. Selain itu, peningkatan sumber daya pekerjaan struktural dikaitkan dengan tekanan psikologis yang lebih rendah. Korelasi di

				Jepang		antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini juga dilaporkan, menunjukkan hubungan positif antara peningkatan sumber daya pekerjaan struktural, peningkatan sumber daya pekerjaan sosial, dan peningkatan tuntutan pekerjaan yang menantang dengan keterlibatan kerja. Lebih lanjut, peningkatan sumber daya pekerjaan struktural berhubungan negatif
--	--	--	--	--------	--	---

						dengan tekanan psikologis, sementara penurunan tuntutan pekerjaan yang menghambat berhubungan positif dengan tekanan psikologis
(Thai et al., 2023)	How Job Crafting Transmits the Impact of Perceived Organizational Support and Autonomy on Work Engagement	31	255 karyawan layanan di perusahaan ritel Vietnam.	Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana job crafting mentransmisikan pengaruh dukungan organisasi dan otonomi terhadap	Studi empiris dilakukan dengan menerapkan PLS-SEM	Temuan menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan otonomi berhubungan baik dengan tiga dimensi job crafting. Lebih jauh lagi, job crafting mendorong keterlibatan kerja. Temuan kami menyiratkan bahwa interaksi terbuka dan

				keterlibatan kerja.		pemberdayaan manajer dapat menghasilkan job crafting yang positif, sehingga meningkatkan keterlibatan karyawan dengan pekerjaan dan organisasi.
(Setiati Nugraha et al., 2023)	Pengaruh Job Crafting terhadap Employee Well-being	1	Karyawan divisi digital marketing PT Sebelas April Lian Mipro yang membuka 32 orang.	untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara job crafting dengan kesejahteraan karyawan	analisis korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa job crafting memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan sebesar. Dengan bentuk yang memiliki pengaruh paling tinggi adalah

						peningkatan tuntutan pekerjaan yang menantang dilanjut dengan penurunan tuntutan pekerjaan yang menghambat, dan peningkatan sumber daya pekerjaan structural
2022	Pelatihan Job Crafting Sebagai Solusi Meningkatkan Keterikatan Kerja Karyawan Perusahaan Finansial Teknologi	0	Subjek penelitian ini berjumlah 20 karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan job crafting terhadap keterlibatan kerja di kalangan karyawan	Eksperimen dengan desain kelompok kontrol pretest-posttest.	Hasil analisis menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan pada skor keterlibatan kerja antara pretest dan posttest pada kelompok eksperimen, yang mengindikasikan bahwa pelatihan job crafting efektif dalam

				PT. STI, sebuah perusahaan teknologi finansial.		meningkatkan keterlibatan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan job crafting dapat meningkatkan keterlibatan kerja, yang penting untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing.
(Oktaviani B. et al., 2022)	Influence of Job Crafting and Learning Organization on Work Engagement		36 pekerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Job Crafting dan Learning Organization	Kuantitatif, Structural Equation Modelling.	Studi ini menemukan bahwa Job Crafting memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja.  Studi ini juga menemukan bahwa Organisasi

				terhadap Work Engagement pada karyawan perusahaan jasa pemasaran digital PT Clever Ads.		Pembelajaran memiliki hasil yang signifikan dan positif sebesar terhadap Keterlibatan Kerja.  Baik Job Crafting dan Learning Organization secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Work Engagement sebagai variabel dependen.
(Verelst et al., n.d.)	The development and validation of an electronic job crafting intervention and	0	Peserta studi 1 adalah para ibu yang	Mengembangkan dan menguji efektivitas	Eksperimen	Studi 1 menemukan bahwa intervensi meningkatkan pembuatan tugas

	<p>testing its effects on job crafting and person-job fit</p>		<p>memiliki setidaknya satu anak yang berusia di bawah 18 tahun dan telah bekerja setidaknya 4/5 dari waktu mereka, dengan minimal 6 bulan di pekerjaan mereka saat ini. Usia rata-rata mereka</p>		<p>secara keseluruhan dan bahwa kepatuhan terhadap penetapan tujuan adalah penting.</p> <p>Studi 2 menemukan bahwa task crafting memediasi hubungan antara intervensi dan kesesuaian antara kebutuhan dan ketersediaan, dan intervensi tersebut tidak meningkatkan relasional atau kognitif.</p>
--	---	--	--	--	--



			adalah 38 tahun. Peserta studi 2 memiliki kriteria yang sama kecuali masa kerja minimal 6 bulan. Usia rata-rata adalah 37 tahun.			
(Rafiq et al., 2023)	Linking job crafting, innovation performance, and career satisfaction: The mediating role of work engagement.	0	477 pekerja yang bekerja di sektor manufaktur Pakistan.	Penelitian ini berfokus pada investigasi hubungan antara job crafting,	Teknik structural equation modeling digunakan untuk menyelidiki	Job crafting memiliki hubungan langsung dan tidak langsung dengan kinerja inovasi dan kepuasan karir - melalui keterlibatan kerja

				<p>keterlibatan kerja, kinerja inovasi, dan kepuasan karir di sektor manufaktur di Pakistan.</p>	<p>model mediasi.</p>	<p>karyawan. Selain itu, dampak mediasi lebih kuat untuk kinerja inovasi dibandingkan dengan kepuasan karier. Temuan ini menganjurkan agar para manajer memperhatikan job crafting karyawan untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dalam organisasi manufaktur. Untuk meningkatkan kinerja inovasi dan kepuasan karier karyawan melalui keterlibatan kerja, penting untuk meningkatkan job</p>
--	--	--	--	--	-----------------------	--

						crafting di seluruh organisasi dalam organisasi manufaktur tradisional. Tindakan strategis dan manajerial yang terkait dengan job crafting dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi yang lingkungannya memberikan hasil yang lebih baik secara terus-menerus.	
(Yanwei, Shi., Zhuang, She., Nan,	Job crafting and employee life satisfaction: resource-gain-	A	0	481 karyawan penuh waktu di	Job crafting berhubungan positif dengan	Kuantitati, regresi	job crafting berhubungan positif dengan kepuasan hidup karyawan

Zhang., Hui, 2022)	development perspective.		Tionggok.	kepuasan hidup karyawan melalui fasilitasi kerja-luar kerja yang lebih tinggi dan konflik kerja-luar kerja yang lebih rendah.		melalui fasilitasi kerja-luar kerja yang lebih tinggi dan konflik kerja-luar kerja yang lebih rendah. Selain itu, efek tidak langsung ini lebih kuat untuk karyawan dengan beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan beban kerja yang lebih rendah
(Na, D. E. C., & Hipertensi va, 2022)	Understanding the Science of Employee Job Crafting in Organizations	10	Peserta dalam job crafting adalah karyawan dalam	Fokus dari penelitian ini adalah konseptualisasi job crafting,	penelitian ini tidak menyebutkan n studi atau metodologi penelitian	Intervensi yang ditujukan untuk meningkatkan perilaku job crafting melibatkan karyawan yang memeriksa

			organisasi yang memiliki otonomi dan wewenang untuk memodifikasi tugas, hubungan, dan pola pikir mereka.	pengukuran perilaku yang dilaporkan sendiri, karakteristik pribadi dan pekerjaan yang memprediksi job crafting, dan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan perilaku job crafting.	khusus yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang penciptaan lapangan kerja.	tugas-tugas pekerjaan mereka dan motivasi yang terkait dengan tugas-tugas tersebut.  - Job crafting dikaitkan dengan hasil utama organisasi, seperti motivasi dan kesejahteraan karyawan.
(Rocznie wska et	How Should Job Crafting Interventions	5	, jumlah total	Penelitian ini bertujuan	Penelitian ini	Partisipasi dalam intervensi job

al., 2022)	Be Implemented to Make Their Effects Last? Protocol for a Group Concept Mapping Study		peserta dalam penelitian tentang intervensi penciptaan lapangan kerja adalah 80 peneliti dan 80 praktisi organisasi.	untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang membuat efek intervensi job crafting bertahan lama melalui sesi curah pendapat dengan para ahli di bidang job crafting.	menggunakan mixed methods pemetaan konsep kelompok, yang merupakan pendekatan metode campuran untuk melibatkan kelompok pemangku kepentingan dalam proses	crafting terkait dengan upaya yang lebih sering dalam mencari tantangan dan mengurangi tuntutan, serta keterlibatan kerja yang lebih baik dan kinerja kontekstual yang lebih tinggi. Namun, intervensi job crafting belum ditemukan secara signifikan meningkatkan tugas atau kinerja adaptif. Efektivitas intervensi job crafting dapat bervariasi tergantung pada faktor-faktor seperti penyertaan tujuan organisasi dan
------------	---	--	--	---	---	--

						pribadi dalam rencana intervensi dan konteks spesifik atau kelompok karyawan yang menjadi target.
(Humayun et al., 2022)	“No Pain No Gain”: Presenteeism Evaluation Through Calling with Job Crafting as a Sensemaking Strategy	20	274 karyawan dari sektor tekstil	upaya untuk mengeksplorasi sisi positif dari presenteeism dan menggeneralisasi temuan presenteeism di sektor lain selain bidang medis, karena	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara panggilan dan kehadiran melalui jalur langsung dan tidak langsung. Namun, mekanisme mediasi melalui dua dimensi job crafting, yaitu job crafting tuntutan pekerjaan yang menantang dan job crafting sumber

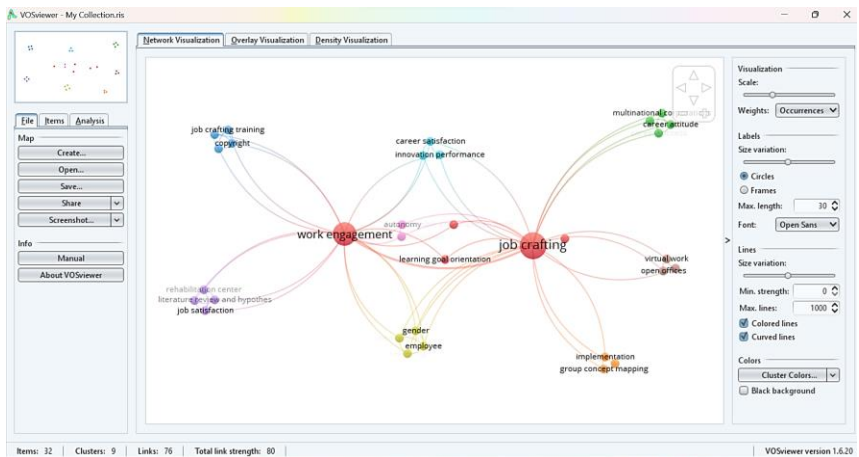
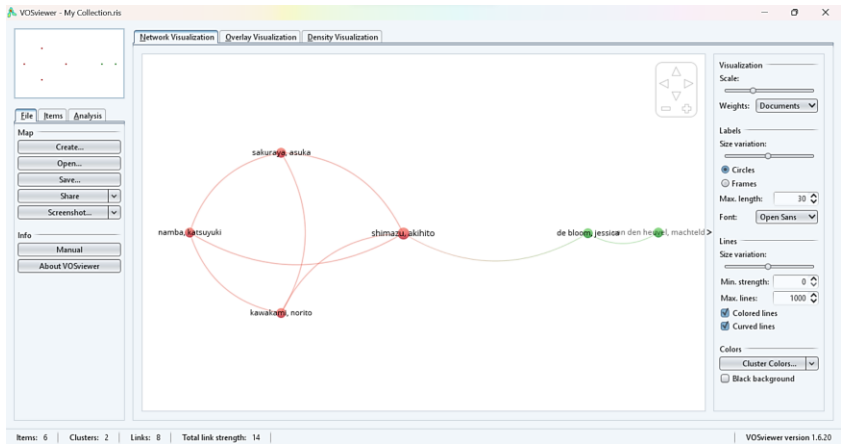
				fenomena ini mulai diterima secara luas dalam literatur SDM.		daya pekerjaan sosial, tidak didukung.
(Sakuraya et al., 2016)	Effects of a job crafting intervention program on work engagement among Japanese employees: A pretest-posttest study	0	Total partisipan adalah 67 orang, dengan 34 orang di perusahaan manufaktur dan 33 orang di perusahaan ritel.	Fokus penelitian dari studi ini adalah untuk menguji efektivitas program intervensi job crafting yang baru dikembangkan terhadap keterlibatan kerja, job	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi job crafting memiliki efek yang signifikan terhadap peningkatan work engagement di antara karyawan Jepang 5. Selain itu, intervensi juga berdampak positif pada job crafting dan menurunkan tingkat psychological

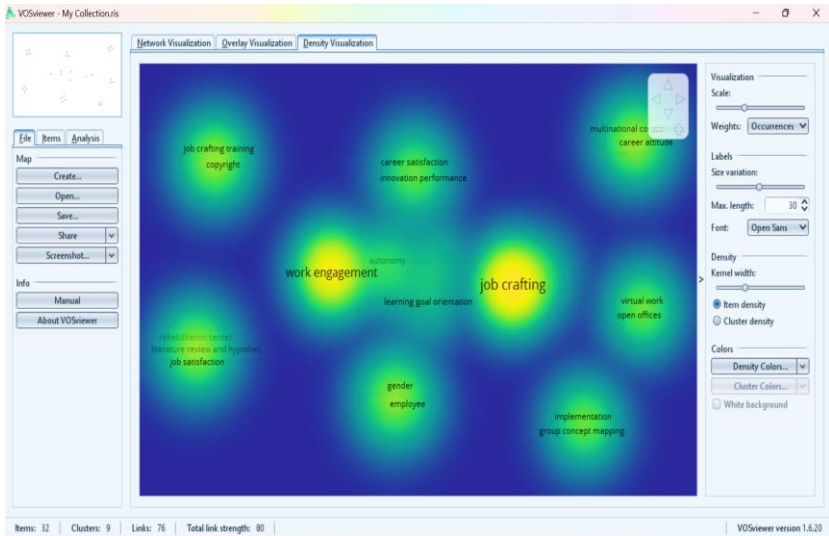
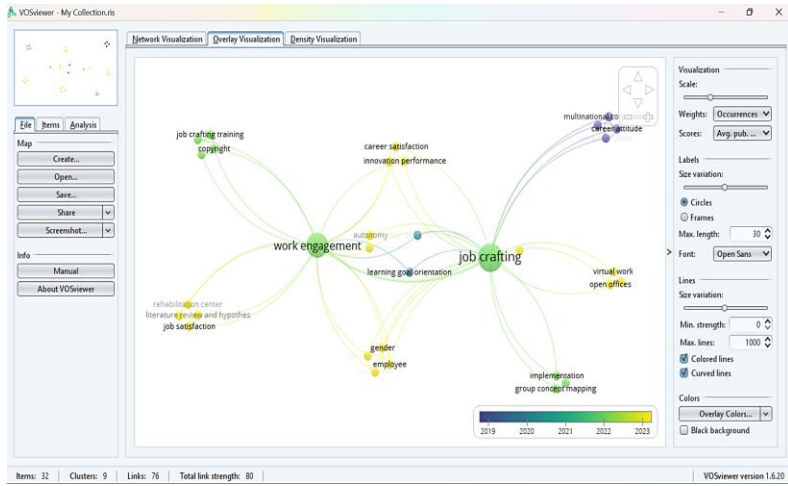


				crafting, dan tekanan psikologis di antara karyawan Jepang,		distress. Hal ini menunjukkan bahwa program intervensi job crafting yang dikembangkan memiliki dampak yang positif pada kesejahteraan dan keterlibatan kerja karyawan
--	--	--	--	---	--	---

## Lampiran 2

# HASIL ANALISIS BIBLIOMETRI VOSVIEWERS







KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131  
Telp (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: [www.radenintan.ac.id](http://www.radenintan.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B- 0796 /Un.16 / P1 /KT/III / 2024

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
NIP : 197308291998031003  
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan bahwa Karya Ilmiah dengan judul :

**SISTEMATIC LITERATURE REVIEW AND BIBLIOMETRIC  
ANALYSIS ON JOB CRAFTING**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
ARLDA ROCHMADONA	2031060196	FUSA/ PSI

Bebas plagiasi dengan hasil pemeriksaan di Fakultas/Prodi dengan tingkat kemiripan sebesar 14% dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Bandar Lampung, 19 Maret 2024  
Kepala Pusat Perpustakaan

  
Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin Ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository.
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

Lampiran 3

## HASIL TURNITIN

ARLDA ENG

ORIGINALITY REPORT

<b>14%</b>	<b>13%</b>	<b>14%</b>	<b>9%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	4%
2	Submitted to Liberty University Student Paper	1%
3	<a href="http://journals.ums.ac.id">journals.ums.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://www.nice.org.uk">www.nice.org.uk</a> Internet Source	1%
5	Submitted to Istanbul Aydin University Student Paper	1%
6	<a href="http://research.vu.nl">research.vu.nl</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://digilib.esaunggul.ac.id">digilib.esaunggul.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://cdn.manaraa.com">cdn.manaraa.com</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://transpublika.co.id">transpublika.co.id</a> Internet Source	1%

10	<a href="http://www.mdpi.com">www.mdpi.com</a> Internet Source	1%
11	Syed Muhammad Irfan, Faisal Qadeer, Muddassar Sarfraz, Muhammad Ibrahim Abdullah. "Relational triggers of job crafting and sustainable employability: examining a moderated mediation model", <i>Current Psychology</i> , 2023	1%

17

## KETERANGAN SUBMIT

The screenshot displays a journal submission system interface. At the top, a navigation bar includes links for HOME, ABOUT, USER HOME, SEARCH, CURRENT, ARCHIVES, and ANNOUNCEMENTS. The main content area is titled "Active Submissions" and features a table with columns for ID, MR ID, SUBJECT, SEC, AUTHORS, TITLE, and STATUS. A single submission is listed with ID 26075, MR ID 03-04, SUBJECT ART, AUTHOR rochmadona, TITLE SUR AND ESD:EMPIRIC ANALYSIS ON JOB CRAFTING, and STATUS Awaiting assignment. Below the table, there are sections for "Start a New Submission" and "Refbacks". The "Refbacks" section includes a table with columns for DATE ADDED, HETS, URL, ARTICLE, TITLE, STATUS, and ACTION, and a message stating "There are currently no refbacks." The interface also includes a left sidebar with navigation links like "Editorial Team", "Peer Reviewers", and "Submit a Manuscript", and a right sidebar with user account information and search options.

ID	MR ID	SUBJECT	SEC	AUTHORS	TITLE	STATUS
26075	03-04	ART	rochmadona	SUR AND ESD:EMPIRIC ANALYSIS ON JOB CRAFTING	Awaiting assignment	

DATE ADDED	HETS	URL	ARTICLE	TITLE	STATUS	ACTION
There are currently no refbacks.						