

Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Work Engagement* Dan *Job Satisfaction* Pada Guru Smk Kota Bandung

The Effect Of Job Crafting On Work Engagment And Job Satisfaction Smk Teachers Bandung

Rima Pratiwi¹, Nidya Dudija²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Rimapratiwi@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Nidyadudija@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Studi ini adanya pengaruh *Job crafting* terhadap *Work Engagement* dan *Job Satisfaction* pada guru SMK di Kota Bandung. Metode kuantitatif digunakan dengan teknik pengambilan *sampling* menggunakan *convenience sampling* dengan 128 sampel guru SMK Kota Bandung. Analisis deskriptif berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa variabel *Job Crafting* secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi dengan nilai total skor seluruhnya sebesar 75.87%. Untuk variabel *Work Engagement* secara keseluruhan dalam kategori tinggi dengan total skor seluruhnya sebesar 81.13%, sedangkan untuk variabel *Job Satisfaction* memiliki kategori yang rendah sebesar 50,77%. Hasil analisis menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa adanya pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* dan adanya pengaruh *job crafting* terhadap *job satisfaction*. Saran yang dihasilkan bagi pihak organisasi SMK adalah Bagi pihak sekolah dapat berupaya untuk meningkatkan *work engagement* guru dengan melakukan pelatihan *job crafting* terutama untuk mencari dukungan dari rekan kerja ataupun atasan. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya adalah diharapkan untuk meneliti mengenai seberapa besar pengaruh antara *Job Crafting* terhadap *Work Engegement* dan *Job Satisfaction* karena pada penelitian ini hanya meneliti sebatas pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engegement* dan *Job Satisfaction*.

Kata Kunci-*job crafting, work engagement, job satisfaction, era society 5.0, guru*

Abstract

This study examines the influence of *Job Crafting* on *Work Engagement* and *Job Satisfaction* among vocational high school (SMK) teachers in Bandung City. A quantitative method was employed with 128 respondents who are teachers in SMKs in Bandung with used *convenience sampling*. Descriptive analysis based on the respondents' answers indicates that the overall *Job Crafting* variable falls within the high category with a total score of 75.87%. The *Work Engagement* variable, on the other hand, is also in the high category with a total score of 81.13%, while the *Job Satisfaction* variable is rated low at 50.77%. The analysis using SPSS shows that there is an influence of *job crafting* on *work engagement* and an influence of *job crafting* on *job satisfaction*. Recommendations for the SMK organization suggest that schools should make efforts to enhance teacher work engagement by providing *job crafting* training, especially in seeking support from colleagues or superiors. As for future researchers, it is recommended to investigate the extent of the influence of *Job Crafting* on *Work Engagement* and *Job Satisfaction*, as this study only examined the influence of *Job Crafting* on *Work Engagement* and *Job Satisfaction* up to a certain extent.

Keywords-*social media job crafting, work engagement, job satisfaction, era society 5.0, teachers*

I. PENDAHULUAN

Era Society 5.0 adalah konsep teknologi yang berpusat pada manusia yang berkolaborasi dengan teknologi (AI dan IoT) untuk memecahkan masalah sosial yang terintegrasi di ruang virtual maupun nyata. Dalam *Era Society 5.0*, penciptaan nilai baru melalui inovasi menghilangkan perbedaan wilayah, usia, jenis kelamin, dan bahasa. Dengan cara ini dimungkinkan untuk mencapai masyarakat yang dapat mendorong pembangunan ekonomi dan

menemukan solusi untuk masalah sosial. Pendidik adalah orang yang melaksanakan tugas kependidikan dan bertanggung jawab atas terselenggaranya pendidikan dan pengajaran secara formal dan informal. Sasarannya adalah para siswa. Tentunya guru harus mampu memberikan informasi kepada orang lain secara konsisten dan berkesinambungan”.

Pengajar di sekolah kejuruan harus mampu menguasai keempat keterampilan tersebut. Semakin banyak guru menguasai keterampilan minimum yang harus mereka miliki, pendidikan juga akan meningkat di Indonesia. Namun dalam menghadapi fenomena saat ini, banyak kasus dimana guru itu sendiri, termasuk tugas belajar mengajar di kelas, masih banyak menggunakan metode pembelajaran yang monoton tanpa adanya inovasi pembelajaran. Tak hanya itu dalam bidang keterampilan (*teaching skill*) banyak guru yang masih kurang pengembangan dan peningkatan organisasi dan pengembangan dan peningkatan kepribadian (motivasi kinerja) sehingga ini dapat menghambat kemajuan system pendidikan di Indonesia. Tak hanya itu, Ada beberapa hal dalam menghambat kemajuan sistem pendidikan secara keseluruhan, masih adanya ketimpangan social dan ekonomi sehingga menyebabkan terbatasnya akses pendidikan bagi kelompok yang kurang mampu secara social dan ekonomi. Begitu pula dengan adanya guru honorer yang tidak yakin tentang pengaturan kompensasi yang tepat untuk mereka. Selain itu tidak adanya regular dalam persaingan antar guru honorer dalam persaingan antar guru honorer untuk mencari pekerjaan semakin ketat. Dalam penerimaan gaji tentunya guru tetap memiliki gaji yang cenderung lebih besar dan stabil. Penjelasan mengenai guru honorer terdapat pada PP Nomor 48 Tahun 2005 yang diperbaharui dengan PP Nomor 56 Tahun 2012. Guru honorer adalah mereka yang diangkat oleh pejabat untuk membina kepegaaian dalam pemerintahan agar dapat melakukan tugas dalam instansi pemerintahan. Gaji pengajar honorer di Indonesia masih memperoleh gaji dibawah Rp 1.000.000 rupiah (Fikry, 2023) [1].

Pada dasarnya pendidikan berperan dalam rangka pembangunan nasional; 1. Pemersatu bangsa, 2. Kesempatan yang sama dan 3. Mengembangkan pemberdayaan diri. Perkembangan profesi guru di Era *Society 5.0* menuntut pendidik untuk lebih kreatif, inovatif, produktif, adaptif dan juga kompetitif untuk menjawab tantangan dan permasalahan sosial. Untuk bertahan di lingkungan pekerjaan yang berubah seperti ini, para guru harus memiliki desain kerja sendiri (*Job Crafting*). *Job Crafting* adalah suatu keahlian pegawai dalam mendesain ulang pekerjaan mereka atas inisiatif mereka sendiri. Beberapa ahli menyatakan definisi dari *Job Crafting*, menurut Tims, Bakker, dan Derks dalam [2] *job crafting* adalah perubahan perilaku karyawan dengan tujuan menyelaraskan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan preferensi, keahlian, dan kebutuhan mereka. Tindakan yang diambil untuk mencetak, membentuk, dan mendefinisikan kembali pekerjaan yang lebih memotivasi mereka, mendorong kebermaknaan pekerjaan dan membantu mereka untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik karena secara aktif terlibat dalam desain pekerjaan.

II. DASAR TEORI DAN METODOLOGI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Chadbury dalam [3] menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi dikarenakan manusia manajemen sumber daya bagian integral dari setiap organisasi adalah aset dan pendapatan. Dan dalam jurnal tersebut juga menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah suatu strategi untuk memenangkan persaingan dalam dunia global, perbedaanya jurnal tersebut berfokus pada karyawan di industri telekomunikasi, pada penelitian ini penulis berfokus kepada para guru di organisasi sekolah. Terlebih dengan adanya *era society 5.0* para guru diharapkan mampu beradaptasi dan bersaing dengan seiring berkembangnya zaman.

B. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi berperan dalam mempengaruhi individu untuk bertanggung jawab terhadap perusahaan dikarenakan individu tersebut yang akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Sedangkan [4] menyatakan bahwa manfaat mempelajari ilmu perilaku organisasi adalah untuk memahami segala perilaku keinginan karyawan yang dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan demi mencapai tujuan organisasi manfaat perilaku organisasi menurut [5] menyatakan dengan mempelajari ilmu perilaku organisasi ini, dapat membantu para pimpinan dalam menggerakkan dan mengarahkan bawahanannya untuk melaksanakan tugas-tugasnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

C. *Job Crafting*

Menurut Tim, Bakkers, dan Dekes (2012) *Job Crafting* merupakan perubahan perilaku pegawai dengan tujuan untuk menyelaraskan anatara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan preferensi, keahlian, dan kebutuhan mereka. Menurut Kirkendall (2013), *job crafting* adalah cara dimana individu mengubah aspek-aspek dan persepsi dari pekerjaan untuk menyesuaikan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan karyawan itu sendiri.

Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) dalam Stephani dan Kurniawan (2018 :32) membagi *job crafting* menjadi 3 indikator seperti *task crafting*, *relational crafting*, *cognitive crafting*. *Task Crafting* merupakan perubahan tugas dalam merubah cara kerja atau tipe tugas yang diambilnya. *Relational Crafting* merupakan usaha yang dilakukan para pegawai dalam mengubah kuantitas maupun kualitas relasi sosialnya di sekitar lingkungan pekerjaannya. Sedangkan, *Cognitive crafting* merupakan cara para pegawai mengubah pandangannya terhadap pekerjaan yang mereka geluti. [6].

D. *Work Engagement*

Menurut Schaufelli Bakker dalam (Mohamed, Antony, Weilong, Binghai, & Yueliang, 2022) *Work Engagement* adalah sesuatu yang bersifat positif berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya. Menurut Robbins (2003), *work engagement* adalah kondisi dimana seorang karyawan dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya dan organisasi tempat pegawai itu bekerja. Menurut Schaufelli dalam (Mohamed, Antony, Weilong, Binghai, & Yueliang, 2022) indikator *work engagement* meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absortion*. [2].

E. *Job Satisfaction*

Menurut Spector dalam Beta (2016:39) *Job Satisfaction* yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut. Sedangkan Menurut Robbins dalam Beta (2016:39), kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (2003) dalam Beta (2016:39) menambahkan bahwa *job satisfaction* merupakan aspek penting dari perilaku organisasi karena berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. [7]. Menurut S.P. Robbins, and T.A. Judge dalam [8] *job satisfaction* merupakan bentuk emosional dan respon sikap dari pegawai kepada pekerjaan yang mereka geluti. Para pegawai dapat merasakan perasaan positif atau negatif kepada pekerjaan, kolega, supervisor, dan kepada lingkungan pekerjaan mereka.

F. *Job Crafting dan Work Engagement*

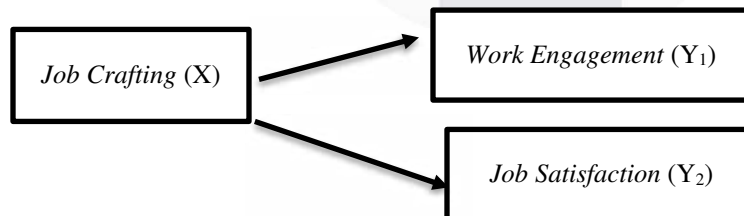
Dalam penelitian menyatakan [6] bahwa hubungan *job crafting-work engagement* para pegawai yang membuat pekerjaan mereka akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Para pegawai yang mengoptimalkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya mereka dapat diharapkan untuk bekerja di lingkungan yang menantang.

G. *Job Crafting dan Job Satisfaction*

Menurut Weiss dalam Leon, Maria, & Arnold (2016) *Job Satisfaction* merupakan suatu keadaan afektif dan indikasi tingkat kepuasan keseluruhan yang dimiliki pegawai terhadap situasi pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa *job satisfaction* lebih pasif dibandingkan dengan *work engagement* yang dianggap lebih aktif. Menurut penelitian Souza Poza dalam Leon, Maria, & Arnold (2016) menunjukkan bahwa *job resources* yang memadai dapat meningkatkan *job satisfaction*. Menurut penelitian Tim et al (2013) *job crafting* dapat meningkatkan *job satisfaction*. .

H. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan pada penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.8.



Gambar 2.8 Kerangka Pemikiran

Sumber: data olahan penulis

H₁: *Job crafting* berpengaruh terhadap *Work Engagement*

H₂: *Job crafting* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan metode kuantitatif. Penelitian melakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner melalui *google forms* sebanyak 128 sampel yang untuk penelitian ini Dalam

penelitian ini, non probability sampling digunakan sebagai metode pengambilan sampel. Terdapat beberapa jenis nonprobability sampling, yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Teknik sampling ini digunakan karena pengambilan sampel diambil kehendak peneliti, metode ini digunakan dikarenakan peneliti memiliki keterbatasan waktu dan anggaran. Data tersebut kemudian dilakukan analisis menggunakan SPSS versi 26 Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini, sebagai berikut.

A. Teknik Analisis Data

A. Analisis Deskriptif

Teknik Analisis Data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Menurut Widhi Agung dan Puspitaningtyas Zarah dalam (2016) menyatakan bahwa analisis data adalah tahapan untuk mengelompokkan data, memperhitungkan data agar dapat menjawab rumusan masalah, penyajian data sesuai dengan variabel yang diteliti dan melakukan uji hipotesis. Analisis data dapat diartikan juga sebagai pengelolaan data sehingga mudah dipahami dan dapat menjawab segala rumusan masalah. Adapun tujuan dari analisis data, diantaranya:

1. Mendeskripsikan data sehingga mudah dipahami dengan menyajikannya data berupa frekuensi, ukuran tendensi sentral dan ukuran dispersi. Untuk mendapatkan penggambaran data dan pendeskripsian data maka dilakukan statistik deskriptif.
2. Membuat kesimpulan mengenai data yang sudah di dapatkan melalui populasi atau sampel. Kesimpulan diambil berdasarkan dengan dugaan yang selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis. Untuk dapat menarik kesimpulan maka akan dilakukan dengan statistik deskriptif dan inferensial yang dapat menggeneralisasikan hasil penelitian berdasarkan populasi dari sampel secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini agar terbebas dari outliers maka digunakan dengan SPSS. Untuk mengetahui ada atau tidaknya outliers dilakukan dengan memperhatikan nilai batas dalam *z-score* pada penelitian dalam responden kecil pada $\geq 2,5$ dinyatakan *outlier* dan jika responden lebih besar dari 80 nilai 3-4 dinyatakan *outlier*.

B. Uji Normalitas

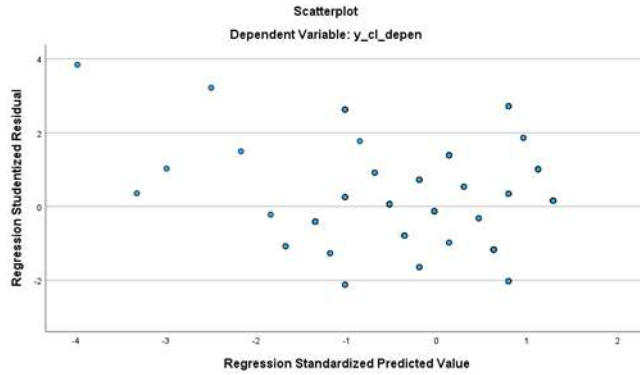
Tujuan dari uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sehingga dalam uji t dan uji F diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N	77	77
Normal Mean	.0000000	.0000000
Parameters ^{a,b} Std. Deviation	4.19987689	3.56109175
Most Absolute	.078	.124
Extreme Positive	.078	.124
Differences Negative	-.051	-.070
Test Statistic	.078	.124
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	.685 ^e

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar $0.685 > 0,05$. Karena nilai Asymp sig.(2-tailed) $> 0,05$, maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji normalitas, data tersenut berdistribusi secara normal.

C. Uji Heterokedastisitas

Menurut Indrawati (2015:191), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Berdasarkan Tabel diatas, diketahui bahwa nilai Deviation From Linearity untuk variabel Work Engagement adalah sebesar $0.573 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *Job Crafting* (X) dengan variabel *Work Engagement* (Y₁).

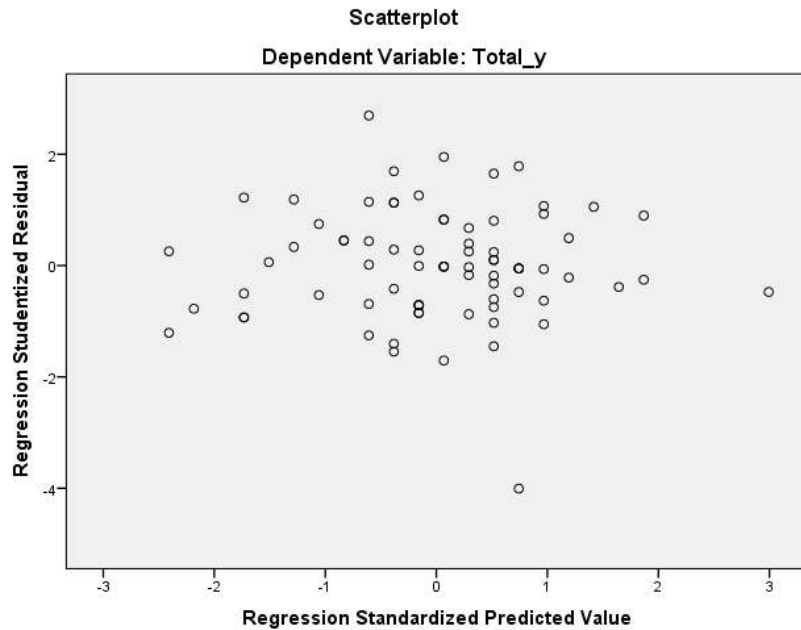
Sedangkan nilai *Deviation From Linearity* untuk variabel *Job Satisfaction* adalah sebesar $0.974 > 0.05$. Maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan untuk uji linearitas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *Job Crafting* (X) dengan variabel *Job Satisfaction* (Y₂).

D. Uji Lineritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Squars	F	Sig.	
Work_ Engage ment * Job_Cr afting	Between Groups (Combined)	216.401	19	11.390	.867	.622
	Linearity	1.748	1	1.748	.133	.717
	Deviation from Linearity	214.653	18	11.925	.907	.573
	Within Groups	749.131	57	13.143		
	Total	965.532	76			
Job_Sa tisfacti on * Job_Cr afting	Between Groups (Combined)	200.635	19	10.560	.510	.947
	Linearity	39.958	1	39.958	1.930	.170
	Deviation from Linearity	160.677	18	8.927	.431	.974
	Within Groups	1179.884	57	20.700		
	Total	1380.519	76			

E. Uji Heterosdeskasitas



Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk pola tertentu, dan tidak menyebar diatas, dan dibawah angka nol, maka berdasarkan dasarv pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67.993	6.753	10.068	.675
	Job_Crafting	-.080	.185	-.431	.668

a. Dependent Variable: Total_y

Selain melihat pada gambar scatter plot, uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dari nilai koefisiennya. Berdasarakan tabel koefisient diatas, diketahui bahwa nilai sig adalah sebesar 0.675>0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regersi yang digunakan.

F. Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	67.993	6.753	
	Job_Crafting	-.080	.185	-.050

a. Dependent Variable: Total_y

Berdaskan tabel diatas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX.$$

Karena nilai Koefisien regresinya bernilai minus (-) maka persamaanya sebagai berikut:

$$Y = 67.993 - 0.080 X$$

G. Uji Koefisien Determinansi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.803	3.585

- a. Predictors: (Constant), Job_Crafting
- b. Dependent Variable: Work_Engagement, Job Satisfaction

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.839. nilai R Square ini berasal dari pengkuadratan dari nilai koefisien korelasi atau R yaitu: 0.916. besarnya nilai koefisien korelasi atau R square adalah sebesar 0.839 atau 83.9%, angka tersebut mengandung arti bahwa variabel *Job Crafting* (X) berpengaruh terhadap variabel *Work Engagement* (Y1) dan variabel *Job Satisfaction* (Y2) sebesar 83.9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

H. Uji Hipotesis'

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.839	3.384		11.476	.000
	Job_Crafting	.034	.093	.043	1.963	.713

- a. Dependent Variable: Work_Engagement

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai hitung untuk variabel *Work Engegement* sebesar 1.963 > 1.664, maka dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima artinya terdapat pengaruh antara *Job Crafting* terhadap *Work Engagement*.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.613	3.991		10.676	.000
	Job_Crafting	-.163	.109	-.170	1.954	.139

- a. Dependent Variable: Job_Satisfaction

Selanjutnya untuk variabel *Job Saftisfaction* t hitungnya adalah sebesar 1.954 > 1.664 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Job Crafting* terhadap variabel *Job Satisfaction*.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel *Work Engegement* sebesar 1.963 > 1.664, maka H₁ diterima artinya terdapat pengaruh antara *Job Crafting* terhadap *Work Engegement* melalui dimensi *Increasing Structural Job Resources* (ISJR), dimensi *Decreasing Hinderig Job Demand* (DHJD), dimensi *Increasing Social Job Resources* (ISoJR) dan dimensi *Increasing Challenging Job Demand* (ICJD).

B. Saran

1. Saran Teoritis:

Berdasarkan hasil penelitian, Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti mengenai seberapa besar pengaruh antara *Job Crafting* terhadap *Work Engegement* dan *Job Satisfaction* karena pada penelitian ini hanya meneliti sebatas pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engegement* dan *Job Satisfaction*.

2. Saran Praktis:

Bagi pihak sekolah dapat berupaya untuk meningkatkan *work engagement* guru dengan melakukan pelatihan *job crafting* terutama untuk mencari dukungan dari rekan kerja ataupun atasan. Dan apabila pihak organisasi sekolah ingin para guru lebih terlibat dalam pekerjaan mereka sebaiknya para atasan harus lebih peduli terhadap para guru yang mengajar karena menurut [11] Karyawan yang menganggap pemimpinnya peduli dan menginspirasi akan menjadi lebih terlibat dengan pekerjaan dan organisasinya

REFERENSI

- [1] N. Fikry, "Rendahnya Gaji Guru Honorer dan Ekonomi Pendidikan yang Belum Tersistem," 30 April 2023. [Online]. Available: www.kumparan.com.
- [2] O. Mohamed, F. Antony, X. Weilong, S. Binghai and Z. Yueliang, "Perceived Organizational Support and Career Satisfaction among Chinese Teachers: The Mediation Effects of Job Crafting and Work Engagement during COVID-19," *Sustainability*, pp. 1-18, 2022.
- [3] H. G. Ayuningtyas, A. Y. Prasetya and G. Anggadwita, "Global Talent Program as Determinants of Employees," *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, pp. 242-257, 2018.
- [4] Mulyadi, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- [5] Rahmi, *Perilaku Organisasi Teori dan Konsep*, Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, 2019.
- [6] T. Maria, B. Arnold and D. Daantje, "Development and validation of the job crafting scale," *Journal of Vocational Behavior*, pp. 173-186, 2012.
- [7] O. Beta, "PENGARUH ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP JOB SATISFACTION TENAGA EDUKATIP TETAP FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TRISAKTI," *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, vol. Vol . 9 No. 1 2016, pp. 35-52, 2016.
- [8] H. G. Ayuningtias, D. N. Shabrina, A. P. Prasetyo and S. Rahayu, "Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance," *Advances in Economics, Business and Management Research*, pp. 691-696, 2018.
- [9] M. J. Carvajal, P. Ioana and C. Patrick, "Gender and Pharmacists' Career Satisfaction in," *pharmacy*, pp. 1-16, 2021.
- [10] O. Mohamed, F. Antony, X. Weilong, S. Binghai and Z. Yueliang, "Perceived Organizational Support and Career Satisfaction among Chinese Teachers," *Sustainability*, pp. 1-18, 2022.
- [11] E. Aziz, A. P. Prasetyo, S. F. Putril and D. Rakhmawati, "The Mediation of Intrinsic Motivation and Affective Commitment in the Relationship of Transformational Leadership and Employee Engagement in Technology Based Companies," *Polish Journal of Management*, pp. 54-63, 2019.