**HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA POLISI DI MANADO**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO POLICE OFFICERS IN MANADO***

**Riko Alvaro Palundun(1), Sowanya Ardi Prahara(2)**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

1rikopalundun@yahoo.com 2sowanya\_hara@yahoo.com

082137325207

**Abstrak**

Komitmen organisasi sangat penting bagi keefektifan pekerjaan polisi. Membina dan memelihara komitmen organisasi merupakan implikasi yang serius bagi pekerjaan polisi dalam menghasilkan kinerja kerja yang positif. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dengan komitmen organisasi pada anggota polisi di Manado. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Skala *Job Crafting* dan Skala Komitmen Organisasi yang bersifat skala angket atau kuesioner, teknik analisis pada penelitian ini menggunakan teknik analasis *Product Moment Correlation* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil yang didapati bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara *job crafting* dengan komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa ada hubungan yang positif antara *job crafting* dengan komitmen organisasi pada anggota polisi di Manado. Sehingga dapat dibuktikan bahwa *job crafting* mempunyai peran penting terhadap komitmen organisasi pada anggota polisi di Manado. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi *job crafting* yang dilakukan oleh anggota polisi, maka semakin tinggi juga komitmen organisasi pada anggota polisi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *job crafting* yang dilakukan anggota polisi, maka semakin rendah juga komitmen organisasi pada anggota polisi di Manado.

***Kata Kunci***: *job crafting*, komitmen organisasi

***Abstract***

*Organizational commitment is important for police effectiveness. Building and maintaining organizational commitment has serious implications for police officers in producing positive work performance. The purpose of this study was to determine the relationship between job crafting and organizational commitment to police officers in Manado. The data collection method employe dis the Job Crafting Scale and Organizational Commitment Scale which is a questionnaire, the analysis technique used in this study was the Product Moment Correlation analysis technique from Karl Pearson. Based on the results, it was found that there was a positive and significant correlation between job crafting and organizational commitment. This is in line with the hypothesis which previously proposed that there is a positive relationship between job crafting and organizational commitment to police officers in Manado. So it can be proven that job crafting plays an important role in organizational commitment to police officers in Manado. Thus, it can be concluded that the higher the job crafting carried out by police officers, the higher the organizational commitment of police officers. Vice versa, the lower the job crafting carried out by police officers, the lower the organizational commitment to the police officers in Manado.*

***Keywords****: job crafting, organizational commitment*

**PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan terstruktur dari sejumlah orang yang membentuk satu kelompok dengan bekerja sama dalam tujuan tertentu. Organisasi merupakan wadah dan alat sebagai proses bekerja dalam mencapai suatu tujuan. Peran manajemen sangat penting ketika organisasi berdiri, sehingga manajemen adalah salah satu syarat utama dalam organisasi. Manajemen adalah ilmu untuk mengatur setiap proses dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2017). Faktor utama yang menentukan pencapaian suatu tujuan organisasi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap individu yang merupakan salah satu dampak terhadap kinerja kerja, hal itu diperlukan adanya pembinaan dan pelayanan terhadap potensi dan kemampuan individu yang dilakukan oleh pimpinan organisasi (Okti & Andri, 2014). .

Polisi adalah badan pemerintah yang memiliki tugas memelihara, mengamankan dan menjaga ketertiban umum (KKBI. Polisi). Anggota polisi memiliki pedoman hidup yang tertera dalam TRI BRATA dan CATUR PRASETYA yang di dalamnya memiliki tujuan agar anggota polisi berbakti kepada bangsa dengan menjunjung tinggi nilai kebenaran, keadilan dan kemanusiaan dalam menegakkan hukum di Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Selain itu, anggota polisi senantiasa melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dengan keikhlasan demi terwujudnya keamanan dan ketertiban sesuai hukum agar dapat terpeliharanya perasaan tentram dan damai (Kalsel Polri, 1961).

Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (Pasal 4, UU RI 2/2002). Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 2, UU RI 2/2002). Kemudian, terdapat beberapa tugas utama Polisi, antara lain: memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 13, UU RI 2/2002). Polisi adalah aparat penegak hukum. Namun, dalam kenyataan yang terjadi sampai saat ini ada sebagian anggota yang bertindak sebaliknya dan tidak sesuai dengan etika profesi kepolisian. Dalam kata lain, ada sebagian polisi melakukan pelanggaran terhadap kode etik profesi kepolisian. Pelanggaran ataupun perbuatan pidana anggota kepolisian tentunya berakibat pada hukum. Sehingga, pelanggaran kode etik profesi yang dilakukan sebagian anggota akan ditindaklanjuti dalam proses sidang disiplin dan dilanjutkan dengan sidang peradilan umum sesuai dengan Pasal 2 PP No. 3 Tahun 2003 tentang Teknis Institusional Peradilan Umum bagi Anggota Kepolisian RI. Rajalahu (2013) menjelaskan ketentuan mengenai Kode Etik Profesi Polri sebagaimana diatur dalam peraturan Kapolri No.7 tahun 2006 dan Peraturan Kapolri No.8 Tahun 2006, merupakan kaidah moral dengan harapan tumbuhnya komitmen yang tinggi bagi seluruh anggota Polri agar mentaati dan melaksanakan Kode Etik Profesi Polri dalam segala kehidupan, antara lain kehidupan sehari-hari dan dalam pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Hal ini, demi tercapainya seluruh tujuan dan keberhasilan tugas tersebut, polisi membutuhkan anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, jika tidak maka keberhasilan tujuan organisasi untuk melindungi dan melayani masyarakat secara substansial tidak akan terwujud dengan semestinya karena anggota polisi yang memiliki komitmen rendah tidak memahami tanggung jawab dan peran dalam pekerjaannya (Moon & Jonson, 2012).

Adapun berita yang diliput Tallo (2019) dalam Liputan6bahwa terdapat beberapa pelanggaran yang dilakukan anggota polisi di Indonesia sepanjang tahun 2019. Kapolri Jendral Idham Azis pada saat rapat kerja perdana dengan Komisi III DPR di Kompleks Parlemen, Jakarta, Rabu (20/11/2019) yang lalu. Kapolri Jendral Idham Azis sangat menyayangkan anak buahnya yang diduga melakukan tindak pidana antara lain penyalahgunaan narkotika, korupsi, tindak asusila, penganiayaan, pencurian dan tindak penggelapan. Adapun pelanggaran kedisiplinan dari para anggota kepolisian, dimana terdapat pelanggaran menurunkan kehormatan dan martabat negara, meninggalkan wilayah tugas tanpa izin pimpinan dan menghindar dari tanggungjawab dinas. Selain itu, berita yang dilansir Lina Pendong (2020) dalam Manadopostonline pada 06/01/2020 terdapat 147 kasus polisi indisipliner dieksekusi. Berdasarkan data yang diungkap terdapat pelanggaran disiplin sebanyak 192 kasus, dan yang selesai dieksekusi sebanyak 147 kasus. Untuk kasus pelanggaran kode etik sebanyak 100 kasus, yang selesai sebanyak 52 kasus dan rekomendasi Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) sebanyak 8 orang. Dengan rincian 2 orang kasus narkoba, 4 orang kasus desersi, dan 2 orang kasus asusila.

Dari hasil wawancara *online,* pada hari Selasa (22 Maret 2020) kepada 8 anggota polisi di Manado dari beberapa satuan unit kerja/divisi terkait komponen-komponen komitmen organisasi yaitu *affective commitment* bahwa sebagian nilai-nilai dan tujuan organisasi bertolak belakang dalam diri anggota, selain itu juga anggota cenderung kurang dalam menaati peraturan yang berlaku. Pada komponen *continuance commitment* bahwa ketika anggota dikantor tidak sepenuhnya bekerja, sebagian dari anggota tersebut merasa keberatan dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Kemudian pada komponen *normative commitment* yaitu anggota cenderung berencana untuk pindah kesatuan unit yang lain dikarenakan satuan unit saat tersebut tidak sesuai dengan keterampilan anggota, adapun juga anggota yang berpikir terkait tempat anggota bekerja tidak sebaik yang orang-orang pikirkan dikarenakan banyak tuntutan yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil pernyataan wawancara di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa 5 dari 8 anggota polisi terkait komponen-komponen komitmen organisasi bahwa sebagian anggota terdapat masih adanya masalah pada komitmen terhadap organisasi.

Sakina (2009) menyebutkan bahwa dalam memperoleh individu dengan komitmen yang tinggi dalam bidang sumber daya manusia yaitu dengan diberikannya perhatian yang maksimal. Hal ini sangat diperlukan karena individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan dapat membantu kemajuan organisasi tersebut. Secara khusus, komitmen organisasi sangat penting bagi keefektifan pekerjaan polisi. Membina dan memelihara komitmen organisasi merupakan implikasi yang serius bagi pekerjaan polisi dalam menghasilkan kinerja kerja yang positif, sehingga tingkat komitmen organisasi yang rendah pada anggota polisi ditunjukkan dengan tingkat *turnover* yang lebih tinggi, tingkat absensi yang rendah, keterlambatan, stres kerja dan kepuasan kerja yang lebih rendah (Moon & Jonson, 2012). Haarr (1997) mendukung bahwa sejauh ini terlihat bahwa rendahnya komitmen organisasi pada anggota polisi ditunjukkan dengan perilaku kerja yang menyimpang seperti beristirahat sebelum jam istirahat, memanipulasi pekerjaan, korupsi dan membolos kerja. Sopiah (2008); Djastuti (2011) menyebutkan bahwa komitmen organisasi sangat penting untuk dimiliki oleh semua pekerja guna meningkatkan dan mendorong kinerja anggota dalam bekerja lebih efektif. Selanjutnya, seorang anggota dengan komitmen organisasi yang tinggi akan terus berorientasi pada pekerjaan dengan memperlakukan organisasi sebagai tempat pemenuhan kebutuhan serta selalu bersedia dalam mengerahkan segala upaya demi organisasi, yang nantinya akan berdampak pada kinerja, mempertahankan keanggotaan serta absensi. Pernyataan di atas didukung juga oleh Widiarti dan Dewi (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi seharusnya dapat mendorong individu dalam mengutamakan tujuan dan kepentingan organisasi untuk keberhasilan organisasinya.

Pengertian komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (2000) bahwa komitmen organisasi secara umum dalam konteks psikologi organisasi merupakan hubungan yang kuat antara karyawan dengan organisasi, sehingga karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat adalah karyawan yang tidak akan meninggalkan organisasinya. Selain itu, untuk memperjelas definisi di atas, Luthans (2011) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses berkelanjutan yang artinya bahwa karyawan organisasi menunjukkan kepedulian terhadap keberhasilan serta kesejahteraan organisasi yang berkelanjutan. Allen dan Meyer (1990) mengemukakan tiga model komponen dalam komitmen organisasi, yaitu: *Affective commitment* yaitu keterikatan karyawan pada organisasi yang meliputi emosional, identifikasi, dan keterikatan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan terus bekerja di organisasi karena karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi. *Continuance commitment* yaitu pertimbangan untung-rugi karyawan jika meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen berkesinambungan akan bertahan di organisasi karena karyawan butuh dan tidak memiliki pilihan lain, dan *Normative commitment* yaitu suatu perasaan wajib dari diri karyawan untuk tetap bekerja di organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif akan merasa wajib bertahan di organisasi.

Berdasarkan hasil kedua penelitian Widyantara dan Ardana (2015); Saputro, Fathoni dan Minarsih (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention.* Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki anggota maka *turnover intention* akan menurun, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki anggota maka *turnover intention* akan meningkat.

Steers (1977) mengemukakan tiga faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi, pengalaman kerja, dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan misalnya kesempatan berinteraksi sesama rekan kerja, umpan balik yang diberikan kepada pekerjaan, dan tantangan pekerjaan. Fokus terhadap faktor-faktor pekerjaan memungkinkan organisasi dapat mengembangkan desain pekerjaan yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Fitri, 2013). Kerajinan kerja sesuai dengan perspektif JD-R secara khusus memfokuskan pada karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi motivasi dan kesehatan karyawan. Karakteristik utama dari kerajinan kerjaadalah karyawan mengubah karakteristik pekerjaan atas insiatifnya sendiri, yangmemiliki keterkaitan dengan perilaku kerja proaktif, di mana perilaku kerja proaktif adalah orang yang bertindak dalam atau sebelum terjadi dalam membuat perubahan (Tims, Bakker & Derks, 2012). Seorang karyawan yang melakukan kerajinan kerja dalam mendesain ulang pekerjaannya sesuai karakteristik pekerjaan dengan perilaku kerja proaktif dinamakan *job crafting* (Kim & Lee, 2015).

Wrzesniewski, dkk (2013) mendefinisikan *job crafting* adalah suatu tindakan yang dilakukan individu sebagai perubahan fisik dan kognitif atau batasan relasional terhadap pekerjaannya. Pernyataan definisi di atas, Tims, Bakker dan Derks (2012) menambahkan *job crafting* adalah keahlian karyawan yang dapat mendesain ulang pekerjaannya atas insiatif sendiri, dengan atau tanpa keterlibatan manajemen untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan pribadi. Tims, Bakker dan Derks (2012) mengklarifikasi empat dimensi dari *job crafting* yang terdiri dari (1) *increasing structural job resource* yakni optimalisasi sumber daya struktural dari pekerjaan, dengan menekankan hal-hal atau atribut yang dianggap menjadi karakter inti dari sebuah pekerjaan. Tujuan dari sumber peningkatan struktur pekerjaan adalah untuk mengembangkan kemampuan khusus karyawan, mendorong karyawan mempelajari hal- hal baru, serta menggunakan sudut pandang individu dalam proses kerja, (2) *increasing social job resource* yaitu optimalisasi sumber daya sosial atau relasi-relasi yang terbangun dalam ruang lingkup pekerjaan. Adanya relasi dan jejaring menyediakan level support kepada karyawan, baik dalam mendapatkan informasi baru, maupun dalam mengevaluasi pencapaian personal. Ketersediaan sumber daya sosial akan memfasilitasi dan mendorong karyawan ketika mencari masukan dan saran dari rekan kerja, (3) *challenging job demands* yaitu keberadaan tantangan akan menghadirkan upaya-upaya khusus dari karyawan untuk menyelesaikannya. Tuntutan pekerjaan yang menantang merangsang karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih sulit, sekaligus menawarkan pengalaman dalam mengendalikan situasi. Tujuan meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang adalah untuk mendorong karyawan dalam mengambil peran tanpa meminta imbalan dengan cara sukarela terlibat dalam pekerjaan baru. Sedangkan, tanpa adanya tantangan, sebuah pekerjaan dapat mengakibatkan kebosanan, absensi menurun ataupun ketidakpuasan kerja, dan (4) *decreasing hindering job demand* yaitu karyawan secara proaktif dapat menurunkan tuntutan pekerjaannya sendiri ketika karyawan tersebut merasa bahwa tuntutan pekerjaannya sudah terlampau berat. Aspek ini mengarah pada perilaku karyawan untuk menghindari proses pengambilan keputusan yang sulit, mereduksi potensi beban kerja yang berlebihan, ataupun meminimalisir kontak dengan relasi yang bermasalah. Prediksi atau potensi tuntutan kerja berlebih ketika menghadapi tugas-tugas tertentu, dapat menjadi motif proaktif karyawan untuk mengurangi tuntutan pekerjaan yang berlebih. Empat dimensi dari Tims, Bakker dan Derks (2012), selanjutnya dijadikan pedoman dalam mengungkapkan *job crafting* pada anggota polisi. Penelitian ini selanjutnya berupaya mendapatkan gambaran mengenai *job crafting* dalam meningkatkan komitmen organisasi pada anggota polisi.

Penting untuk dicatat di sini bahwa kerajinan kerja bukan tentang mendesain ulang pekerjaan secara keseluruhan tetapi tentang mengubah aspek pekerjaan dalam batas-batas tugas pekerjaan tertentu. Misalnya, karyawan yang melakukan kerajinan kerja dapat mencakup lebih banyak tantangan pekerjaan yang dapat menyebabkan karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas kinerjanya dan sebagai konsekuensinya karyawan mampu termotivasi dalam berinvestasi lebih banyak upaya dalam tugas pekerjaan (Tims, Bakker & Derks 2012). Tantangan pekerjaan merupakan gambaran sampai sejauh mana pekerjaan itu merangsang dan menarik untuk dilakukan. Menantang pekerjaan memberikan kesempatan individu dalam memperkuat, mengembangkan dan mempelajari keterampilan yang berlaku di dunia organisasi. Tantangan pekerjaan meninjau pentingnya faktor karakteristik pekerjaan dalam memahami banyaknya aspek di kehidupan organisasi. Fokus terhadap faktor-faktor pekerjaan memungkinkan organisasi dapat mengembangkan desain ulang pekerjaan yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Fitri, 2013). Karakteristik utama dari kerajinan kerjaadalah karyawan mengubah karakteristik pekerjaannya atas insiatifnya sendiri. Kerajinan kerjamemiliki keterkaitan dengan perilaku kerja proaktif, di mana perilaku kerja proaktif adalah orang yang bertindak dalam atau sebelum terjadi dalam membuat perubahan (Tims, Bakker & Derks, 2012).

Adapun dampak yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2014) bahwa pada karakteristik pekerjaan memiliki dampak yang besar bagi kesejahteraan individu, misalnya ketegangan kerja serta kesehatan kerja. Ketegangan kerja dan kesehatan kerja merupakan akibat langsung dari gangguan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan yang dimiliki setiap individu. Tuntutan pekerjaan mengacu langsung pada tuntutan fisik, aspek psikologis, sosial, serta organisasi yang terkait dari pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi ditunjukkan dengan adanya kontrol kerja yang rendah. Kemudian pada sumber daya pekerjaan mengacu pada pertumbuhan individu dalam meningkatkan pembelajaran serta perkembangan dalam bekerja. Sehingga yang menjadi potensi bagi setiap individu dalam mengontrol tuntutan pekerjaan sebagaimana dapat mempengaruhi kesejahteraan individu.

Saat ini yang menjadi penting bagi organisasi untuk mencari tenaga kerja yang terdiri dari individu yang dapat meninjau pekerjaannya dengan melakukan desain ulang pekerjaan secara mandiri untuk meningkatkan kinerja kerja melalui kerajinan kerja karyawan. Studi tentang efektivitas organisasi dalam keterkaitan karakteristik pekerjaan dan *job crafting* telah dilakukan sebelumnya oleh Ghitulescu dalam (Kim & Lee, 2015) dengan mengembangkan struktur logis antara tindakan menciptakan *job crafting*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang membawa pengaruh perubahan dalam pekerjaan yang lebih bermakna, maka karyawan yang antusias melakukan *job crafting* sehingga cenderung lebih merasakan kepuasan kerja serta meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Maka dapat dilihat *job crafting* mempengaruhi komitmen organisasi.

Dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kim dan Lee (2015); Iqbal (2016); Huang, Wichaikhum, dan Nantsupawat (2020) dengan hasil yang diperoleh masing-masing penelitian sebelumnya menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *job crafting* dengan komitmen organisasi. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama dengan penelitian sebelumnya tetapi pada subjek yang berbeda yaitu pada anggota polisi, dengan tujuan ingin mengetahui tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki setiap anggota polisi yang bertugas di Manado.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa kontribusi variabel *job crafting* memiliki peranan penting dalam membentuk komitmen organisasi pada anggota polisi di Manado. Maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *job crafting* dengan komitmen organisasi pada anggota polisi di Manado?”

**METODE**

Subjek dalam penelitian adalah anggota kepolisian yang bertugas di Manado. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Jumlah subjek dalam penelitian ini berjumlah 120 anggota polisi. Adapun karakteristik subjek pada penelitian ini yaitu anggota kepolisian yang bertugas di Manado, anggota yang memiliki masa kerja enam bulan dikarenakan pengalaman serta adaptasi anggota dengan aturan-aturan yang ditetapkan instansi kepolisian, kemudian anggota yang dipilih yaitu anggota dewasa awal dan dewasa akhir yang merupakan salah satu ciri-ciri dari masa komitmen. Metode penyusunan skala dalam penelitian ini mengacu pada skala model *Likert*. Skala yang digunakan adalah Skala *Job Crafting* dengan semua aitem *favourable* menggunakan empat jawaban alternatif yaitu: Sangat Sering (SS), Sering (S), Kadang- kadang (KK), dan Tidak Pernah (TP). Pada Skala Komitmen Organisasi dengan semua aitem *favourable* menggunakan empat jawaban alternatif yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala *Job Crafting* terdiri dari 20 aitem dengan hasil koefisiensi aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,417 - 0,750, sedangkan Skala Komitmen Organisasi terdiri dari 15 aitem dengan hasil koefisiensi aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,344 – 0,801. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala *Job Crafting* diperoleh koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,920 dan Skala Komitmen Organisasi diperoleh koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,915. Metode analisis data menggunakan teknik statistik korelasi *product moment*. Keseluruhan data menggunakan bantuan perangkat lunak (program) komputer dalam melakukan analisis data.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan uji hipotesis yang menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model *one sample* kolmogrov-smirnov. Dari hasil uji normalitas pada variabel Komitmen Organisasi diperoleh K-S Z = 0,193 dengan p = 0,000, maka dapat dikatakn bahwa sebaran data skor variabel Komitmen Organisasi tidak mengikuti distribusi data normal. Pada variabel *Job Crafting* diperoleh K-S Z = 0,069 dengan p = 0,200, maka dapat dikatakan bahwa sebaran data skor variabel *Job Crafting* mengikuti distribusi data normal. Selanjutnya pada hasil uji linearitas diperoleh F = 12.203 dan p = 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *job crafting* dengan komitmen organisasi merupakan hubungan yang linear.

Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,407 dengan p = 0,001 (p < 0,050) yang berarti terdapat hubungan antara *job crafting* dengan komitmen organisasi pada anggota polisi di Manado. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Besarnya nilai koefisien korelasi (rxy) = 0,407 yang artinya antara variabel job crafting dengan variabel komitmen organisasi memang terdapat korelasi. Korelasi pada kedua variabel tersebut termasuk kedalam pedoman sedang karena koefisien korelasi berkisar antara 0,400 sampai dengan 0,599. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa *job crafting* mempunyai peran penting terhadap komitmen organisasi. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Kim dan Lee (2015); Iqbal (2016); Huang, Wichaikhum, dan Nantsupawat (2020) bahwa *job crafting* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa ada hubungan yang positif antara *job crafting* dengan komitmen organisasi pada anggota polisi di Manado. Semakin tinggi *job crafting* yang dilakukan oleh anggota polisi, maka semakin tinggi juga komitmen organisasi pada anggota polisi di Manado. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *job crafting* yang dilakukan oleh anggota polisi, maka semakin rendah juga komitmen organisasi pada anggota polisi di Manado.

*Job crafting* merupakan satu variabel yang memiliki sumbangan yang positif terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi yaitu sejauh mana tingkat seorang karyawan berpihak pada suatu organisasi melalui sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kepedulian karyawan terhadap keberlangsungan keberhasilan dan kesejahteraan organisasi (Robbins & Mary, 2010); (Luthans, 2011).

Komitmen organisasi diperlukan untuk meningkatkan dan mendorong kinerja anggota dalam bekerja lebih efektif. Seorang anggota dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berorientasi pada pekerjaan dengan memperlakukan organisasi sebagai tempat pemenuhan kebutuhan serta bersedia mengerahkan segala upaya demi organisasi (Djastuti, 2011). Secara khusus, Moon dan Jonson (2012) menyebutkan bahwa komitmen organisasi sangat penting bagi keefektifan pekerjaan polisi. Membina dan memelihara komitmen organisasi merupakan implikasi yang serius bagi pekerjaan polisi dalam menghasilkan kinerja kerja yang positif. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu pada karakteristik pekerjaan di mana salah satunya adalah kerajinan kerja atau *job crafting.* Berdasarkanhal tersebut, peneliti melihat pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kim dan Lee (2015) bahwa *job crafting* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Identifikasi yang kuat dari komitmen organisasi muncul melalui kerajinan kerja *job crafting*. *Job crafting* merupakan sikap perilaku individu dalam mendesain ulang pekerjaannya atas insiatifnya sendiri, dengan atau tanpa keterlibatan manajemen, dengan melakukan perubahan fisik dan kognitif serta batasan relasional dari pekerjaan sebagai pemenuhan kebutuhan pribadi dalam menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya pekerjaan (Wrzesniewski, dkk, 2013); (Tims, Bakker & Derks, 2012).

Tims, Bakker dan Derks (2012) mengonseptualisasikan *job crafting* dalam kerangka teoritis dari relasi *job demands-job resources (JD-R)*. Berdasarkan paradigma *JD-R, job crafting* dapat dikategorikan dalam empat aspek yang berbeda, yaitu *increasing structural job resources, increasing social job resources, challenging job demands,* dan *decreasing hindering job demand.*

Aspek yang pertama adalah *increasing structural job resources,* yaitu optimalisasi sumber daya struktural dari pekerjaan, dengan menekankan hal-hal atau atribut yang dianggap menjadi karakter inti dari sebuah pekerjaan. Lebih lanjut, tujuan dari sumber peningkatan struktur pekerjaan adalah untuk mengembangkan kemampuan khusus karyawan, mendorong karyawan mempelajari hal-hal baru, serta menggunakan otonomi individu dalam proses kerja, sehingga dapat diyakini bahwa peningkatan sumber daya struktural pekerjaan akan menghasilkan nilai-nilai yang berharga, seperti keterlibatan maupun kepuasan kerja. Peningkatan yang dilakukan pada level sumber daya pekerjaan struktural yang terdiri dari otonomi, variasi, dan peluang dalam mengembangkan kemampuan, karyawan cenderung merasa lebih kompeten dan lebih mandiri (Tims, Derks & Bakker, 2016); (Tims, Bakker & Derks, 2012). Iqbal (2016) menambahkan bahwa sumber daya pekerjaan struktural masuk ke dalam otonomi, prospek pembelajaran dan keragaman dalam bekerja. Sumber daya pekerjaan struktural secara signifikan karyawan dalam meningkatkan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Bahkan, jika pekerjaan dirancang dengan baik dan berspesialisasi secara professional dalam menyediakan kondisi yang optimal, organisasi tidak dapat memaksakan pada karyawannya untuk berkomitmen. Faktanya keputusan tersebut adalah spontan dikeluarkan dari dalam diri karyawan agar berkomitmen terhadap organisasinya (Kim & Lee, 2015). Terlebih khusus, Bakker dan Demerouti (2014) menyebutkan pada sumber daya pekerjaan meliputi dukungan sosial, umpan balik, otonomi dapat mempengaruhi motivasi yang mengarah pada pembelajaran terkait pekerjaan, keterlibatan kerja yang tinggi, serta dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Sejalan dengan penjelasan komponen komitmen dari Allen dan Meyer (1990) menyebutkan bahwa secara khusus keterikatan komitmen afektif dengan karakteristik struktural pekerjaan yaitu menunjukkan kontribusi terhadap bukti kuat terutama pada pengalaman yang memenuhi kebutuhan psikologis karyawan agar perlu merasa nyaman dengan organisasi dan berkompeten dalam peran pekerjaan karyawan. Anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan sikap perilaku sejauh mana kejelasan keterlibatan peran serta tujuan dalam menemukan hasil kerja yang positif. Hal di atas sesuai dengan hasil data di lapangan bahwa anggota merasa mampu untuk mempelajari hal-hal baru di tempat kerja guna merencanakan dan mengembangkan pekerjaannya dalam mengoptimalkan kemampuan saat menjalankan suatu tugas di dalam maupun di luar lapangan. Hal inilah yang membuat anggota merasa senang berkarir di instansi ini dan bangga menjadi bagian dari keluarga instansi, serta anggota juga meyakini bahwa kesetiaan itu penting untuk dimiliki setiap anggota.

Pada aspek *increasing social job resources,* menjelaskan tentang optimalisasi sumber daya sosial atau relasi-relasi yang terbangun dalam ruang lingkup pekerjaan. Adanya relasi dan jejaring menyediakan level *support* kepada karyawan, baik dalam mendapatkan informasi baru, maupun dalam mengevaluasi pencapaian personal. Ketersediaan sumber daya sosial akan memfasilitasi dan mendorong karyawan ketika mencari masukan dan saran dari rekan kerja. Lebih lanjut, dengan melakukan peningkatan sumber daya pekerjaan sosial yaitu membuat koneksi yang bermakna dengan orang lain di tempat kerja, melalui keterlibatan percakapan dengan kolega untuk meminta dukungan, pembinaan dan umpan balik sehingga karyawan cenderung berkontribusi pada perasaan terkait kepuasan dalam bekerja Tims, Bakker dan Derks (2012); Tims, Derks dan Bakker (2016). Adapun, Bakker dan Demerouti (2014) menambahkan dukungan sosial merupakan sejauh mana stresor mempengaruhi individu, antara lain kejelasan peran dalam bekerja, umpan balik kinerja yang diterima, serta memahami setiap informasi yang didapatkan. Selanjutnya, Iqbal (2016) juga menambahkan bahwa *job crafting* melalui hubungan dalam mempertimbangkan dan merubah interaksi karyawan dengan orang lain di tempat kerja. Hal tersebut masuk ke dalam cara bagaimana karyawan mengubah bentuk koneksi dan hubungan dengan orang lain untuk membuat pekerjaan karyawan merasa lebih berarti. Istilah “koneksi” merupakan interaksi singkat dan sesaat dengan orang lain di tempat kerja. Allen dan Meyer (1990) pada komitmen terdapat juga korelasi keterikatan dengan penerimaan manajemen (karyawan meminta saran) dan meminta umpan balik mengenai kinerja pekerjaan karyawan. Hal di atas sesuai dengan hasil data di lapangan bahwa anggota merasa banyak mendapatkan dukungan kerja dari rekan-rekan dan atasan yang selalu peduli pada anggota-anggotanya atas kinerja yang telah dilakukan sehingga setiap masukan yang diberikan merupakan salah satu bahan evaluasi serta motivasi dalam menjalankan suatu tugas. Hal inilah yang membuat anggota merasa bangga menjadi bagian dari keluarga di instansi ini dan akan terus bekerja demi mewujudkan tujuan yang ingin dicapai karena anggota merasa adanya hubungan dan dukungan kerja dapat memberikan pengaruh bagi kelangsungan dalam bekerja, sehingga anggota meyakini bahwa meninggalkan instansi ini butuh pengorbanan yang sangat besar.

Pada aspek *challenging job demands,* yaitu suatu keberadaan tantangan yang akan menghadirkan upaya-upaya khusus dari karyawan untuk menyelesaikannya. Tuntutan pekerjaan yang menantang merangsang karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih sulit, sekaligus menawarkan pengalaman dalam mengendalikan situasi**.** Karyawan yang cenderung merangsang tuntutan pekerjaan yang lebih menantang akan merasa bahwa hal tersebut akan memajukan karir dari karyawan itu sendiri. Tujuan meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang adalah untuk mendorong karyawan dalam mengambil peran tanpa meminta imbalan dengan cara sukarela terlibat dalam pekerjaan baru sendiri (Tims, Bakker & Derks, 2012); (Tims, Derks & Bakker, 2016). Crawford, LePine dan Rich (2010) menyebutkan bahwa tuntutan pekerjaan yang menantang berhubungan positif dengan keterlibatan kerja meskipun karyawan tersebut dapat terlihat sebagai stres kerja, yakni menciptakan lebih banyak tantangan di tempat kerja menjadi salah satu cara untuk meningkatkan pertumbuhan dan kepuasan pribadi dalam bekerja. Csikszentmihalyi (2014) berpendapat bahwa individu yang mencari tantangan pekerjaan adalah individu yang mempertahankan motivasi dan penghindaran terhadap kebosanan di tempat kerja. Kim dan Lee (2015) menambahkan pada aspek ini bahwa identitas tugas yang meningkat akan langsung dirasakan oleh karyawan dalam pencapaian kinerja kerja, hingga dengan demikian komitmen organisasi akan meningkat. Hal di atas sesuai dengan hasil data di lapangan bahwa ketika anggota merasa bosan berada di tempat kerja, anggota tidak langsung pulang melainkan anggota tidak segan-segan melakukan suatu tugas tambahan dalam mengembangkan pengetahuan maupun keterampilan anggota tanpa mengharapkan imbalan atau gaji tambahan, sehingga anggota merasa mampu dalam menantang pekerjaannya. Hal inilah yang membuat anggota merasa yakin untuk tetap tinggal di instansi tanpa ada niat dan pemikiran untuk meninggalkan instansi, serta anggota juga merasa bahwa nilai-nilai yang ada di dalam diri anggota sudah sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam instansi karena sebelumnya anggota sudah diajarkan untuk tidak menerima imbalan apapun.

Adapun aspek *decreasing hindering job demand*, yang menjelaskan bahwakaryawan secara proaktif dapat menurunkan tuntutan pekerjaannya sendiri ketika karyawan tersebut merasa bahwa tuntutan pekerjaannya sudah terlampau berat. Aspek ini mengarah pada perilaku karyawan untuk menghindari proses pengambilan keputusan yang sulit, mereduksi potensi beban kerja yang berlebihan, ataupun meminimalisir kontak dengan relasi yang bermasalah. Prediksi atau potensi tuntutan kerja berlebih ketika menghadapi tugas-tugas tertentu dapat menjadi motif proaktif karyawan untuk mengurangi tuntutan pekerjaan yang berlebih. Lebih jauh lagi, karyawan yang mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat akan mendapatkan manfaat dari kerajinan kerja, karena pekerjaan yang dilakukan lebih efesien. Hal tersebut, karyawan akan merasa lebih menikmati pekerjaannya (Tims, Bakker & Derks, 2012). Pendekatan yang paling umum dalam komitmen organisasi adalah pendekatan yang dianggap sebagai ikatan emosional karyawan dengan organisasi, sehingga individu yang berkomitmen kuat dapat terlibat dan menikmati dalam menjalankan suatu pekerjaan di dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990). Hal di atas sesuai dengan hasil yang ada di lapangan bahwa anggota merasa selalu menikmati dalam menjalankan suatu tugas tanpa adanya beban di tempat kerja. Maka dari itu, anggota merasa mampu dalam mengatur pekerjaan dan menurunkan beban pikiran, serta beban emosional yang dialami oleh setiap anggota. Hal inilah yang membuat anggota merasa lebih yakin untuk tetap tinggal di instansi ini, dengan selalu berupaya untuk tidak memiliki niat, serta memikirkan untuk meninggalkan instansi karena anggota merasa menjadi bagian dari instansi merupakan keinginan anggota sejak awal.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,166, di mana variabel *Job Crafting* menunjukkan kontribusi 16,6 % terhadap Komitmen Organisasi dan sisanya 83,4 % dipengaruhi oleh faktor lain dari karakteristik pekerjaan, yaitu karakteristik pribadi yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Pada penelitian ini dapat ditunjukkan bahwa hasil kategorisasi skala komitmen organisasi yaitu kategorisasi tinggi sebesar 25% (15 subjek), kategori sedang 70% (42 subjek), dan kategori rendah sebesar 5% (3 subjek). Selanjutnya pada hasil kategorisasi skala *job crafting* yaitu kategorisasi tinggi sebesar 61,7% (37 subjek), kategori sedang 38,3% (23 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Dengan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil kategorisasi menunjukkan bahwa anggota polisi di Manado

memiliki komitmen organisasi yang cenderung sedang dan *job crafting* yang cenderung tinggi.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *job crafting* dengan komitmen organisasi pada anggota polisi di Manado. Artinya semakin tinggi anggota polisi melakukan *job crafting*, maka semakin tinggi juga komitmen organisasi pada anggota polisi di Manado. Sebaliknya, semakin rendah anggota polisi melakukan *job crafting*, maka semakin rendah juga komitmen organisasi pada anggota polisi di Manado. Kemudian dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa anggota polisi memiliki komitmen organisasi dalam kategori sedang dan anggota polisi juga memiliki *job crafting* dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job crafting* menunjukkan kontribusi terhadap variabel komitmen organisasi dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu tantangan pekerjaan, komunikasi, dan umpan balik.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran, bagi anggota polisi yang bertugas di Manado peneliti berharap agar dapat meningkatkan dan mempertahankan *job crafting* guna meningkatkan komitmen organisasi, seperti pengembangan kemampuan dengan mempelajari hal-hal baru di tempat kerja, menjalin hubungan sosial yang baik antar sesama rekan kerja maupun atasan, menantang pekerjaan dengan tidak segan-segan melakukan tugas tambahan serta bekerja di luar beban pikiran, dan tidak tertekan secara emosional dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang tinggi bagi anggota polisi. Bagi instansi kepolisian, khususnya di Manado agar dapat mempertahankan dan meningkatkan komitmen pada setiap anggotanya dengan melakukan *job crafting*. Diantaranya, mendorong anggota mempelajari hal-hal baru dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan guna meningkatkan kompetensi anggota ketika bekerja. Selanjutnya bagi pihak instansi agar dapat memberikan pendekatan dukungan manajerial melalui kepemimpinan yang baik guna dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki setiap anggota. Kemudian, memberikan kegiatan yang dapat membantu anggota dalam mereduksi potensi beban kerja guna menghindari frustasi dan stres kerja bagi anggota. Hal tersebut dapat memberikan kontribusi yang dapat meningkatkan komitmen organisasi pada anggota polisi yang ada di Manado.

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti berharap agar dapat lebih memfokuskan penelitiannya pada satuan penempatan tugas anggota atau pada tiap-tiap unit kepolisian untuk mengetahui lebih dalam tentang komitmen organisasi pada anggota kepolisian. Peneliti juga berharap agar peneliti-peneliti selanjutnya supaya melakukan penelitiannya untuk dapat memperhatikan waktu kesibukan anggota polisi ketika menyebarkan skala penelitian sehingga peneliti selanjutnya mendapatkan hasil sesuai harapan. Kemudian, peneliti berharap pada peneliti-peneliti selanjutnya untuk dapat memfokuskan pada faktor- faktor komitmen organisasi lainnya, misalnya karakteristik pribadi maupun pengalaman kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(1), 1–18. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment. *Problems and Solutions in Human Assessment*, 285–314. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4397-8\_13

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-Resources theory. *Wellbeing*, *III*, 1–28.

Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, *95*(5), 834–848.

Csikszentmihalyi, M. (2014). Flow and the foundations of positive psychology: The collected works of Mihaly Csikszentmihalyi. *Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi*, *3*, 1–298.

Djastuti, I. (2011). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan tingkat managerial perusahaan jasa konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, *13*(1), 1–19.

Fitri, K. (2013). *Pengaruh jenjang karir dan tantangan pekerjaan*. *10*, 119–135.

Haarr, R. N. (1997). “They’re making a bad name for the department”: Exploring the link between organizational commitment and police occupational deviance in a police patrol bureau. *Policing*, *20*(4), 786–812.

Hasibuan. (2017). *Manajemen: dasar pengertian dan masalah*. Penerbit Bumi Aksara.

Huang, Q., Wichaikhum, O. A., & Nantsupawat, A. (2020). Job crafting and organizational commitment of nurses in Chengdu University Hospitals, the people’s Republic of China. *Nursing Journal*, *47*(2).

Iqbal, Q. (2016). Job-crafting and organizational commitment: Person-job fit as moderator in Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, *3*(312), 837–851. www.ijmae.com

Kalsel Polri. (1961). *Tribrata dan Catur Prasetya.*

Kim, G.-N., & Lee, Y.-M. (2015). *Towards high performance organization: The impacts of job characteristics and job crafting*. *9*(2), 26–32.

kkbi.web.id. (n.d.). *Polisi*. Retrieved March 17, 2020, from https://kbbi.web.id/polisi

Lina Pendong. (2020). *147 kasus polisi indisipliner dieksekusi*.

Luthans, F. (2011). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*.

Moon, M. M., & Jonson, C. L. (2012). The influence of occupational strain on organizational commitment among police: A general strain theory approach. *Journal of Criminal Justice*, *40*(3), 249–258. https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2012.02.004

Okti, R., & Andri, S. (2014). *Hubungan iklim kerja dengan komitmen organisasi suatu studi evaluasi kinerja karyawan (*. *1*(2), 1–15.

Rajalahu, Y. (2013). Penyelesaian pelanggaran kode etik profesi oleh Kepolisian Republik Indonesia. *Lex Crimen*, *II*, *No. 3*(3), 173–184.

Robbins & Mary. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh. Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sakina, N. (2009). *Komitmen organisasi karyawan pada PT. Bank “X” di Jakarta*. *7*(2), 53.

Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, ketidakamanan kerja dan komtimen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) (Studi kasus pada distribution center PT. Sumber alfaria trijaya cabang rembang, Jawa Tengah). *Journal of Management*, *2*(02).

Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Penerbit Andi.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, *22*(1), 46–56. https://doi.org/10.2307/2391745

Tallo, J. (2019). *Sepanjang 2019, ribuan polisi melakukan pelanggaran dari narkotika hingga korupsi*. https://www.liputan6.com/news/read/4143963/sepanjang-2019-ribuan-polisi-lakukan-pelanggaran-dari-narkoba-hingga-korupsi

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(1), 173–186. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009

Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, *92*, 44–53. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007

Widiarti, N., & Dewi, A. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada dinas pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *5*(10), 254575.

Widyantara, I., & Ardana, I. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *4*(6), 246548.

Wrzesniewski, A., Lobuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In *Advances in Positive Organizational Psychology* (Vol. 1, Issue January). Emerald Group Publishing Limited. https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001015