**HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING***

PADA KARYAWAN MANDIRI SWALAYAN

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING AND WELL-BEING WORKPLACE IN MANDIRI SWALAYAN EMPLOYEES***

# MUHAMMAD SUYUDINO PUTRA

Universitas Mercubuana Yogyakarta [Muhammadsuyudinoputra@gmail.com](mailto:Muhammadsuyudinoputra@gmail.com) 082279389210

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Job Crafting dengam workplace well-being pada karyawan Mandiri Swalayan. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara Job Crafting dengan workplace wel-being pada karyawan Mandiri Swalayan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang memiliki karakteristik karyawan dan karyawati minimal masa kerja 1 tahun. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan purposive sampling. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala Workplace well-being dan Skala Job Crafting. Teknik analisis data yang digunakan adalah . analisis statistic product moment dari Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,355 dengan p < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Job Crafting dengan workplace well-being pada karyawan Mandiri Swalayan. sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sumbangan efektif yang diberikan variable Job Crafting terhadap workplace well- being sebesar 12,6% sedangkan sisanya sebesar 87,4% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Job Crafting, workplace well-being

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between Job Crafting and workplace well-being for Mandiri Swalayan employees. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between Job Crafting and workplace wel-being for Mandiri Swalayan employees. The subjects in this study amounted to 60 people who have the characteristics of employees and employees at least 1 year of service. How to take the subject using purposive sampling. Data collection in this study used the Workplace Well-being Scale and the Job Crafting Scale. The data analysis technique used is Product moment statistical analysis from Pearson. Based on the results of data analysis obtained a correlation coefficient (R) of*

*0.355 with p <0.05. This shows that there is a positive relationship between Job Crafting and workplace well-being for Mandiri Swalayan employees. So that the hypothesis in this study is accepted. The effective contribution given by the Job Crafting variable to workplace well-being is 12.6% while the remaining 87.4% is influenced by other factors not included in this study.*

***Keywords :*** *Job Crafting, workplace well-being*

# PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari upah, kesehatan dan kondisi fisik karyawan, hubungan dengan rekan kerja, kondisi psikologis, emosi positif dan kondisi kerja yang memadai. Hal ini juga berlaku pada karyawan di Mandiri Swalayan, yakni perusahaan yang bergerak dibidang ritel yang menjual produk pemenuhan kebutuhan pokok sehari-hari serta menyediakan area untuk permainan anak, area food court dan area fashion. Jika kesejahteraan tidak diperhitungkan maka akan dapat mengakibatkan berkurangnya kinerja dari karyawan yang akan berdampak pada perusahaan di Mandiri Swalayan.

Maka dari itu dilihat dari *workplace wellbeing*, karyawan dengan *well-being* tinggi lebih produktif sehingga *well-being* pada karyawan merupakan elemen penting bagi perusahaan karena perusahaan dengan tingkat *well-being* yang tinggi pada karyawannya memiliki keuntungan dan produktifitas yang lebih pada perusahaannya (Harter, Schmidt, & Hayes, 2010). Perusahan perlu memperhatikan lebih serius workplace well-being karyawan sebagai rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan.

*Workplace well-being* atau kesejahteraan ditempat kerja adalah perasaan sejahtera yang dirasakan oleh para pekerja terhadap tempat kerjanya (Page, 2005). Komponen *workplace well-being* menurut Bartels A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019) mencakup *interpersonal dimension* (dimensi intepersonal) dan *intrapersonal dimension* (dimensi intrapersonal). Menurut Harter *et al.* (2002) *workplace well-being* merupakan kewajiban organisasi untuk membantu karyawannya dalam memperoleh apa yang menjadi hak mereka dengan memberikan mereka kebebasan untuk meraihnya sehingga timbul emosi positif dari diri karyawan.

Bartels *et al.* (2019) memfokuskan definisi *workplace well-being* berdasarkan perspektif eudaimonic, yakni kesejahteraan yang berpusat pada perkembangan individu dan pemenuhan potensi seseorang dan sangat bergantung pada pertumbuhan dan perkembangan manusia. Adapun aspek pada *workplace well being*: Aspek *Workplace Well Being*, K. Page (2005) menyatakan bahwa workplace well- being dapat diukur berdasarkan 2 dimensi yaitu: dimensi pertama adalah *Core affect*, *core affect* merupakan keadaan yang mencakup rasa nyaman atau tidak nyaman bercampur dengan gairah (passion) yang mempengaruhi aktivitas manusia. *Core affect* terdiri dari dua aspek yaitu, aspek pertama adalah *Job satisfaction* kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Rivai (2004) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja (Munandar, 2012). Kemudian aspek yang kedua adalah Work related affect yang merupakan efek kesejahteraan psikologis pada karyawan di tempat kerja didasarkan pada pengalaman subjektif yang terjadi, efek tersebut berupa efek negatif dan positif. Efek negatif adalah dimensi umum dari distres subjektif seperti marah, jijik, mencibir, rasa bersalah, ketakutan dan depresi.

Sedangkan efek positif mencerminkan tingkat energi dari individu seperti kegembiraan dan antusiasme (Watson *et al.*, 1989).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Workplace Well-Being* pada karyawan, menurut Danna dan Griffin (1999) ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi well-being pada karyawan dalam bekerja adalah, sebagai berikut: Tempat kerja, faktor ini berkaitan dengan adanya situasi di tempat kerja. Seperti bahaya kesehatan, bahaya keamanan, dan bahaya yang memiliki pengaruh negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan para karyawan di tempat kerja. Sifat Kepribadian, faktor trait kepribadian memiliki peran untuk menentukan sejauh mana individu dapat memperlihatkan indikator yang menunjukkan tinggi atau rendahnya tingkat kesehatan dan kesejahteraan mereka dalam organisasi atau perusahaan.

*Job crafting* mencerminkan kemampuan karyawan untuk mengatur/mendesain kembali pekerjaannya (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Terkait *job crafting*, karyawan secara mandiri mengubah aspek-aspek dari pekerjaannya untuk meningkatkan kecocokan antara karakteristik pekerjaan dan kebutuhan, kemampuan dan preferensi diri masing-masing (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008). *Job crafting* ini melibatkan pembatasan tugas-tugas dari pekerjaan secara fisik maupun kognitif. Perubahan batasan tugas artinya karyawan mengubah bentuk atau jumlah aktivitasnya ketika bekerja, sedangkan perubahan dalam bentuk kognitif dapat berupa bagaimana karyawan mengubah pandangannya terhadap pekerjaannya (Lumentut dan Ambarwati, 2021).

*Workplace wellbeing* (Kesejahteraan karyawan ditempat kerja) dikaitkan dengan job crafting karena ingin melihat bagaimana seorang karyawan dapat berusaha dan mempunyai ide dalam pekerjaannya, misalnya seorang karyawan membuat pekerjaan yang sulit menjadi lebih simple atau mudah untuk dikerjakan sendiri.

Definisi dari job crafting Tims M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2012), *job crafting* sebagai perubahan yang dilakukan karyawan atas inisiatif sendiri terhadap tuntutan-tuntutan pekerjaan dan sumberdaya-sumberdaya pekerjaan untuk mencapai dan mengoptimalkan tujuan karyawan dalam bekerja. Adapun definisi dari ahli lain, yaitu menurut Slemp dan Vella-Brodrick (2013), mengungkapkan bahwa *job crafting* digambarkan sebagai cara karyawan mengambil peran aktif dalam memulai perubahan pada perubahan fisik, kognitif, sosial dalam lingkup pekerjaan.

*Job crafting* adalah proses perubahan cara atau desain pekerjaan yang dilakukan karyawan baik dalam bentuk fisik maupun psikologis (Wrześniewski dan Dutton, 2001). Wrześniewski dan Dutton (2001) menjelaskan bahwa posisi teoritis asli menunjukkan bahwa karyawan dapat memulai job crafting dalam tiga cara berbeda.

Menurut Tims *et al.* (2012), *job crafting* memiliki empat aspek, yaitu aspek pertama meningkatkan sumber daya pekerjaan bersifat struktural. Aspek ini menjelaskan bahwa karyawan mampu memperoleh tanggung jawab atau pengetahuan lebih tentang pekerjaannya. Aspek yang kedua,

meningkatkan sumber daya sosial pada pekerjaan, aspek ini mengacu pada tindakan yang dilakukan karyawan untuk mendapatkan interaksi yang memuaskan dan meminta umpan balik atau *coaching*. Aspek ketiga, yaitu tantangan pada tuntutan kerja, aspek ini mengacu pada peningkatan dari tuntutan pekerjaan yang menantang untuk menstimulasi karyawan agar mengembangkan kemampuan dan pengetahuan sehingga dapat mencapai tujuan yang sulit, sekaligus menawarkan pengalaman dalam mengendalikan situasi. Aspek keempat, menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat kinerja karyawan, aspek ini mengarah pada perilaku karyawan untuk menghindari proses pengambilan keputusan yang sulit, mereduksi potensi kerja yang berlebihan ataupun mengurangi kontak dengan individu yang memiliki permasalahan. Karyawan secara inisiatif dapat menurunkan tuntutan pekerjaan ketika merasa tuntutan pekerjaan yang dihadapinya terlampau berat.

Tims *et al.* (2012), menjelaskan bahwa dengan meningkatkan sumber daya pekerjaan, maka dapat membuat karyawan merasa lebih puas dan dapat menyebabkan tingginya keterlibatan kerja. Meningkatkan sumber daya sosial, dimana ketika seorang karyawan meminta umpan balik pada atasan ataupun rekan kerja dan berhubungan sosial dengan lingkungan kerjanya, maka akan meningkatkan *workplace well-being* pada karyawan.

# METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Skala merupakan alat ukur berupa pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengungkap aspek psikologis dan secara tidak langsung mengungkap indikator perilaku. Respon subjek terhadap skala tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah (Azwar, 2015). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap individu terhadap suatu fenomena (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini menggunakan skala-skala alat ukur dan mengacu pada teori yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada penelitian ini menggunakan skala *Workplace Well-Being* dan *skala Job Crafting*. Penyusunan skala psikologi ini menggunakan format respon untuk item.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Statistik *Workplace Well-Being* dan *Job Crafting*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Skor hipotetik | | |  |  | Skor empiric | |  |
| No | Variabel | Skor |  | Mean | SD | Skor |  | Mean | SD |
|  |  | Maks | Min | Maks | Min |
| 1 | Workplace  Well-Being | 32 | 8 | 4 | 20 | 32 | 21 | 26,30 | 2,81 |
| 2 | Job Crafting | 80 | 20 | 50 | 13 | 77 | 43 | 58,22 | 7,45 |

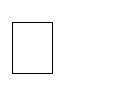
Keterangan:

Skor hipotetik = Skor yang diperkirakan diperoleh oleh subjek

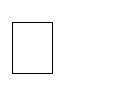
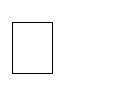
Skor empirik = Skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian

Klasifikasi hasil dilakukan dengan mengasumsikan bahwa skor populasi subjek mempunyai distribusi normal, sehingga skor hipotetik terdistribusi normal (Azwar, 2010). Kategorisasi skor subjek pada penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu : tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi pada skor *workplace well-being* dan *job crafting* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Klasifikasi Skala *Workplace Well-Being*



|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Klasifikasi | Norma klasifikasi | Skor | Frekuensi | Persen  (%) |
| 1 | Tinggi | X ≥ + 1 | X ≥ 24 | 32 | 53,33 |
| 2 | Sedang | - 1 < X < + 1 | -16 < X < 24 | 28 | 46,67 |
| 3 | Rendah | X≤ - 1 | X ≤ -16 | 0 | 00,0 |
|  | Jumlah |  |  | 60 | 100,0 |

Keterangan :

X = Skor subjek *workplace well-being*

= Mean hipotetik



= Deviasi standar

Berdasarkan tabel 3.2, diketahui bahwa subjek yang memiliki workplace well-being kategori tinggi sebanyak 53,33% dengan jumlah subjek yaitu 32 orang, kategori sedang sebanyak 46,67% dengan jumlah subjek yaitu 28 orang dan tidak terdapat subjek yang berada pada kategori rendah. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* subjek cenderung tinggi. Sebagian besar subjek telah merasakan bahwa dirinya sejahtera selama berada dalam lingkungan kerja serta memiliki kesehatan dan kondisi fisik yang baik.

Klasifikasi Skala *Job Crafting*



|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Klasifikasi | Norma klasifikasi | Skor | Frekuensi | Persen  (%) |
| 1 | Tinggi | Y ≥ + 1 | Y ≥ 63 | 14 | 23,33 |
| 2 | Sedang | - 1 < Y < + 1 | 37 < Y < 63 | 46 | 76,67 |
| 3 | Rendah | Y ≤ - 1 | Y ≤ 37 | 0 | 00,0 |
|  | Jumlah |  | 60 |  | 100,0 |

Keterangan :

Y = Skor subjek job crafting

= Mean hipotetik



= Deviasi standar

Berdasarkan tabel 3.3, diketahui bahwa subjek yang memiliki job crafting kategori tinggi sebanyak 23,33% dengan jumlah subjek yaitu 14 orang, kategori sedang sebanyak 76,67% dengan jumlah subjek yaitu 46 orang dan tidak ada subjek yang berada pada kategori rendah. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa job crafting subjek cenderung sedang. Sebagian besar subjek mempunyai kemampuan untuk menciptakan lingkungan pekerjaan yang lebih menarik, menyenangkan dan bermakna sesuai dengan kebutuhan, kemampuan pribadi individu untuk mengoptimalkan pekerjaannya.

# Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan Kolmogorov Smirnof yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas dengan nilai yaitu 0,01.

## Tabel 3.4

Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Z | p | Keterangan |
| 1 | Workplace Well-Being | 0,124 | 0,022 | Normal |
| 2 | Job Crafting | 0,125 | 0,021 | Normal |

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

* 1. Uji normalitas variabel workplace well-being diperoleh nilai sebesar 0,124 dan p = 0,022 (p > 0,01), hal ini menunjukkan bahwa variabel workplace well being memiliki sebaran normal.
  2. Uji normalitas variabel job crafting diperoleh nilai sebesar 0,125 dan p = 0,021 (p > 0,01), hal ini menunjukkan bahwa variabel job crafting memiliki sebaran normal.

# Uji Linearitas

Pedoman yang digunakan untuk menguji linearitas adalah dengan menguji signifikasi nilai F. Adapun hasil uji linearitas hubungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

## Tabel 3.5

Hasil Uji Linearitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Hubungan | F | p | Keterangan |
| Workplace Well-Being dan Job  Crafting | 8,895 | 0,005 | Linear |

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang dianalisis korelasinya mempunyai hubungan yang linear. Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang linear antara variabel workplace well-being dengan job crafting dengan nilai F sebesar 8,895 dan p = 0,005 (p < 0,05).

# Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,355 dengan p = 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa variabel job crafting mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap variabel workplace well-being (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

Besarnya nilai r = 0,355, apabila dikuadratkan (r2) menjadi 0,126. Koefisien determinasi (r2) sebesar 0,126 mempunyai arti bahwa besarnya sumbangan efektif job crafting terhadap workplace well-being subjek sebesar 12,6% sedangkan sisanya sebesar 87,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara job crafting dengan workplace well-being pada karyawan mandiri swalayan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi job crafting maka semakin tinggi pula tingkat workplace well-being pada karyawan mandiri swalayan, sebaliknya semakin rendah tingkat job crafting maka semakin rendah pula tingkat workplace well-being pada karyawan mandiri swalayan.

Karyawan yang memiliki kemampuan job crafting yang tinggi akan memudahkan individu untuk menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menyenangkan dan bermakna sesuai dengan kebutuhan, kemampuan pribadi individu. Job crafting pada karyawan dapat membantu dalam mengoptimalkan setiap pekerjaan yang dilakukan di lingkungan kerja. Job crafting juga dapat membentuk perasaan aman dan nyaman ketika bekerja atau workplace well-being sehingga kinerja akan semakin meningkat.

# DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Azwar, S.(2015). *Metode penelitian*. Pustaka Belajar: Yogyakarta

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2006). The job demand-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328.

Bakker, A. B., Rodriguez-Munoz, A., & Sanz Vergel, A. I. (2016).

Modelling job crafting behaviours: Implications for work engagement. *Human Relations*, *69*(1), 169– 189.

Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace wellbeing scale. *PLoS ONE*, *14*(4), 1–21.

Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008, Agustus 10). *What is job crafting and why does it matter? UMICH.* https://positiveorgs.bus.umich.edu/wp-content/uploads/Job-Crafting-Exercise- Teaching-Note-Aug-101.pdf.

Bruenette, M., & Countere, S. (2013). Risk Management Behaviour of a Fourest Owner to address Growth Risk. *Agricultural and Resources Economics Review*, *42*(2), 394–396.

Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2014). *Does worker wellbeing affect workplace performance*.

Chang, P. C., Rui, H. & Wu, T. (2021). Job autonomy and career commitment: A moderated mediation model of job crafting and sense of calling. *SAGE Open*, *11*(1), 1–11.

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*. *The Journal of Applied Psychology*, *95*(5), 834–848.

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, *25*(3), 357–384.

Darmawan, D. (2013). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Job crafting. In M. C. W. Peeters, J. De Jonge, & T. W. Taris (Eds.), *An introduction to contemporary work psychology* (pp. 414–437). Wiley Blackwell.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, *125*(2), 276–302.

Guan, X., & Frenkel, S. (2018). How HR practice, work engagement and job crafting influence employee performance. *Chinese Management Studies*, *12*(3), 591–607.

Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engage-ment: Analysing a conceptual model. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.). *Work engage-ment: A Handbook of essential theory and re-search*, pp. 85–101. New York, NY: Psychology Press.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., Asplund, J. W., Killham, E. A., & Agrawal, S. (2010). Causal impact of employee work perceptions on the bottom line of organizations. *Perspectives on Psychological Science*, *5*(4), 378–389.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business‐Unitlevel *Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta‐Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 268–279.

Hasibuan, Malayu S.P, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. C. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self‐efficacy, and affective well‐being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *88*(3), 511–532.

Hadi, S. (2004). *Metodologi research jilid 4*. Pustaka Belajar.

Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Character : Jurnal Penelitian Psikolog*, *8*(4), 1–11.

Rahmi, T. R., Agustiani, H. A., Harding, D. H., & Fitriana, E. F. (2021). Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, *17*(2), 93. https://doi.org/10.24014/jp.v17i2.13112

Holman, D. J., & Wall, T. D. (2002). Work characteristics, learning-related outcomes, and strain: a test of competing direct effects, mediated, and moderated models. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*(4), 283.

Houkes, I., Janssen, P. P., de Jonge, J., & Bakker, A. B. (2003). Personality, work characteristics and

employee well-being*: A longitudinal analysis of additive and moderating effects. Journal of Occupational Health Psychology*, *8*(1), 20.

Kardinah,N. (2019). Peran *workplace well being* terhadap mental health: studi pada karyawan disabilitas.

Jurnal Ilmiah Psikologi, 6(2), 191-200

Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 207–222.

Koran Sindo Online. 2021. *Mayday 2021: Kesejahteraan Buruh di Tengah Pandemi*. diakses dari https://nasional.sindonews.com/read/413212/18/mayday-2021-kesejahteraan-buruh-di-tengah- pandemi-1619705072?showpage=all pada tanggal 23 Desember 2021.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-super-visor fit. *Personnel Psychology*, *58*(2), 281–342.

Kun, Á., Balogh, P., & Krasz, K. G. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on seligman’s perma model. *Periodica Polytechnica. Social and Management Sciences*, *25*(1), 56.

Lestari, I., & Kurniawan, I. N. (2019). *Hubungan antara Job Crafting dan Workplace Well-Being pada Karyawan*.

Lumentut, F.J.E. dan Ambarwati, K.D. 2021. Job Crafting dan Employee Well-Being pada Karyawan GenerasI Y di Indonesia. *Jurnal Empati*, 10(1), 1-14.

Marzuki, N. A. (2012). The impact of personality on employee well-being. *European Scientific Journal*, *9*(20).

Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).

Nielsen, K., & Abildgaard, J. S. (2012). *The Development and Validation of a Job Crafting Measure for Use with Blue-Collar Workers*. *Work and Stress*, *26*, 365–384.

Page, K. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace*. Deakin University.

Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). *The ‘what’,‘why’and ‘how’of employee well-being: A new model*. *Social Indicators Research*, *90*(3), 441–458.

Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*,

*33*(8), 1120–1141.

Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Psychology*, *20*(4), 470– 480.

Hadi, S. (2004). *Metodologi research jilid 4*. Pustaka Belajar.

Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Character : Jurnal Penelitian Psikolog*, *8*(4), 1–11.

Rahmi, T. R., Agustiani, H. A., Harding, D. H., & Fitriana, E. F. (2021). Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, *17*(2), 93. https://doi.org/10.24014/jp.v17i2.13112

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Pertama). Raja Grafindo. Saragih, S.; Margaretha, M. dan Anantyanda, L.A. (2021). Job Autonomy, Job Crafting And Employees’

Well-Being During Working From Home. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 177–185. Sears, L., Shi, Y., Coberley, C., & Pope, J. (2013). Overall well-being as a predictor of health care, productivity, and retention outcomes in a large employer. *Population Health Management*, *16*, 397–

405.

Singh, V. L., & Singh, M. (2018). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management Review*, *30*(4), 305–315.

Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N., & Barling J. (2004). Leading Well: Transformational Leadership and Well- Being. *Positive Psychology in Practice*, 241–255.

Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-Being*, *5*(1), 7.

Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, *3*(2), 126– 146.

Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014*). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. Journal Happiness Stud*, *15*, 957–977.

Sugiyono, 2020, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* (Bandung: ALFABETA)

Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). *Job crafting*: *Towards a new model of individual job redesign*. *SA*

*Journal of Industrial Psychology*, *36*(2), 1–9.

Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & Van Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*, *38*(4), 427–454.

Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2012). Development and validation of the job crafting scale.

*Journal of Vocational Behavior*, *80*, 173–186.