Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 30210-30223

Dampak Job Demands Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan *Job Crafting* Sebagai Variabel Pemediasi ada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

[1] Suhendro Satriyo, [2] Ilham Mubaraq Ritonga, [3]Tengku Lyza Tahura Chairunnisa
[123] fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan
Corresponding Author: Name, Surname, e-mail: satriosuhendro@gmail.com anakmedan360@gmail.com
Lyzatengku@gmail.com

Published: Oktober , 2025

ABSTRACT
Penelitian ini menganalisis hubungan sebab-akibat tuntutan pekerjaan (job demands) terhadap upaya perancangan pekerjaan (job crafting) dan memahami peran perancangan pekerjaan (job crafting) sebagai variabel mediasi dalam menghubungkan tuntutan pekerjaan (job demands) dengan perilaku kerja inovatif. Selain itu, penelitian juga meneliti mengenai peran dari job crafting sebagai mediator dalam hubungan antara job demands dan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini melibatkan 114 responden sebagai sampel di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah path analysis.
Data yang diperoleh dalam hasil studi memperlihatkan tidak memiliki hubungan yang substansial dari tuntutan pekerjaan (job demands) terhadap perancangan pekerjaan (job crafting). Meskipun tuntutan pekerjaan (job demands) tidak memiliki dampak yang signifikan secara statistik akan tetapi signifikan secara struktural terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, ditemukan bahwa perancangan pekerjaan (job crafting) berdampak siginfikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan penting lainnya adalah job crafting tidak memiliki peran mediasi dalam menjelaskan pengaruh job demands terhadap perilaku inovatif karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Kata Kunci : Job Demands, Job Crafting, Perilaku Kerja Inovatif

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Job Demands mengacu pada tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh perusahaan kepada karyawan untuk mencapai tujuan dan tergetan tertentu. Tuntutan dari pekerjaan biasanya dapat menyebabkan stres kerja. Tuntutan ini seperti, meningkatnya tekanan kerja, kondisi lingkungan fisik yang kurang *idea*l (Bakker *et al.,* 2019). Di era modern, pegawai dituntut harus mampu bersikap adaptif dengan reformasi birokrasi pemerintahan agar perusahaan dapat bersaing secara global. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai aset vital dari organisasi dan harus terus dikembangkan untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan bagi setiap organisasi (Karlina *et al.,* 2019).

Namun, tidak semua dampak *job demands* bersifat negatif. Dalam konteks tertentu, tekanan kerja justru dapat menjadi pemicu munculnya perilaku kerja inovatif, apabila pegawai mampu melakukan penyesuaian terhadap pekerjaannya. Penyesuaian ini dikenal sebagai *job crafting*, yaitu usaha proaktif individu dalam mengubah batasan tugas, hubungan kerja, atau cara pandang terhadap pekerjaan agar lebih sesuai dengan kekuatan dan motivasi pribadinya. Dengan kata lain, *job crafting* dapat berperan sebagai mekanisme adaptif yang memungkinkan pegawai tetap inovatif meskipun berada dalam tekanan kerja yang tinggi.

Fenomena saat ini adalah pegawai menghadapi beban kerja tinggi, tenggat waktu ketat, serta kompleksitas tugas administratif dan layanan publik, tanpa dukungan yang cukup. *Job demands* yang tinggi tanpa keseimbangan sumber daya kerja cenderung menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi untuk berinovasi.

Menurut Wibowo (2020), perilaku kerja inovatif sebagai tindakan yang sengaja dilakukan untuk menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan gagasan baru di tingkat pekerjaan, kelompok, atau organisasi. Definisi ini secara khusus menekankan bahwa perilaku inovatif adalahd usaha-usaha yang disengaja demi mendatangkan hasil baru yang menguntungkan.

Perilaku kerja inovatif pekerja merupakan prioritas utama bagi banyak perusahaan/instansi agar dapat bertahan dan memiliki keunggulan di masa mendatang (De Spiegelaere *et al.,* 2019). Perusahaan yang berhasil mempertahankan keunggulan kompetitif *(competitive advantage)* adalah perusahaan yang mampu menjadikan inovasi dan kreativitas sebagai landasan utama perencanaanya. Inovasi diperlukan sebagai strategi dalam menciptakan dan menghasilkan produk baru atau melakukan pembenahan dengan mendorong perilaku kerja inovasi pada karyawan perusahaan atau anggota organisasi.

Fenomena saat ini adalah budaya birokrasi yang cenderung formal dan kaku membuat pegawai kesulitan dalam menerapkan ide-ide baru. Inovasi kerja rendah meskipun beban kerja tinggi; pegawai cenderung fokus menyelesaikan tugas rutin tanpa berpikir kreatif atau adaptif.

Apriyanti *et al.,* (2021) menjelaskan bahwa *Job Crafting* adalah proses modifikasi kerja yang berasal dari inisiatif karyawan, perubahan yang dilakukan dalam proses ini mencakup dari aspek fisik dan juga aspek psikologis. *Job crafting* memiliki hubungan erat dengan perilaku pekerja, terkhusus pada niat mereka dalam menggali makna dan nilai pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, *job crafting* memberikan dampak yang menguntungkan bagi pekerja, organisasi serta perusahaan. Menurut As *et al.,* (2023), kesulitan perawat dalam menghadapi ketidakseimbangan yang signifikan, terutama antara tuntutan kerja (*Job Demand*) dan sumber daya (*Job Resources*) yang tersedia untuk mengatasi perubahan selama pandemi COVID-19. Kondisi ini berisiko tinggi memicu *burnout* dan menghambat tercapainya *work-life balance*, sehingga diperlukan keahlian *Job Crafting* untuk menata ulang pekerjaan agar lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. Di tengah persaingan yang ketat, eksistensi setiap organisasi baik lembaga publik maupun, terutama, entitas bisnis sangat ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusianya.

Fenomena saat ini adalah pegawai tidak diberi ruang atau pelatihan untuk melakukan *job crafting* (menyesuaikan tugas dan lingkungan kerja agar selaras dengan kekuatan atau ketertarikan pribadi). Potensi untuk meningkatkan kinerja dan inovasi tidak optimal, karena pegawai tidak bisa mengelola tuntutan pekerjaan secara proaktif.

Berbagai studi sebelumnya memaparkan bahwa *job demands* memiliki pengaruh yang kompleks terhadap perilaku kerja inovatif, tergantung pada faktor mediasi dan moderasi yang terlibat. *Job crafting* dipandang sebagai salah satu mediator potensial yang menjembatani hubungan tersebut, karena karyawan yang melakukan *job crafting* cenderung lebih mampu mengelola tuntutan kerja secara positif dan mengarah pada perilaku inovatif. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai peran *job crafting* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *job demands* dan perilaku kerja inovatif menjadi penting, khususnya di lingkungan sektor publik yang seringkali dianggap rigid dan kurang adaptif terhadap perubahan.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai institusi publik yang menghadapi dinamika ketenagakerjaan yang kompleks, merupakan objek yang tepat untuk meneliti fenomena ini. Harapan dari penelitian ini mampu berkontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam upaya meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berbasis pada optimalisasi potensi internal individu, salah satunya melalui *job crafting*.

Mengingat kompleksitas dan dinamika yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, serta merujuk pada berbagai temuan penelitian terdahulu, menjadi penting untuk meneliti lebih lanjut tentang "**Dampak *Job Demands* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan *Job Crafting* sebagai Variabel Pemediasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan"** Tujuan dari penelitian ini adalah : 1. Untuk mengetahui pengaruh job demands terhadap job crafting pada Dinas Ketenagakerjaan Kota

Medan. 2. Untuk mengetahui pengaruh job demands terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. 3. Untuk mengetahui pengaruh job crafting terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. 4. Untuk mengetahui pengaruh job demands terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi job crafting pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

METODE

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bersifat kausal (*causal research*). Jenis penelitian tersebut digunakan untuk mangkaji data dengan cara menjelaskan dan menjabarkan serta menggambarkan data yang telah dihimpun. Sugiyono (2019) mendefinisikan penelitian asosiatif kausal sebagai studi yang menguraikan sebab-akibat antara minimal dua variabel. Dalam jenis penelitian ini, terdapat variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) Lokasi yang dijadikan objek penelitian adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang beralamat di Jl. K.H. Wahid Hasyim No.14, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dengan total keseluruhan berjumlah 114 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang berjumlah 114 pegawai. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini teknik *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh.

A. *Sumber Data Penelitian*

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data kuantitatif: Penelitian ini menggunakan data primer. primer dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Sugiyono, 2019).

B. *Teknik Pengumpulan Data Penelitian*

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mempergunakan kuisioner. Kuesioner merupakan instrumen penelitian yang berisi daftar pertanyaan terstruktur dan ditulis. Alat ini digunakan untuk mendapatkan data atau informasi spesifik dari subjek yang diteliti (responden)

C. *Teknik Analisis Data Penelitian*

Teknik analisis data adalah metode pengolahan data informasi. Saat melakukan penelitian, seorang peneliti perlu melakukan analisis data agar data yang telah diperoleh dapat dipahami dengan mudah. Selain itu, analisis data juga membantu dan mencari solusi untuk masalah penelitian. Proses analisis data melibatkan pengelompokan data berdasarkan variabel dan responden, serta menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti. Selain itu, perhitungan juga dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, dengan harapan mendapatkan hasil yang dapat diterima secara baik.

FINDING AND DISCUSSION

Hasil *Output* Deskriktif Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas (X) *Job Demands*

Hasil Tabel di bawah ini menampilkan hasil analisis deskriptif yang menjelaskan tanggapan para responden terhadap variabel *Job Demands* :

Tabel IV.1. Pendapat Responden Tentang Variabel *Job Demands* (X)

No. Pernyataan	Frekwensi Jawaban									
	SS		S		N		TS		STS	
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
1	49	42,98	50	43,86	13	11,40	2	0,00	0	0
2	46	40,35	47	41,23	20	17,54	1	0,00	0	0
3	32	28,07	57	50,00	21	18,42	4	0,00	0	0
4	44	38,60	54	47,37	15	13,16	1	0,00	0	0

Sumber : Data diolah, 2025.

1) Untuk pernyataan Saya merasa pekerjaan yang diberikan sering kali lebih banyak daripada waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya, sebanyak 43,86% dari responden yang berjumlah 50 orang, memberikan jawaban setuju
2) Untuk pernyataan Saya sering merasa kelelahan akibat banyaknya tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan, sebanyak 41,23% dari keseluruhan responden memberikan jawaban setuju, dengan total 47 orang
3) Untuk pernyataan Pekerjaan saya sering menuntut saya untuk tetap tenang meskipun menghadapi masyarakat yang marah atau tidak puas, mayoritas responden sebanyak 57 orang menyatakan setuju dan merepresentasikan 50,00% dari total sampel
4) Untuk pernyataan Pekerjaan saya membuat saya harus menghadapi situasi emosional yang sulit (misalnya keluhan masyarakat atau konflik antar pihak), sebanyak 54 responden, atau 47,37%, menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut

Variabel Bebas (Z) *Job Crafting*

Tabel berikut menyajikan hasil analisis deskriptif yang menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel *job crafting*:

Tabel IV.2. Pendapat Responden Tentang Variabel *Job Crafting* (Z)

No. Pernyataan	Frekwensi Jawaban									
	SS		S		N		TS		STS	
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
1	43	37,72	56	49,12	15	13,16	0	0,00	0	0
2	40	35,09	58	50,88	16	14,04	0	0,00	0	0
3	48	42,11	46	40,35	19	16,67	1	0,00	0	0
4	42	36,84	51	44,74	19	16,67	2	0,00	0	0
5	34	29,82	57	50,00	23	20,18	0	0,00	0	0
6	33	28,95	62	54,39	19	16,67	0	0,00	0	0

Sumber : Data diolah, 2025.

1) Untuk pernyataan Saya berusaha mengembangkan keterampilan baru untuk mendukung pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang dengan 49.12%
2) Untuk pernyataan Saya mencari kesempatan pelatihan atau pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang dengan 50.88%
3) Untuk pernyataan Saya aktif meminta umpan balik dari rekan kerja atau atasan untuk memperbaiki kinerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang dengan 42.11%
4) Untuk pernyataan Saya membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja untuk mempermudah tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang dengan 44.74%
5) Untuk pernyataan Saya secara sukarela mengambil tugas tambahan yang dapat mengembangkan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 orang dengan 50.00%
6) Untuk pernyataan Saya bersedia menghadapi tantangan baru untuk meningkatkan kualitas kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62 orang dengan 54.39%

Variabel Bebas (Y) Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian mengenai penjelasan responden terhadap variabel perilaku kerja inovatif dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.3. Pendapat Responden Tentang Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)

No. Pernyataan	Frekwensi Jawaban									
	SS		S		N		TS		STS	
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
1	56	49,12	55	48,25	2	1,75	1	0,00	0	0
2	58	50,88	48	42,11	6	5,26	2	0,00	0	0
3	46	40,35	55	48,25	9	7,89	4	0,00	0	0
4	46	40,35	54	47,37	11	9,65	3	0,00	0	0
5	52	45,61	46	40,35	10	8,77	6	0,00	0	0
6	50	43,86	48	42,11	11	9,65	5	4,39	0	0
7	53	46,49	54	47,37	4	3,51	3	0,00	0	0
8	58	50,88	45	39,47	7	6,14	4	0,00	0	0

Sumber : Data diolah, 2025.

1) Untuk pernyataan Saya terbuka untuk mempelajari hal-hal baru yang dapat meningkatkan kualitas kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang dengan 49.12%
2) Untuk pernyataan Saya berusaha memahami perkembangan terbaru yang dapat diterapkan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang dengan 50.88%
3) Untuk pernyataan Saya mampu menemukan alternatif solusi ketika menghadapi masalah di pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang dengan 48.25%
4) Untuk pernyataan Saya mampu menghubungkan informasi yang ada menjadi ide baru yang bermanfaat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 orang dengan 47.37%
5) Untuk pernyataan Saya berusaha meyakinkan rekan kerja atau atasan mengenai ide-ide yang saya miliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang dengan 45.61%
6) Untuk pernyataan Saya mendukung rekan kerja yang mencoba mempromosikan ide inovatifnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang dengan 43.86%
7) Untuk pernyataan Saya berusaha mengaplikasikan ide baru dalam pekerjaan sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 orang dengan 47.37%
8) Untuk pernyataan Saya membantu mengembangkan prosedur baru berdasarkan ide yang telah disetujui, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang dengan 50.88%

Hasil *Output* Statistik SMART-PLS

Teknik analisis data pada penelitian ini ialah analisis statistik multivariat yang menghitung besaran pengaruh antar variabel secara simultan dengan tujuan studi eksplorasi, prediksi, maupun pengempangan model struktural menggunakan Smart PLS dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) (Hair, *et al.,* 2019).

a. Uji Validitas Konvergen (*convergent validity*)

Convergent validity atau Validitas konvergen adalah evaluasi untuk mengukur hubungan dan kesesuaian antara masing-masing indikator dengan konstruk yang diukurnya (Hair *et al.,* 2019). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan pada 18 item kuesioner dari 114 responden. *Idea*lnya, suatu indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70 (Hair *et al.,* 2019). Meskipun demikian, untuk tujuan pengembangan skala, nilai *outer loading* (korelasi) antara 0,50 hingga 0,60 masih dapat diterima (Chin, 1998).

Tabel IV.4. Hasil Uji Validitas *Convergent Validity.*

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer loadings	Average Variance Extracted (AVE)
Job Demands (X_1)	JD.1	*Work overload*	0.925	0,863
	JD.2		0.961	
	JD.3	*Emotional demand*	0.816	
	JD.4		0.97	
Job Crafting	JC.1	Meningkatkan sumber daya pekerjaan structural	0.965	
	JC.2		0.951	

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer loadings	Average Variance Extracted (AVE)
(Z)	JC.3	Meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial	0.959	0,862
	JC.4		0.966	
	JC.5	Meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang	0.883	
	JC.6		0.879	
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	PI.1	Eksplorasi ide	0.960	0,913
	PI.2		0.941	
	PI.3	Generasi ide	0.937	
	PI.4		0.937	
	PI.5	Promosi ide	0.977	
	PI.6		0.972	
	PI.7	Implementasi ide	0.976	
	PI.8		0.941	

Sumber : Data diolah, 2025

Pengujian Discriminant Validity

Setelah model pengukuran reflektif dilakukan, selanjutnya dilakukan analisa validitas diskriminan berdasarkan kriteria Fornell dan Larcker, dan *cross loading*. Berikut tabel hasil *output* validitas diskriminan berdasarkan kriteria Fornell dan Larcker.

Tabel IV.5. Tabel Fornell-Larcker

	Job Crafting	*Job Demands*	Perilaku Kerja Inovatif
Job Crafting	0.96		
Job Demands	0.936	0.939	
Perilaku Kerja Inovatif	0.936	0.888	0.949

Sumber : Data Diolah (2025)

Nilai diagonal adalah akar AVE dan nilai lainnya adalah korelasi

Validitas diskriminan adalah langkah evaluasi penting untuk memastikan bahwa setiap variabel laten dalam model secara teoretis berbeda dan perbedaan tersebut terbukti secara empiris melalui pengujian statistik. Untuk memenuhinya, digunakan kriteria Fornell dan Larcker, di mana nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap variabel harus lebih besar daripada nilai korelasi variabel tersebut dengan seluruh variabel laten lainnya.

Tabel IV.6 Tabel Cross Loading

Item Pengukuran	*Job Crafting*	*Job Demands*	Perilaku Kerja Inovatif	*Job Crafting* x *Job Demands x* Perilaku Kerja Inovatif
JC.1	0.963	0.932	0.896	-0.406
JC.2	0.969	0.937	0.891	-0.411
JC.3	0.97	0.965	0.915	-0.494
JC.4	0.967	0.974	0.925	-0.517
JC.5	0.957	0.928	0.844	-0.349
JC.6	0.961	0.925	0.847	-0.392
JD.1	0.888	0.94	0.959	-0.62
JD.2	0.945	0.963	0.908	-0.534
JD.3	0.95	0.945	0.896	-0.457
JD.4	0.962	0.957	0.933	-0.509
PI.1	0.83	0.884	0.919	-0.509

Item Pengukuran	*Job Crafting*	*Job Demands*	Perilaku Kerja Inovatif	*Job Crafting* x *Job Demands x* Perilaku Kerja Inovatif
PI.2	0.832	0.887	0.934	-0.61
PI.3	0.914	0.923	0.947	-0.49
PI.4	0.929	0.934	0.94	-0.486
PI.5	0.937	0.951	0.963	-0.585
PI.6	0.94	0.953	0.963	-0.576
PI.7	0.848	0.907	0.961	-0.604
PI.8	0.858	0.917	0.967	-0.634

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel IV.10 diatas dapat diketahui bahwa pada variabel *job crafting* mempunyai 6 (enam) item pengukuran dengan nilai *cross loading* yaitu JC1 (0,963), JC2 (0,969), JC3 (0,97), JC4 (0,967), JC5 (0,957) dan JC6 (0,961) mempunyai korelasi lebih tinggi dengan variabel *job crafting* dan berkorelasi rendah dengan variabel yang lainnya. Hal ini bermakna jika enam item pengukuran variabel *job crafting* mengukur lebih tinggi variabel *job crafting* yang diukurnya dibandingkan berkorelasi lebih rendah dengan variabel lainnya.

Pengujian Reliabilitas Variabel Konstruk

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian (kuesioner) yang digunakan. Pengujian reliabilitas dalam studi ini menggunakan pendekatan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan:

Tabel IV.7 Hasil Pengujian Relibitas Variabel Konstruk

Variabel Konstruk	Cronbach's alpha	(rho_a)	Composite reliability	Kesimpulan
Job Crafting (Z)	0.988	0.988	0.99	Reliabel
Job Demands (X)	0.985	0.985	0.987	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.984	0.985	0.986	Reliabel

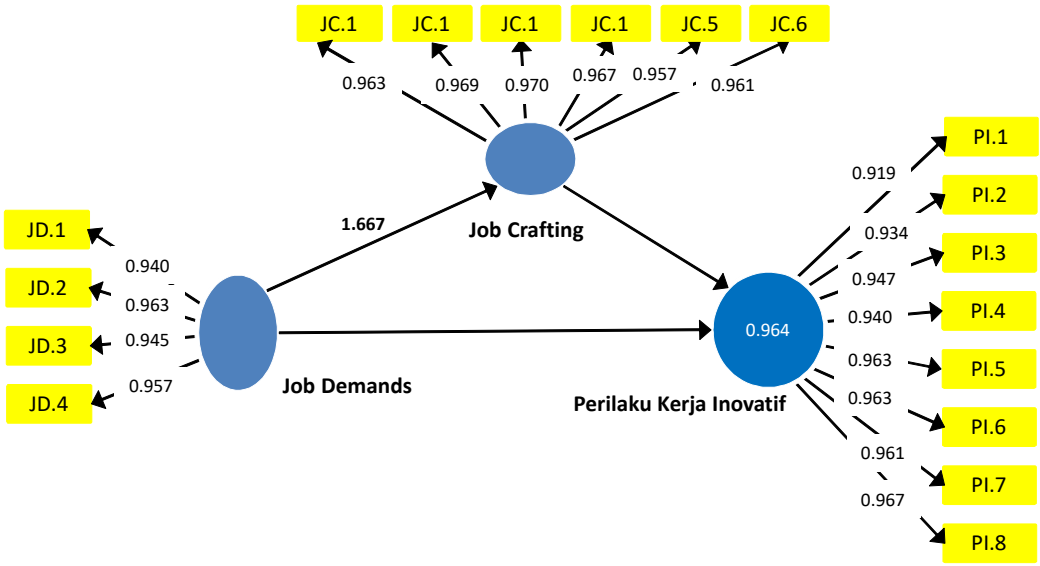
Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel IV.11 mengenai hasil uji reliabilitas diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *job crafting* (Z) sebesar 0,988, variabel *Job Demands* (X) sebesar 0,985, dan variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y) sebesar 0,984. Berdasarkan hasil standar penilaian uji reliabilitas jika nilai dari *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka dapat memenuhi kriteria reliabilitas. Apabila dilihat dari nilai *Composite Reliability* pada variabel *job crafting* (Z) sebesar 0,99, variabel *Job Demands* (X) sebesar 0,987, dan variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y) sebesar 0,986, dimana nilai tersebut sudah lebih dari 0,7 sehingga semua butir pertanyaan pada kuisioner telah memenuhi uji reliabilitas.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian Model FIT

Pengujian *model fit* dilakukan untuk memverifikasi bahwa model penelitian valid secara struktural (sesuai antara teori dan data) serta memiliki kemampuan memprediksi variabel yang baik. Metode yang digunakan untuk mengevaluasi *model fit* dalam penelitian ini adalah *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR).



Sumber : Data diolah (2025)

Gambar IV.1 Hasil Uji *Structural Equation Modelling* (SEM) *Partial Least Square* (PLS)

Pengujian Hipotesis (Uji t Statistik)

Estimasi *path coefficient* menggunakan metode *bootstrapping,* dengan tujuan untuk menentukan apakah sebuah variabel memiliki hubungan arah positif atau negatif dengan variabel lainnya. Berikut kriteria penilaian pada *path coefficient*:

1) Jika nilai *Path Coefficient* > 0, maka variabel memiliki hubungan yang positif dengan variabel lainnya, dan jika nilai *Path Coefficient* < 0, maka variabel memiliki hubungan yang negatif dengan variabel lainnya.
2) Jika nilai P Values < 0,10 maka signifikan sedangkan jika nilai P Values >0,10 maka tidak signifikan.

Tabel IV.8 Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Job demands -> *Job crafting*	0,198	0.214	0.121	1.631	0,103
Job demands -> Perilaku Kerja Inovatif	0,467	0,413	0.255	1.830	0.067
Job crafting -> Perilaku Kerja Inovatif	0,423	0,457	0.168	2.512	0.012
Job crafting x *Job Demands* -> Perilaku Kerja Inovatif	0,512	0,536	0.151	3.389	0.001

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel IV.14 diatas dapat disimpulkan bahwa:

1) Nilai original sampel pada *job demands* (X) → *job crafting* (Z) = 0,198 (positif), P Value 0,103 > 0,10 (tidak signifikan). Artinya jika semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi juga *job crafting* namun tidak terjadi secara signifikan.
2) Nilai original sampel pada *job demands* (X) → perilaku kerja inovatif (Y) = 0,467 (positif), P Value 0,067 < 0,10 (signifikan). Artinya jika *job demands* meningkat maka Perilaku Kerja Inovatif dapat meningkat secara signifikan.
3) Nilai original sampel pada *job crafting* → perilaku kerja inovatif (Y) = 0,423 (positif), P Value 0,012 < 0,10 (signifikan). Artinya jika *job crafting* ini meningkat maka perilaku kerja inovatif akan meningkat secara signifikan.
4) Nilai original sampel pada *job crafting* x *job demands* → perilaku kerja inovatif (Y) = -0,512 (negatif), P Value 0,001 < 0,10 (signifikan). Artinya jika nilai *job crafting* x *job demands* ini meningkat maka perilaku kerja inovatif dapat meningkat secara signifikan.

Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Tujuan dalam melakukan pengujian hipotesis adalah untuk mengidentifikasi dampak signifikan yang terjadi antara konstruk penelitian. Dalam pengujian hipotesis, jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, hasilnya dianggap signifikan. Namun, jika nilai t-statistik kurang dari 1,96, hasilnya dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2021). Berikut hasil uji hipotesis menggunakan metode *bootstrapping* pada penelitian ini.

Tabel IV.9 Hasil Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Hipotesis	Path Coefficient	p Value	95% Interval Kepercayaan Path Coeffocient		F Square
			Batas bawah	Batas atas	
H1. *Job demands* -> *Job crafting*	0,198	0,103	0,032	0,043	0,008
H2. *Job demands* -> Perilaku Kerja Inovatif	0,467	0,067	-0,008	0,822	0.003
H3. *Job crafting* -> Perilaku Kerja Inovatif	0,423	0.012	0,206	0,758	0,059
H4. *Job demands* x *Job crafting* -> Perilaku Kerja Inovatif	-0,512	0,001	-0,802	-0,306	0,222

Sumber : Data Diolah SMART PLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) ditolak yaitu tidak ada pengaruh signifikan *job demands* terhadap *job crafting* dengan nilai t-statistik yaitu 1,631 < 1,96, dengan *path coefficient* (0,198) bersifat positif dan p-value (0,103 > 0,10). Hal ini mengindikasikan jika setiap adanya peningkatan pada *job demands* maka akan meningkatkan *job crafting* namun tidak berpengaruh signifikan. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *job demands* dalam meningkatkan *job crafting* terletak antara 0,032 sampai 0,43. Dengan demikian keberadaan *job demands* dalam meningkatkan *job crafting* mempunyai pengaruh cukup rendah dalam level struktural (f square = 0,008). Perlu adanya upaya dalam peningkatan *job demands* para pegawai sehingga akan dapat meningkatkan *job crafting* hingga level 0,032.
2. Hipotesis kedua (H2) ditolak yaitu tidak ada pengaruh signifikan *job demands* terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan nilai t-statistik yaitu 1,83 < 1,96 dengan *path coefficient* (0,467) bersifat positif dan p-value (0,067 < 0,10). Hal ini bermakna jika setiap peningkatan nilai pada variabel *job demands* maka akan meningkatkan nilai variabel Perilaku Kerja Inovatif namun tidak signifikan secara statistik akan tetapi signifikan secara struktural. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *job demands* dalam meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif terletak antara - 0,008 sampai 0,822. Sehingga keberadaan pengaruh *job demands* dalam menurunkan nilai perilaku kerja inovatif mempunyai pengaruh sedang dalam level struktural (f square = 0,003). Perlu adanya upaya dalam meningkatkan *job demands* para pegawai sehingga dapat meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif hingga 0,822.
3. Hipotesis ketiga (H3) diterima yaitu ada pengaruh signifikan *job crafting* terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan nilai t-statistik yaitu 2,512 > 1,96 dengan *path coefficient* (0,423) bersifat positif dan p-value (0,012 > 0,10). Hal ini bermakna jika setiap peningkatan nilai pada variabel *job crafting* maka akan meningkatkan nilai variabel Perilaku Kerja Inovatif. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *job crafting* terhadap Perilaku Kerja Inovatif terletak antara 0,206 sampai 0,758. Sehingga keberadaan pengaruh Variabel *job crafting* dalam meningkatkan nilai perilaku kerja inovatif mempunyai pengaruh cukup rendah dalam level struktural (f square = 0,059). Perlu adanya upaya dalam meningkatkan peran *job crafting* sehingga perilaku kerja inovatif dapat ditingkatkan hingga level 0,206.
4. Hipotesis keempat (H4) diterima yaitu ada pengaruh signifikan *job demands* yang dimediasi *job crafting* terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan nilai t-statistik yaitu 3,389 > 1,96 dengan *path coefficient* (-0,512) bersifat negatif dan p-value (0,001 < 0,10). Hal ini bermakna jika setiap

peningkatan nilai pada variabel *job demands* yang dimediasi oleh variabel *job crafting* maka akan menurunkan nilai variabel Perilaku Kerja Inovatif. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *job demands* impinan yang dimediasi oleh variabel *job crafting* terhadap Perilaku Kerja Inovatif terletak antara -0,802 sampai -0,306. Sehingga keberadaan pengaruh Variabel *job demands* dimediasi oleh *job crafting* dalam menurunkan nilai perilaku kerja inovatif mempunyai pengaruh cukup tinggi dalam level struktural (f square = 0,222). Perlu adanya upaya dalam meningkatkan peran *job crafting* sebagai bagian dari *job demands* sehingga perilaku kerja inovatif dapat diturunkan hingga level -0,306

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat diperoleh hasil bahwa semua indikator pada setiap variabel miliki validitas baik secara convergen maupun diskriminan serta sudah memenuhi kriteria reliabilitas. Apabila semua indikator sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel maka dilanjutkan dengan struktural model yaitu R-square yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel *Job Demands* dimediasi *Job Crafting* dalam menjelaskan variabel Perilaku Kerja Inovatif sebesar 87,4% dan berada pada kategori kuat sedangkan 22,6% sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

1. **Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Job Crafting***

   Hasil pengujian pada pengaruh ini menunjukkan jika terdapat pengaruh positif antara *Job Demands* terhadap *job crafting* pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tetapi tidak signifikan, Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun tuntutan pekerjaan (*job demands*) cenderung mendorong pegawai untuk melakukan penyesuaian atau perancangan ulang terhadap pekerjaannya (*job crafting*), pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Dengan kata lain, tingginya tuntutan kerja tidak secara langsung menjamin peningkatan perilaku *job crafting* pegawai.

   Temuan ini dapat dijelaskan dengan menggunakan ***Job Demands*-Resources (JD-R) Model** yang dikembangkan oleh Demerouti *et al.,* (2021). Dalam model tersebut dijelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi (*job demands*) memang dapat memunculkan stres kerja apabila tidak diimbangi dengan ketersediaan *job resources* (misalnya dukungan sosial, otonomi, atau kesempatan pengembangan diri). Tanpa adanya sumber daya yang memadai, *job demands* lebih cenderung berdampak negatif (misalnya kelelahan atau *burnout*) dibanding mendorong pegawai untuk melakukan penyesuaian pekerjaan melalui *job crafting*.

2. **Pengaruh *Job Demands* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

   Hasil pengujian pada pengaruh ini menunjukkan jika terdapat pengaruh positif antara *Job Demands* Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Pimpinan terhadap Perilaku Kerja Inovatif tetapi tidak signifikan secara statistik namun signifikan secara struktural. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dari pimpinan memang dapat mendorong munculnya kecenderungan inovatif pada pegawai, namun belum cukup kuat untuk menjadi faktor utama

yang secara konsisten meningkatkan perilaku kerja inovatif. Dengan kata lain, *job demands* lebih berperan sebagai faktor pemicu (*trigger*) secara struktural, tetapi dampaknya tidak signifikan apabila tidak diiringi oleh dukungan faktor lain

Menurut ***Job Demands*-Resources Model (Demerouti *et al.,* 2021),** tuntutan pekerjaan dapat berfungsi ganda: di satu sisi dapat menimbulkan tekanan dan kelelahan, tetapi di sisi lain dapat menjadi tantangan (*challenge demands*) yang mendorong pegawai mencari cara baru untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan **Petrou *et al.,* (2022)** yang menemukan bahwa tuntutan kerja yang bersifat tantangan dapat mendorong munculnya perilaku inovatif melalui proses *job crafting*. Namun, tanpa dukungan *job resources* seperti otonomi, dukungan pimpinan, atau kesempatan belajar, tuntutan kerja cenderung hanya menambah beban tanpa menghasilkan inovasi yang berarti.

3. *Job Crafting* Berpengaruh Signifikan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian pada pengaruh ini menunjukkan *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi upaya pegawai dalam melakukan penyesuaian, perancangan ulang, serta proaktivitas terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku kerja yang inovatif. Dengan kata lain, pegawai yang mampu mengelola tugas, hubungan sosial, maupun cara pandang terhadap pekerjaannya secara kreatif akan lebih mudah menemukan ide-ide baru, menerapkan metode kerja yang berbeda, serta menghasilkan solusi inovatif bagi organisasi.

Temuan ini sesuai dengan konsep *Job Crafting Theory* yang dikemukakan oleh **Wrzesniewski dan Dutton (2021),** bahwa melalui *job crafting* pegawai memiliki kesempatan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan, nilai, dan kekuatannya sehingga lebih termotivasi untuk berinovasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Tims *et al.,* **(2021)** yang menyatakan bahwa *job crafting* tidak hanya meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*), tetapi juga memfasilitasi munculnya perilaku proaktif termasuk perilaku inovatif.

4. *Job Crafting* Memediasi Secara Signifikan Hubungan Antara *Job Demands* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian pada pengaruh ini menunjukkan *job crafting* memediasi secara signifikan antara *job demands* terhadap perilaku kerja inovatif. Hubungan ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak secara langsung meningkatkan perilaku inovatif pegawai, melainkan terlebih dahulu mendorong pegawai untuk melakukan *job crafting*. Dengan kata lain, ketika pegawai menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, mereka cenderung melakukan penyesuaian terhadap tugas, interaksi sosial, maupun cara pandang terhadap pekerjaannya, dan melalui proses inilah kemudian muncul perilaku kerja inovatif.

Temuan ini selaras dengan ***Job Demands*-Resources Model (Demerouti *et al.,* 2021)** yang menegaskan bahwa tuntutan kerja dapat berfungsi sebagai tantangan (*challenge demands*) yang mendorong pegawai melakukan adaptasi aktif, salah satunya melalui *job crafting*. Adaptasi tersebut memungkinkan pegawai menemukan cara baru yang lebih efektif, sehingga memicu perilaku kerja inovatif

KESIMPULAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa SRMR model sebesar 0,047. Karena nilai ini memenuhi kriteria fit (lebih rendah dari ambang batas), model ini memiliki kecocokan yang baik dengan data empiris. Dengan demikian, model penelitian layak secara struktural dan dapat dimanfaatkan untuk analisis prediksi.

1. Job demands tidak berpengaruh signifikan terhadap job crafting pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan didukung dengan nilai path coefficient 0,198) dan nilai p-value (0,103 > 0,10)
2. Job demands tidak berpengaruh signifikan secara statistik akan tetapi signifikan secara struktural terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Hal ini didukung dengan path coefficient (0,467) dan nilai p-value (0,067 < 0,10)
3. Job crafting terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berpengaruh secara signifikan dan positif. Hal ini didukung dengan path coefficient (0,423) dan nilai p-value (0,012 < 0,10)
4. Job crafting memediasi pengaruh job demands terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan namun terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari efikasi diri. Hal ini sesuai dengan path coefficient (-0,512) dan nilai p-value (0,001 < 0,05)

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Terima kasih Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta seluruh karyawan yang telah bersedia menjadi responden. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada dosen pembimbing dan pengajar di Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Harapan Medan atas bimbingan dan masukan yang sangat berharga selama proses penelitian. Terakhir, ucapan terima kasih kepada keluarga dan teman-teman atas dukungan dan semangat yang diberikan selama penyelesaian penelitian ini.

REFERENSI

Adif, I. (2022). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Job Crafting sebagai Mediasi (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang Tiga di Padang). Diploma thesis, Universitas Andalas. http://scholar.unand.ac.id/id/eprint/XXXXX

As, A. I., Mangilep, A. U. A., Insani, I. N., & Kalsum, U. (2023). Job Crafting Perawat Saat Pandemi Covid-19 : Studi Perbadingan Pada 3 Jenis Kepemilikan Rumah Sakit Sulawesi Selatan. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 11(2), 175-182. https://doi.org/10.14710/jmki.11.2.2023.175-182

Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2021). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 1(2). Diakses dari https://jurnal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/10680

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2019). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock And Looking Forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2019). On The

Relation Of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour And The Mediating Effect Of Work Engagement. Creativity and Innovation Management, 23(3), 318-330. DOI: https://doi.org/10. 1111/caim.12079

Di Apriyanti, D., Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran Job Crafting Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid Melalui Burnout Dan work Life Balance. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 22(2), 260–278

Fitri, T. T. R. (2024). Pengaruh Job Demand Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Job Crafting Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Lafayette Coffee & Eatery. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/9919

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Idris, Z., & Yuliviona, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan JobCrafting sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perikanan Kabupaten Agam. Vol.7, No.2, Desember 2024 Available online at: https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb

Karlina, L., Kusniawati, A., & Herlina, N. (2019). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Self Determination Terhadap Work Engagement Karyawan (Studi Pada PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran). Business Management and Entrepreneurship Journal, 1(3), 114–124. https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2320

Kaur, G. (2022). Pengaruh Job Crafting terhadap Perilaku Inovatif dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Le Polonia Hotel & Convention Medan. Universitas Sumatera Utara [Undergraduate thesis, Universitas Sumatera Utara]. Universitas Sumatera Utara Institutional Repository. https://repositori.usu.ac.id/

Kim, M., & Beehr, T. A. (2019). The Power Of Empowering Leadership: Allowing And Encouraging Followers To Take Charge Of Their Own Jobs. The International Journal of Human Resource Management, 32(9), 1865–1898. https://doi.org/10.1080/09585192.2019. 1657166

Noor, J. (2022). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan. Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana.

Notoatmodjo, S. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.

Pabidang, T. E. (2023). Pengaruh Job Demand-Resources (Jd-R) Terhadap Job Crafting Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Grestelina Makassar. Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar. https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/27344/2/K022201018_tesis_24-05-2023%20bab%201-3.pdf

Riadhah, M., Ghalib, S., & Prihatiningrum, R. R. Y. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Job Characteristics Dan Job Demands Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan PT Adaro Indonesia. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, 11(1), 54–67. https://doi.org/10.20527/jbp.v11i1.13124

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2020). Job Demands, Job Resources And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. Journal of Organizational Behavior, 25, 293–315. https://doi.org/10.1002/job.417

Sengkey, S. B. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Job Crafting. 2(3), 152–161. Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP). https://jurnal.ugm.ac.id/gamajop/article/view/36937

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2021). Development and validation of the job crafting scale. Journal of Vocational Behavior, 80(1), 173–186.

Triatmoko, N. Y., & Yuniawan, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap perilaku kerja inovatif dengan job crafting dan otonomi kerja sebagai variabel pemediasi (studi pada karyawan PT Nelta Multi Gracia). Diponegoro Journal of Management, 12(1), 1–14. https://doi.org/10.14710/djom.v12i1.38677

Wahono, B. (2021). Pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan di sektor publik. Jurnal Administrasi Publik, 12(2), 45-57.

Wibowo. (2020). Manajemen Kinerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2021). Crafting A Job: Revisioning Employees As Active Crafters Of Their Work. Academy of Management Review, 26(2), 179–201.

Zaru, Z. R., Rusydi, A. R., & Sumiaty. (2024). Pengaruh Job Resources Dan Job Demand Terhadap Job Crafting Perawat Berbasis Etnik Di Rsud Palagimata Kota Baubau. Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024. 5(1). Page 397-402 https://doi.org/10.52103/jahr.v5i1.1815