
HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN JOB CRAFTING DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN

Oleh
Hardani Dwi Jayanti
Universitas Mercubuana Yogyakarta
Email : Hardadwij@gmail.com

Article History:

Received: 06-12-2021

Revised: 19-01-2022

Accepted: 15-02-2022

Keywords:

Work Engement, Efikasi Diri,
Job Crafting

Abstack: *Schaufeli dan Bakker (Bakker, 2011) work engagement didefinisikan sebagai kondisi dimana kondisi karyawan yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan yang dimiliki karyawan. Work engagement dikatakan penting karena karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki keterlibatan yang penuh dan semangat tinggi dalam menjalankan pekerjaannya untuk mendorong tumbuhnya semangat kerja dalam perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan efikasi diri dan job crafting dengan work engagement pada karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah studi literatur review yang dilakukan dengan pengumpulan referensi dari jurnal dengan menganalisis lebih dalam. Penelitian terdahulu yang mendeskripsikan bahwa hubungan efikasi diri dan job crafting dengan work engagement pada karyawan ini saling berkaitan dan memberikan pengaruh. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara efikasi diri dan job crafting dengan work engagement pada karyawan.*

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki organisasi yang berbasis kemasyarakatan yang cukup banyak. Organisasi yaitu kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan batasan yang relatif diketahui, bekerja relatif terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama (Robbins, 2015). Sumber daya yang ada harus digunakan dengan baik dan maksimal agar tujuan organisasi tercapai. Cara yang dapat dilakukan adalah meningkatkan work engagement anggota organisasi. Organisasi yang memiliki anggota yang mempunyai keterikatan kerja (*work engagement*) cenderung tidak meninggalkan pekerjaannya dan berupaya semaksimal mungkin bagi perkembangan karirnya, serta secara tidak langsung mengembangkan organisasi tempat individu tersebut bekerja (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

Berdasarkan hasil survey Opin Enterprise Drupal (2012), ketika karyawan memiliki work engagement yang rendah atau juga disebut disengaged akan berdampak pada kinerjanya. Adapun dampak dari disengaged yaitu karyawan mengalami penurunan dalam

semangat kerja, keterlibatan kerja, dan kualitas kerja, serta karyawan akan memberikan kontribusi yang minimal dalam pekerjaannya. Dampak lain dari disengaged pada karyawan yaitu mengganggu rekan kerja dengan berkomentar negatif sehingga mengakibatkan pesimisme yang luar biasa. Pesimisme ini sangat berbahaya tidak hanya berdampak pada rekan kerja tetapi juga membahayakan untuk hubungan pelanggan yang sebelumnya solid, sehingga dapat menghilang. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gallup (2013) kepada karyawan dari beberapa negara di Asia Tenggara seperti Filipina, Thailand, Malaysia, Singapura dan Indonesia. Indonesia termasuk pada urutan yang rendah terkait dengan engagement pada karyawan.

Work engagement memiliki peranan yang penting bagi karyawan dan perusahaan. Menurut Schaufeli dan Bakker (Bakker, 2011) work engagement didefinisikan sebagai kondisi dimana kondisi karyawan yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan yang dimiliki karyawan. Work engagement dikatakan penting karena karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki keterlibatan yang penuh dan semangat tinggi dalam menjalankan pekerjaannya untuk mendorong tumbuhnya semangat kerja dalam perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Work engagement tidak hanya dapat meningkatkan performansi karyawan, tetapi juga dapat berdampak pada peningkatan personal resources (efikasi diri, kreatifitas, optimisme dan harga diri), serta job resources (otonomi, dukungan sosial dari rekan kerja, pembinaan dan umpan balik) dari waktu ke waktu (Bakker & Demerouti, 2008; Opin Enterprise Drupal, 2012). Individu yang memiliki work engagement tinggi (*engaged*) sering mengalami emosi positif sehingga mereka akan lebih produktif (Bakker & Demerouti 2008). Begitu pula, menurut Baumruk dan Gorman (2006) jika karyawan memiliki rasa *engaged*, secara konsisten akan meningkatkan tiga perilaku umum yang akan meningkatkan produktifitas perusahaan.

Berdasarkan kajian teori yang dilakukan oleh peneliti bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi work engagement menurut Bandura (1977) efikasi diri. Efikasi diri ialah evaluasi seseorang terhadap kemampuan dirinya atau kompetensinya untuk mampu melakukan sebuah tugas, dan bisa mencapai tujuan, atau harapan cita-cita diri sendiri dan mampu mengatasi hambatan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Libano, Llorens, Salanova, & Schaufeli (2012) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap work engagement. Efikasi diri dapat membuat seseorang lebih berusaha dalam aktifitasnya dan gigih sehingga memungkinkan seseorang lebih terlibat dalam pekerjaannya. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi atau pekerjaan.

Berdasarkan kajian teori yang dilakukan oleh peneliti bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi work engagement ialah Job crafting. Job Crafting memiliki potensi untuk meningkatkan keseimbangan karyawan dari job demands dengan job resources, (Bakker & Leiter, 2012). Bakker dan Leiter (2012) juga mengungkapkan bahwa job crafting membantu karyawan dalam proses menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Job crafting adalah proses perubahan cara/desain pekerjaan yang dilakukan karyawan baik dalam bentuk fisik maupun psikologis (Wrzesniewski, & Dutton, 2001).

LANDASAN TEORI

Menurut Macey & Scheneider (2008) (dalam Aprilia, N & Priyatama & Satwika, 2015) engagement yakni rasa pada diri seseorang terhadap tujuan dan energi yang sudah difokuskan, mampu memperlihatkan inisiatif, mampu beradaptas, mempunyai semangat untuk berusaha, dan mempunyai ketekunan pada tujuan organisasi. Bakker (Olivia, S & Prihatsanti, U. 2017) work engagement adalah keadaan dimana individu mampu bekerja dengan mengekspresikan dirinya melalui energi dan mental yang kuat ketika berhubungan dengan pekerjaan, yang dikarakteristikan oleh vigor (kekutan), dedication (pengabdian), dan absorption (penghayatan). Menurut (Bakker & Leiter, 2010) work engagement merupakan suatu faktor penting dalam organisasi untuk menghadapi persaingan organisasi dikarenakan hal ini berhubungan dengan performa baik individu ataupun perusahaan.

Menurut Schaufeli (dalam Bakker & Demerouti, 2008) mengungkapkan terdapat empat faktor yang work engagement yaitu job demands dimana aspek fisik, sosial maupun organisasi dari pekerjaan dibutuhkan usaha terus baik secara fisik maupun psikologis. Sementara itu job resources merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasi dari pekerjaan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaannya, mencapai target pekerjaan, dan perkembangan personal. Berdasarkan pendapat diatas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi work engagement, yaitu efikasi diri yang terdapat dalam personal resources yang mengarah kepada suatu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan level yang ditentukan. Menurut (Bakker, Schaufeli & Leiter, 2006) dalam Aprilia, N & Priyatama, A, N & Satwika, P, A, 2015 work engagement meliputi tiga aspek yaitu vigor, dedication, absorption.

Kreitner dan Kinicki (2003) (dalam Aprilia, N & Priyatama & Satwika, 2015) mengungkapkan bahwa self-efficacy adalah keyakinan yang ada pada diri seseorang terkait peluangnya untuk berhasil mencapai tugas, dan muncul secara lambat-laun melalui pengalaman kemampuan- kemampuan kognitif, sosial, dan bahasa. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. Menurut Bandura (Mahmudi & Suroso, 2014) mengungkapkan bahwa perbedaan efikasi diri pada setiap individu terletak pada tiga aspek, yaitu: *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *strength* (kekuatan keyakinan), dan *generality* (generalitas).

Job crafting ialah inisiatif dan kerelaan karyawan untuk merekonstruksi suatu pekerjaan, dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi pekerjaan. Job crafting adalah keahlian yang ada pada diri karyawan untuk dapat mendesain ulang pekerjaan atas inisiatif dari diri sendiri, dengan atau tanpa keterlibatan manajemen untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya pekerjaan terkait kemampuan pribadi ataupun kebutuhan karyawan (Tims, Bakker & Derks 2012).

Menurut Bakker dkk. (2012) menyatakan bahwa job crafting adalah modifikasi yang dilakukan seseorang mengenai beban kerja dan semangat seseorang untuk menyesuaikan pekerjaan dengan bakat, preferensi, dan keinginan mereka mengenai tujuan organisasi. Tims, Bakker & Derks (2012) job crafting dalam kerangka teoritis dari relasi job demands– job resources (JD-R). Berdasarkan paradigma JD-R, job crafting dapat dikategorikan dalam empat aspek, yakni Increasing structural job resources, Increasing social job resources, Challenging job demands, Decreasing hindering job demands.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah Literature Review. Penelitian kepustakaan atau kajian literatur (*literature review, literature research*) ialah penelitian yang mengkaji atau meninjau secara kritis pengetahuan, gagasan, atau temuan yang terdapat di dalam suatu literatur berorientasi akademik, dan merumuskan kontribusi teoritis dan metodologisnya untuk topik tertentu, Cooper (2010). Peneliti melakukan studi literatur review melalui referensi yang ada di berbagai sumber seperti jurnal, internet, dan buku. Jurnal yang di review dalam penelitian ini mulai dari tahun 2015-2020. Peneliti mengkaji jurnal baik dari nasional dan internasional kurang lebih 20 jurnal. Dan yang setelah ditelaah kembali peneliti menggunakan 12 jurnal. Analisis data penelitian ini adalah analisis berupa deskriptif, yakni penguraian secara teratur data yang telah diperoleh. Metode analisis tersebut dilakukan dengan cara mendeskripsikan data faktual yang kemudian di jelaskan kembali secara lebih mendalam. Hasil penelitian ini lebih memperhatikan hubungan antara efikasi diri dan job crafting dengan work engagement pada karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut (Pratama & Puspitadewi. 2019) Berkembangan perkembangan jaman, merupakan pandangan baru untuk organisasi atau perusahaan mengenai karyawan juga harus berubah, dari yang memandang karyawan sebagai sumber daya yang bisa digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan, menjadi karyawan sebagai modal penting bagi perusahaan untuk menjalankan, mengembangkan, dan mencapai tujuan organisasi secara optimal. Tantangan dalam dunia industri bukan sekedar mempertahankan individu yang bertalenta namun proses membuat individu tersebut memiliki engaged (Astika & Saptoto, 2016).

Bakker (2011) dalam Hidayat & Prahara (2020) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi memiliki tiga keuntungan. Pertama, karyawan menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan job resources yang akan berdampak pada penyelesaian task performance dengan hasil yang lebih baik. Kedua, karyawan akan lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketiga, karyawan akan menyalurkan work engagement kepada karyawan yang lain, sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok menjadi lebih baik. Schaufeli (2012) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki work engagement juga mempunyai inisiatif yang tinggi dalam mengerjakan tugas dan lebih termotivasi untuk belajar lebih dari apa yang dikerjakan sehari-hari. Federman (2007) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki engagement yang tinggi akan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, merasa dirinya adalah bagian dari suatu tim, merasa mampu dan tidak merasakan tekanan dalam setiap pekerjaan, serta bekerja dengan inovasi dan perubahan yang lebih baik.

Menurut Bakker (2007) menyebutkan bahwa terdapat 3 faktor utama yang mempengaruhi work engegement, yakni Job Resource, faktor ini berhubungan dengan aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan individu. Salience of Job Resources, faktor ini berhubungan pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu. Personal Resources, merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, dan usia. Sumber daya pribadi merupakan aspek diri

yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol, dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi work engagement yaitu: job resources, Saliience of Job Resources dan personal resources. Efikasi diri dan Job Crafting merupakan salah satu faktor dari personal resources.

Menurut Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004 aspek work engagement adalah kekuatan (vigor), ketangguhan mental seseorang yang sudah di uji sejak awal masuk, seperti tekanan yang diberikan saat bekerja dalam berbagai aspek fisik dan psikologis, kemudian pengabdian (dedication) adalah antusias, kebanggaan dan tantangan, dan penghayatan dalam menjalani pekerjaan (absorption) dianggap sebagai dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh dalam keterlibatan terhadap pekerjaan. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia dengan work engagement yang tinggi akan mampu mempertahankan dan meningkatkan performa meskipun kondisi di sekitarnya kurang kondusif. Selain itu, work engagement juga mampu meminimalisir job demands yang dapat mengakibatkan burnout (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007). Berdasarkan penjelasan diatas maka karyawan yang mengalami “disengaged” akan memiliki kecenderungan burnout.

Menurut Baron dan Byrne (2003) efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan. Adanya keyakinan ini individu mampu menilai apakah dirinya memiliki kemampuan untuk menghasilkan yang diinginkan atau tidak. Tingginya efikasi diri dapat memotivasi karyawan untuk bertindak sesuai tujuan. Hal ini dapat menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Apabila individu memiliki efikasi diri yang kuat maka dapat membantu dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan serta menambah motivasi diri untuk lebih berperan lebih aktif dalam bekerja. Selain itu, efikasi diri yang kuat dapat menganggap tugas yang sulit sebagai suatu pekerjaan yang menantang yang harus dikuasai, bukan sebagai suatu hal yang menakutkan dan harus dihindari. Individu yang memiliki efikasi diri rendah akan sulit memotivasi dirinya sendiri dan cenderung melarikan diri dari tugas, mengendorkan usahanya atau menyerah pada tahap awal rintangan yang ditemui (Aziz & Noviekayati, 2016). Menurut penelitian dari (Pratama, M & Puspitadewi, 2019) bahwa ada hubungan signifikan antara efikasi diri terhadap work engagement. Artinya semakin tinggi tingkat efikasi diri, maka semakin tinggi pula work engagement.

Menurut Wrzesniewski dan Dutton terdiri dari tiga aspek job crafting yaitu: task crafting, relational crafting dan cognitive crafting. Pengubahan tugas merupakan usaha yang dilakukan untuk mengubah cara kerja, keleluasaannya atau tipe tugas yang diambilnya. Pengubahan relasi menunjukkan usaha yang dilakukan karyawan dalam mengubah jumlah maupun kualitas relasi sosialnya di tempat kerja. Karyawan melakukan perubahan mengenai seberapa sering dia ingin berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja sehingga menciptakan situasi pekerjaan yang berbeda dengan sebelumnya. Dimensi ketiga, yaitu pengubahan persepsi dilakukan karyawan dengan mengubah batasan cara pandanganya terhadap pekerjaan. Dengan mengubah cara kerja, relasi dan persepsi maka karyawan

berpotensi untuk menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan dengan menciptakan hal yang berbeda pada pekerjaannya.

Job Crafting dengan work engagement yaitu semakin tinggi job crafting yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula work engagement yang dimiliki karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah job crafting maka semakin rendah pula work engagement pada karyawan. Job crafting dapat dikatakan adalah potensi untuk menyeimbangkan job demands (tuntutan pekerjaan) dengan job resources (sumber daya personal dan pekerjaan) (Bakker & Leiter, 2012), dimana kedua hal tersebut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya work engagement karyawan. Dimana tuntutan pekerjaan (job demands) tidak selalu bisa diatasi dengan sumber daya yang dimiliki oleh karyawan (personal resources) maupun sumber daya yang berasal dari pekerjaan (job resources). Karyawan dapat secara aktif mengusahakan/merubah pekerjaannya agar dapat disesuaikan dengan minatnya melalui memilih tugas dan bernegosiasi mengenai konten pekerjaan (task crafting), berimprovisasi dalam relasi dengan rekan kerja (relational crafting), dan menetapkan makna terhadap pekerjaannya (cognitive crafting) (Parker & Ohly dalam Bakker & Leiter, 2012). Sehingga, jika karyawan memiliki tingkat kemampuan yang tinggi untuk melakukan crafting pekerjaan pada segi tugas, kognitif dan relasi mereka di tempat kerja maka tingkat work engagement yang dimiliki oleh karyawan tersebut juga tinggi.

KESIMPULAN

Bakker (Olivia, S & Prihatsanti, U. 2017) work engagement adalah keadaan dimana individu mampu bekerja dengan mengekspresikan dirinya melalui energi dan mental yang kuat ketika berhubungan dengan pekerjaan, yang dikarakteristikan oleh vigor (kekutan), dedication (pengabdian), dan absorption (penghayatan). Work engagement memiliki peranan yang penting bagi karyawan dan perusahaan. Menurut Schaufeli dan Bakker (Bakker, 2011) work engagement didefinisikan sebagai kondisi dimana kondisi karyawan yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan yang dimiliki karyawan.

Work engagement dikatakan penting karena karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki keterlibatan yang penuh dan semangat tinggi dalam menjalankan pekerjaannya untuk mendorong tumbuhnya semangat kerja dalam perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Individu yang memiliki work engagement tinggi (*engaged*) sering mengalami emosi positif sehingga mereka akan lebih produktif (Bakker & Demerouti 2008). Selain itu jika dilihat dari Job Crafting memiliki potensi untuk meningkatkan keseimbangan karyawan dari job demands dengan job resources, (Bakker & Leiter, 2012). Bakker dan Leiter (2012) juga mengungkapkan bahwa job crafting membantu karyawan dalam proses menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Job crafting adalah proses perubahan cara/desain pekerjaan yang dilakukan karyawan baik dalam bentuk fisik maupun psikologis (Wrzesniewski, & Dutton, 2001).

Saya mengucapkan terimakasih kepada Universitas Mercubuana Yogyakarta, khususnya fakultas Magister Psikologi yang telah memberikan tempat untuk saya bisa menyelesaikan penelitian ini. Dan terimakasih sudah memberikan *support* dalam mensukseskan tulisan yang ada dalam jurnal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] [1] Aprilia, N & Priyatama, A, N & Satwika, P, A. (2015). Hubungan antara Self-efficacy dan Hardiness dengan Work engagement pada Anggota DPRD Kota Surakarta. 13(7), 84-85. <https://jurnal.uns.ac.id/wacana/article/view/5166>
- [2] [2] Baghdadi & Aliem & Alsayed. (2020). The relationship between nurses' job crafting behaviours and their work engagement. *Journal Of Nursing management*. 2(29), 5-6. <https://doi.org/10.1111/jonm.13141>
- [3] [3] Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20(1), 74-88.
- [4] [4] Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Toward A Model Of Work Engagement. *Journal Of Career Development International*. 13(3), 209-223.
- [5] [5] Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274.
- [6] [6] Baumruk R., & Gorman B. (2006). Why managers are crucial to increasing engagement. *Strategic HR Review*. 5, 24-27
- [7] [7] Baron, R.A., & Byrne, Donn. (2003). Psikologi Sosial Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- [8] [8] Cooper, P. E., & Cooper, M. (2010). Volcano and Geothermal Tourism. (P. E. Cooper & M. Cooper, Eds.) (1st ed.). London: Earthscan.
- [9] [9] Gallup. (2013). Why indonesia Must Engage Younger Workers. Diakses pada tanggal 6 Januari 2022 melalui situs https://news.gallup.com/businessjournal/166280/why-indonesia%20engageyoungerworkers.aspx?g_source=engagement+in+indonesia&g_medium=search&g_campaign=tiles
- [10] [10] Hidayat, S & Prahara S, A. (2020). Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal JAP (Riset Aktual Psikologi)*. 10(2), 235-236. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/psikologi/article/view/106977/103048>
- [11] [11] Libano, M.D., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W.B. (2012). About the Dark and Bright Sides of Self-efficacy: Workaholism and Work Engagement. *The Spanish Journal of Psychology*. 15(2), 688-701
- [12] [12] Mahmudi, M.H., Suroso. (2014). Efikasi diri, dukungan sosial dan penyesuaian diri dalam belajar. *Persona jurnal psikologi indonesia*, 3(2), 183-194.
- [13] [13] Noerant, S, O. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engagement Pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Jurnal Empati*. 6(4), 356-357. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/20107>
- [14] [14] Olivia, S & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engagement Pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Jurnal Empati*. 6(4), 356. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/20107>
- [15] [15] Opin Enterprise Drupal. (2012). Engage vs Disengaged Employee. Diakses pada tanggal 6 Januari 2022 melalui situs <https://www.opin.ca/en/article/engaged-vs-disengaged-employees>
- [16] [16] Pratama, M & Puspitadewi, N, W,S. (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 2(6), 2-3. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/28851>
- [17] [17] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)(Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.

- [18] [18] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- [19] [19] Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 173–186.
- [20] [20] Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Journal Academy of Management Behavior*, 26(2), 179-201.
- [21] [21] Yunara, A, A & Widawati, L & Dwarawati, D. (2019). Hubungan Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Mandor di Perusahaan "X" BKPH "Y" KPH Bogor. *Prodisiding Psikologi*. 5(2). 988-999.
<http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/psikologi/article/view/18825>