

**KONTRIBUSI *JOB CRAFTING* DENGAN *WORK LIFE
BALANCE* PADA PENDAMPING SOSIAL DI DINAS SOSIAL
SUMATERA BARAT**



SKRIPSI

Intan Denata

21011137

**DEPARTEMEN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2025

**KONTRIBUSI *JOB CRAFTING* DENGAN *WORK LIFE
BALANCE* PADA PENDAMPING SOSIAL DI DINAS SOSIAL
SUMATERA BARAT**



SKRIPSI

Intan Denata

21011137

Dosen Pembimbing:

Fauziah Taslim, S.Psi., M.Psi., Psikolog

DEPARTEMEN PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Intan Denata
NIM : 21011137
Departemen : Psikologi
Fakultas : Psikologi dan Kesehatan
Judul Skripsi : Kontribusi *Job Crafting* dengan *Work Life Balance* pada Pendamping Sosial PKH di Dinas Sosial Sumatera Barat.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari terungkap bahwa penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain, maka saya bersedia bertanggungjawab dan menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya tulis dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Bukittinggi, 3 November 2025

Yang menyatakan,



Intan Denata
NIM: 21011137

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Intan Denata
NIM : 21011137
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Kontribusi *Job Crafting* dengan *Work Life Balance* pada Pendamping Sosial
PKH Di Dinas Sosial Sumatera Barat

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Departemen Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Fauziah Taslim, S. Psi., M. Psi.,
Psikolog

1. 

Penguji I : Zulian Fikry, S. Psi., M.A

2. 

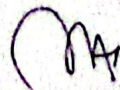
Penguji II : Rida Yanna Primanita, S. Psi., M.
Psi., Psikolog

3. 

Ditetapkan di : Bukittinggi
Tanggal : 3 November 2025

Mengetahui

Kepala Departemen Psikologi



Dr. Mardianto, S.Ag., M.Si
NIP. 197703242006041001

PERSETUJUAN SKRIPSI

**"Kontribusi *Job Crafting* dengan *Work Life Balance* pada
Pendamping Sosial PKH Di Dinas Sosial Sumatera Barat"**

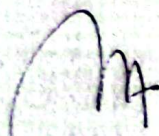
Nama : Intan Denata
NIM / BP : 21011137/21
Departemen : Psikologi
Fakultas : Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Mengetahui,

Bukittinggi, 3 November 2025

Kepala Departemen

Dosen Pembimbing



Dr. Mardianto, S.Ag., M.Si
NIP.197703242006041001



Fauziah Taslim, S. Psi., M. Psi., Psikolog
NIP. 199311012022032013

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Puji Syukur sepatutnya kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan untuk tetap sabar, bertahan dan bersungguh-sungguh dalam menulis skripsi serta menjalani prosesnya. Berkat Rahmat karunia-Nya, penulis berhasil menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kontribusi Antara *Job Crafting* Dengan *Work Life Balance* Pada Pendamping Sosial PKH Di Dinas Sosial Sumatera Barat”. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi Departemen Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang. Selain itu, shalawat dan salam selalu dipanjatkan Nabi Muhammad SAW, pemimpin umat islam.

Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dengan sepenuh hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Fauziah Taslim, S.Psi., M.Psi., Psikolog. Yang telah dengan penuh kesabaran membimbing penulis sebagai dosen pembimbing skripsi. Bimbingan dan perhatian Ibu lebih sekedar arahan akademik, tetapi juga memberikan penulis inspirasi, motivasi, serta pelajaran berharga tentang kehidupan. Penulis juga merasa sangat bersyukur bisa mendapatkan pembimbing setulus Ibu. Terimakasih juga karena Ibu telah bersedia dengan lapang dada dan penuh senyuman menerima penulis sebagai mahasiswa bimbingan Ibu, tanpa Ibu penulis tidak akan sampai pada titik ini. Semoga Ibu senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan atas ilmu yang telah dibagikan.
2. Bapak Dr. Ir. Krismadinata, S.T., M.T., Rektor Universitas Negeri Padang. Bapak Dr. Suryanef, M. Si, Dekan Fakultas Psikologi dan

Kesehatan Universitas Negeri Padang dan Bapak Dr. Mardianto, S.Ag., M.Si selaku Ketua Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang.

3. Terima kasih penulis ucapkan kepada Bapak Zulian Fikry, S.Psi., M.A selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan, kritik, serta saran yang membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini, sehingga hasil penelitian ini dapat menjadi lebih baik.
4. Terima kasih penulis ucapkan kepada Ibu Rida Yanna Primanita, M. Psi., Psikolog selaku dosen penguji dan dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan, kritik, serta memberikan arahan untuk penyelesaian skripsi dan terimakasih sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada Ibu yang telah bersabar menghadapi penulis selama perkuliahan ini. Ibu yang tidak hanya membimbing penulis dalam proses akademik, tetapi juga membantu penulis melewati masa-masa sulit. Melalui arahan dan perhatian Ibu, penulis mampu pulih dari pengalaman yang sempat menjadi beban psikologis. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan, dan selalu dilindungi oleh Allah SWT.
5. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada Bapak dan Ibu Dosen, Staf Pengajar, Tenaga Kependidikan dan Seluruh Pegawai selingkup Departemen Psikologi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah menjadi tempat bagi peneliti untuk belajar, bertumbuh dan mendapatkan banyak pengetahuan serta pengalaman yang berharga selama masa perkuliahan.
6. Teristimewa, panutan dan cinta pertama penulis, Papa Dedi Sinatra, terima kasih karena telah kuat berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi memberikan dukungan dan semangat serta selalu mengajarkan kebaikan dalam hidup kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Terima kasih karena selalu kuat dan bersabar dalam mengusahakan segala hal yang diinginkan penulis selama ini. Penulis tahu beratnya pengorbanan Papa untuk hidup dijalan demi bisa memberikan kehidupan yang layak untuk anak-anaknya, terutama

di usia Papa yang mulai menginjak tua. Kalau digambarkan bentuk cinta ini melalui lirik lagu, mungkin lagu Nadin Amizah-Bertaut “Nyawaku nyala karna denganmu” mewakili perasaan penulis dalam menggambarkan Papa. Semoga Papa selalu diberi umur yang panjang, kebahagiaan, dan Kesehatan, agar selalu bisa mendampingi penulis dalam mencapai semua cita-cita penulis di masa depan.

7. Pintu surgaku, Oma, Mama Anita Rahmawati, dan Mama Wisna Wati sosok luar biasa yang selalu menjadi sumber semangat, tempat bersandar, dan penopang dalam setiap doa penulis. Terima kasih atas kasih sayang yang tulus, cinta yang tak pernah habis, dan motivasi yang senantiasa menguatkan di setiap langkah. Semoga kesehatan, kebahagiaan, dan umur panjang selalu menyertai para Ibu tercinta, agar penulis dapat terus berjalan dengan doa dan cinta kalian yang tak tergantikan.
8. Kedua saudara laki-lakiku tersayang, abang Andre Vangestu Sinatra dan adikku Afdal Abibullah. Terima kasih telah menjadi pelindung dan penyemangat dalam setiap langkah hidup penulis. Abang dengan keteguhan dan perhatian yang selalu menenangkan, serta adik dengan keceriaan dan doa tulus yang tak pernah putus. Kehadiran kalian adalah rumah bagi hati penulis, tempat untuk kembali saat lelah dan sumber kekuatan untuk terus melangkah. Terima kasih telah menjadi anugerah terbaik dalam hidup ini. Seluruh keluarga tercinta,
9. Opa, paman dan tante dan seluruh Keluarga Besar Nek Ramian yang selalu memberikan doa dan dukungan serta selalu menyayangi penulis dengan tulus.
10. Kepada partner hidup penulis, yang terkasih yang tak kalah penting kehadirannya, Digo Afriansyah terima kasih atas setiap langkah yang telah kita lalui bersama sejak awal perjalanan perkuliahan ini. Terima kasih telah menjadi sosok yang setia menemani dalam setiap suka dan duka, dalam tawa maupun air mata. Kehadiranmu bukan hanya menjadi penyemangat, tetapi juga rumah tempat penulis menemukan ketenangan dan kekuatan untuk terus berjuang. Segala dukungan, cinta, waktu, dan

pengorbanan yang kamu berikan adalah bagian berharga dalam perjalanan ini. Penulis merasa terharu dan sangat bersyukur atas setiap momen yang telah dilalui bersama. Semoga di masa depan, kita tetap saling menggenggam tangan, tumbuh menjadi versi terbaik dari diri kita masing-masing, dan terus melangkah bersama menuju impian dan kebahagiaan yang diridhai Allah SWT.

11. Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada dua adik tercinta, Muharani Sabrina dan Siti Rayhanum, yang selalu hadir dengan kasih dan ketulusan di setiap langkah perjalanan ini. Terima kasih sudah menjadi cahaya di tengah hari-hari yang gelap, selalu memberi semangat, membantu dalam banyak hal, baik dengan dukungan moral, bantuan materi, maupun dengan menemani ke tempat-tempat yang menenangkan saat hati dan pikiran terasa sesak oleh beratnya hidup dan perjuangan menyelesaikan skripsi ini. Kehadiran kalian berdua bukan hanya menjadi penopang di masa-masa sulit, tetapi juga pengingat bahwa keluarga adalah rumah terbaik untuk kembali. Terima kasih karena sudah setia mendampingi kakak, tanpa mengeluh, tanpa pamrih. Doa dan kasih kalian adalah kekuatan yang membuat kakak mampu bertahan dan menyelesaikan perjalanan ini.
12. Sahabat terbaik penulis, Rima Hayatul Jeni. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan panjang ini, sejak masa SMA hingga kini. Bersama melewati tawa, tangis, perjuangan, dan setiap cerita yang menumbuhkan arti kebersamaan sesungguhnya. Kehadiranmu selalu membawa hangat dan semangat di setiap langkah penulis. Semoga persahabatan ini tetap terjaga selamanya, tidak lekang oleh waktu dan jarak. Mari terus tumbuh bersama, saling mendukung, dan mencapai hal-hal baik dalam hidup, sebagaimana kita pernah bermimpi bersama sejak dulu.
13. Teman-teman seperjuangan, Aisyah Febriani, Gina Amillusholehati, Shintia Eriza. Terima kasih telah mewarnai setiap langkah perjalanan ini. Kalian selalu ada, dalam tawa maupun air mata, menjadi pelukan hangat saat lelah dan cahaya di saat gelap. Terima kasih sudah menjadi

tempat berbagi cerita, tawa, dan semangat. Penulis sungguh terharu dan bahagia pernah berjalan sejauh ini bersama kalian. Semoga kebersamaan ini tetap abadi, dan kita terus tumbuh serta meraih hal-hal indah di masa depan, seperti yang selalu kita impikan bersama.

14. Ucapan terima kasih untuk teman-teman Angkatan Psikologi tahun 2021, terima kasih atas setiap kebersamaan, dukungan dan ruang tumbuh yang telah diberikan atas setiap kebersamaan yang telah dilalui sepanjang perjalanan ini. Setiap pengalaman dan momen bersama menjadi bagian yang penting yang memperkaya proses penulis hingga bisa dititik ini.
15. Untuk penulis sendiri, Intan Denata, terima kasih telah bertahan sejauh ini. Terima kasih karena tidak menyerah, bahkan saat dunia terasa berat dan langkah terasa goyah. Terima kasih telah memilih untuk terus percaya kepada Tuhan, tetap berdiri meski hati sering lelah, dan terus melangkah meski jalan penuh keraguan. Setiap air mata, setiap doa yang terucap dalam sepi, dan setiap perjuangan yang tak terlihat telah menjadikanmu sosok yang lebih kuat, lebih sabar, dan lebih bijaksana. Semoga ke depan, setiap langkahmu selalu dipenuhi cahaya kebahagiaan, kemudahan, dan keberkahan. Kamu sudah melangkah jauh, dan kamu pantas untuk bangga serta berbahagia atas semua yang telah kamu perjuangkan.

Bukittinggi, 24 Oktober 2025

Intan Denata

ABSTRAK

Judul : Kontribusi *Job Crafting* Dengan *Work Life Balance* Pada
Pendamping Sosial PKH Di Dinas Sosial Sumatera Barat.
Nama : Intan Denata
Pembimbing : Fauziah Taslim, S. Psi., M. Psi., Psikolog

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui kontribusi *job crafting* terhadap *work life balance* pada pendamping sosial Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial Sumatera Barat. Pendamping sosial menghadapi beban kerja yang tinggi dan tuntutan lapangan yang kompleks, yang berpotensi menyebabkan terganggunya *work life balance*. *Job crafting* dipandang sebagai strategi proaktif yang dapat membantu individu menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan, nilai, dan kebutuhan mereka untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Subjek penelitian adalah 35 pendamping sosial PKH dari tiga Dinas Sosial: Kota Padang, Kota Bukittinggi, dan Kabupaten Agam, yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuisisioner yang diadaptasi dalam versi bahasa Indonesia. Data dianalisis menggunakan regresi analisis sederhana dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan berada dalam kategori sedang. Uji hipotesis mengungkapkan bahwa adanya kontribusi positif yang signifikan antara *job crafting* dan *work life balance* ($r = 0,561$; $p < 0,001$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,314 menunjukkan bahwa *job crafting* berkontribusi sebesar 31,4% terhadap *work life balance*, sementara 68,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar penelitian. Dengan demikian, kedua variabel yang diteliti, yaitu *job crafting* dan *work life balance* memiliki kontribusi positif yang signifikan.

Kata Kunci : *job crafting*, *work life balance*, Pendamping Sosial PKH.

ABSTRACT

Title : The Contribution of Job Crafting to Work-Life Balance for PKH Social Assistance Program (PKH) Facilitators at the West Sumatra Social Services Office.

Name : Intan Denata

Supervisor : Fauziah Taslim, S. Psi., M. Psi., Psikolog

Abstract

This study aims to determine the contribution of job crafting to the work-life balance of social assistants in the Family Hope Program (PKH) at the West Sumatra Social Service. Social assistants face a high workload and complex field demands, which can potentially disrupt work-life balance. Job crafting is seen as a proactive strategy that can help individuals align their work with their abilities, values, and needs to achieve a better work-life balance. This study used a quantitative approach with a correlational method. The subjects were 35 PKH social assistants from three Social Services: Padang City, Bukittinggi City, and Agam Regency, selected using a total sampling technique. Data were collected using a questionnaire adapted into an Indonesian version. Data were analyzed using simple regression analysis with SPSS version 26. The results showed that most participants were in the moderate category. Hypothesis testing revealed a significant positive contribution between job crafting and work-life balance ($r = 0.561$; $p < 0.001$). The coefficient of determination (R^2) of 0.314 indicates that job crafting contributes 31.4% to work-life balance, while the remaining 68.6% is influenced by factors outside the study. Thus, both variables studied, job crafting and work-life balance, have a significant positive contribution.

Keywords: *job crafting, work-life balance, PKH Social Assistants.*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian	7
F. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. <i>Work Life Balance</i> (Keseimbangan Kerja dan Kehidupan).....	9
1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	9
2. Dimensi <i>Work Life Balance</i>	10
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	11
B. <i>Job Crafting</i>	12
1. Pengertian <i>Job Crafting</i>	12
2. Dimensi <i>Job Crafting</i>	12
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Crafting</i>	13
C. Dinamika <i>Work Life Balance</i> dengan <i>Job Crafting</i>	14
D. Kerangka Konseptual	15
E. Hipotesis	15
BAB III METODE PENELITIAN	16
A. Jenis Penelitian.....	16
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	16
C. Definisi Operasional Variabel.....	16
D. Populasi dan Sampel Penelitian	17
E. Teknik Pengumpulan Data.....	18

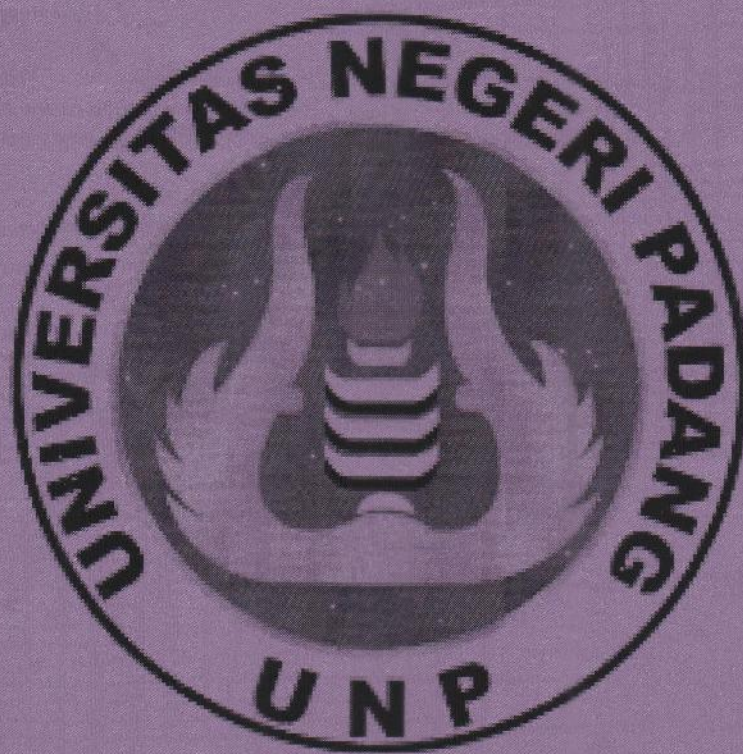
F. Teknik Analisis Data	20
G. Prosedur Penelitian.....	22
H. Analisis Data	23
BAB IV HASIL PENELITIAN	25
A. Deskripsi Subjek Penelitian	25
B. Pelaksanaan Penelitian	26
C. Hasil Penelitian.....	26
D. Analisis Data	34
E. Pembahasan	36
BAB V PENUTUP	42
A. Kesimpulan.....	42
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA.....	41
LAMPIRAN.....	47

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Berpikir Kontribusi Antara <i>Job Carfting</i> dengan <i>Work Life Balance</i> pada pendamping sosial PKH di Dinas Sosial	15
Tabel 3.1 Skala WLB	18
Tabel 3.2 <i>Blue Print work life balance</i>	19
Tabel 3.3 <i>Blueprint Job Crafting</i>	20
Tabel 4.1 Data Responden Berrdasarkan Wilayah	25
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	25
Tabel 4.3 Rerata Hipotetik dan rerata Empirik WLB dan <i>Job Crafting</i>	27
Tabel 4.4 Kategorisasi <i>Work Life Balance</i>	27
Tabel 4.5 Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik	28
Tabel 4.6 Kategorisasi aspek <i>work life balance</i>	29
Tabel 4.7 Kategorisasi <i>Job Crafting</i>	31
Tabel 4.8 Rerata hipotetik dan rerata empirik <i>job crafting</i>	32
Tabel 4.9 Kategorisasi <i>job crafting</i>	32
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	34
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas.....	34
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	48
Lampiran 2. Skala WLB.....	49
Lampiran 3. Skala <i>Job Crafting</i>	52
Lampiran 4. Data <i>Job Crafting</i>	45
Lampiran 5. Data <i>Work Life Balance</i>	48
Lampiran 6. Uji Validitas	51
Lampiran 7. Validitas.....	55
Lampiran 8. Hasil Uji Reabilitas.....	60
Lampiran 9. Hasil Uji Daya Diskriminasi Item	61
Lampiran 10. Kuisisioner Penelitian.....	63
Lampiran 11. Data Demografis Responden Penelitian	70
Lampiran 12. Skor Empirik Deskriptif	71
Lampiran 13. Uji Normalitas	71
Lampiran 14. Linearitas	72
Lampiran 15. Hipotesis	72
Lampiran 16. Beberapa Bukti Penyebaran Kuisisioner	74



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinas Sosial merupakan sebuah instansi pemerintah yang fokus pada penanganan isu-isu sosial serta peningkatan kualitas masyarakat di tingkat desa atau kecamatan. Lembaga ini memegang peranan krusial dalam upaya peningkatan kesejahteraan sosial warga, khususnya dalam penyediaan layanan dan dukungan bagi kelompok-kelompok yang rentan. Salah satu inisiatif utama yang dikelola oleh Dinas Sosial adalah Program Keluarga Harapan (PKH). Berdasarkan definisi yang diutarakan oleh Purwanto (2013), PKH adalah sebuah mekanisme jaminan sosial yang dirancang untuk meringankan beban dan memberikan dukungan kepada Rumah Tangga Sangat Miskin (RTSM) dalam mengakses layanan kesehatan dan pendidikan dasar. Program ini berupaya mendorong peningkatan taraf hidup keluarga pra-sejahtera melalui pemberian bantuan yang disertai dengan persyaratan tertentu.

PKH merupakan sebuah program bantuan sosial yang dikelola oleh pemerintah. Program ini dirancang untuk memajukan taraf hidup keluarga penerima dengan fokus pada peningkatan kualitas di bidang pendidikan, kesehatan, serta kesejahteraan sosial. Program ini membutuhkan pekerja sosial yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa bantuan yang diberikan tepat sasaran serta membantu keluarga penerima manfaat agar dapat memanfaatkan bantuan tersebut secara optimal. Pendamping sosial PKH di Dinas Sosial berperan penting dalam memastikan program bantuan sosial berjalan dengan efektif (Kementrian Sosial RI, 2023).

Menurut Suryani (2020), menyatakan para pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) adalah komponen dari tenaga sosial yang memiliki peran krusial dalam mendukung pelaksanaan kebijakan kesejahteraan sosial di Indonesia. Mereka bertanggung jawab dalam mendampingi Keluarga Penerima Manfaat (KPM), memastikan bantuan sosial tepat sasaran, serta melakukan pembinaan dan pemberdayaan terhadap penerima manfaat. Tugas ini bukan saja sebatas pada aspek administratif, akan tetapi melibatkan interaksi langsung dengan masyarakat yang sering kali menghadapi berbagai permasalahan sosial

kompleks, seperti kemiskinan, kekerasan dalam rumah tangga (KDRT), anak putus sekolah, hingga penyalahgunaan narkoba.

Pekerjaan pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) menuntut kehadiran di lapangan, sering kali di daerah terpencil, dengan kondisi kerja yang tidak menentu. Mereka menghadapi beban kerja yang tinggi, mulai dari target administratif, jam kerja yang tidak terbatas, hingga ekspektasi sosial yang besar dari masyarakat dan pemerintah. Selain itu, para pendamping juga mengalami tekanan emosional akibat kompleksitas permasalahan sosial yang dihadapi, *multitasking* yang intens, serta keterbatasan kontrol terhadap tugas. Berdasarkan hasil wawancara terhadap lima orang pendamping PKH di Dinas Sosial Kota Bukittinggi pada 17 Februari 2025 menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka mengalami kesulitan dalam mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat tuntutan pekerjaan yang terus-menerus.

Sejak tahun 2018, pendamping PKH bertanggung jawab mendampingi 150 hingga 250 penerima bantuan, namun pada tahun 2024 hingga 2025 jumlah ini meningkat menjadi 250 hingga 350 orang. Beban kerja semakin berat akibat kekurangan tenaga kerja, menyusul pengunduran diri empat pendamping tanpa adanya pengganti. Mereka harus menangani 8 hingga 15 kegiatan per minggu, memastikan pencairan dana bantuan yang kini menggunakan metode baru melalui akun virtual, serta mendata langsung ke rumah-rumah penerima. Selain itu, pendamping juga harus memastikan akses pendidikan 12 tahun, fasilitas kesehatan gratis, hingga pemenuhan syarat penerima bantuan seperti kehadiran sekolah dan penggunaan bantuan yang tepat. Perubahan kebijakan dan transisi pemerintahan menambah tantangan membuat pekerjaan mereka semakin kompleks dan penuh tekanan.

Dengan beban tugas yang semakin meningkat dan jumlah penerima manfaat yang semakin bertambah, sementara jumlah pendamping berkurang akibat pengunduran diri dan belum adanya pengganti. Hal ini membuat para pendamping sosial mulai merasakan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sebagian dari mereka mengaku mengalami

kelelahan berkepanjangan dan motivasi kerja menurun akibat beban kerja yang tidak sepadan dengan jumlah pendamping yang tersedia serta tenggat waktu yang ketat. Selain itu, mereka juga menghadapi perubahan kebijakan dari Kementerian Sosial yang belum berjalan optimal sehingga menimbulkan rasa kecewa terhadap pemerintah pusat yang dinilai kurang tanggap terhadap kondisi di lapangan.

Akibat tekanan kerja dan ketidakjelasan dalam penyaluran bantuan, sebagian pendamping mulai kesulitan menanggapi pengaduan dari penerima manfaat. Mereka juga menghadapi tantangan dalam menangani kasus sosial yang kompleks seperti kenakalan remaja, pelecehan seksual, dan penyalahgunaan narkoba yang memerlukan pendekatan dan pemahaman khusus yang belum tentu dimiliki oleh semua petugas pelayanan. Meskipun menerima bantuan tugas administratif dari rekan sesama, penyelesaian kasus sosial yang kompleks tetap menjadi tanggung jawab utama pendamping. Kondisi ini menggambarkan betapa besar tantangan dalam menjaga *work-life balance*, yang berdampak tidak hanya pada kesejahteraan pribadi para pendamping, tetapi juga pada efektivitas layanan kepada masyarakat penerima manfaat.

Kondisi optimal karyawan merupakan faktor krusial yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas sebuah institusi. Dalam lanskap profesional yang dicirikan oleh stres dan ekspektasi tinggi, harmonisasi antara ranah personal dan profesional, atau yang dikenal sebagai *work-life balance* (WLB), tampil sebagai isu fundamental. Konsep keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mengacu pada pencapaian di mana individu mampu menunaikan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengkompromikan kehidupan personal atau kesehatan psikologis. Sebagaimana dikemukakan oleh Kelliher et al. (2019), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan didefinisikan sebagai relasi yang proporsional antara kegiatan profesional dan kegiatan non-profesional.

Berdasarkan pandangan Greenhaus et al. (2003), *work life balance* merujuk pada upaya penyalarsan antara berbagai peran yang dijalani

seseorang, di antaranya adalah peran profesional di tempat kerja dan peran dalam lingkungan keluarga. Istilah *work life balance* digunakan untuk menggambarkan kondisi di mana seorang karyawan mampu mengelola alokasi waktu kerjanya secara luwes, sehingga memungkinkan ruang bagi aktivitas pribadi, kegemaran, urusan keluarga, studi lanjut, dan lain sebagainya, demi tercapainya sebuah harmoni tanpa adanya dominasi tunggal dari tuntutan pekerjaan (Frame dan Hartog, 2003).

Work-life balance mengacu pada keadaan ideal di mana seseorang mampu menyelesaikan tanggung jawab profesionalnya sembari tetap memelihara kehidupan personal dan stabilitas emosionalnya. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan akhirnya berpengaruh pada kinerja serta kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Di sisi lain, dalam upaya untuk mencapai *work life balance*, organisasi dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan perubahan atau penyesuaian dalam pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadi. Yang bisa dilakukan oleh para karyawan ini adalah mengatur pekerjaan mereka sedemikian rupa sehingga mereka tetap dapat mencapai tujuan *work life balance*.

Namun, menariknya, ada sebagian kecil dari mereka yang tetap merasa termotivasi dan mampu *work life balance*. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan strategi individu dalam menghadapi beban kerja. Salah satu strategi yang relevan dalam hal ini adalah *job crafting*.

Job crafting merupakan suatu pendekatan yang memungkinkan individu untuk secara aktif mengubah pekerjaan mereka terkait dengan tugas, hubungan, dan cara mereka memandang pekerjaan, sehingga lebih selaras dengan minat, kekuatan, serta nilai-nilai pribadi (Wrzesniewski dan Dutton, 2001). Menurut Tims dkk. (2012), *job crafting* merupakan kapasitas karyawan untuk secara proaktif memodifikasi peran pekerjaan mereka dengan menyelaraskan tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia agar selaras dengan karakteristik dan preferensi personal. Menurut Singh dan Singh (2018), *job crafting* terjadi ketika seseorang dapat memanfaatkan kemampuannya dengan

baik, sehingga individu tersebut dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, yang pada gilirannya dapat mengurangi stres yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Tims et al., (2012) menjelaskan empat aspek dari *job crafting*, diantaranya: *increasing structural job resources* atau peningkatan sumberdaya struktural, *increasing social job* atau peningkatan sumberdaya sosial, *increasing challenging job demands* atau peningkatan tugas yang menantang, *decreasing hindering job demands* atau penurunan pada tugas yang menghambat. *Increasing structural job resource* mengenai variasi dalam sumber daya, peluang pertumbuhan, dan kemandirian. Peningkatan di bidang-bidang ini secara signifikan mempengaruhi desain pekerjaan, yang mengakibatkan peningkatan rasa tanggung jawab dan/atau pengetahuan terkait pekerjaan. Sedangkan *increasing social job resources* menyebutkan sumber daya dukungan sosial, bimbingan dari atasan, dan umpan balik konstruktif. Peningkatan dalam sumber daya sosial secara signifikan mempengaruhi dimensi sosial pekerjaan dan interaksi antarindividu.

Menurut Tims et al., (2012), menjelaskan ciri-ciri individu dengan *job crafting* tinggi antara lain proaktif dalam mencari tantangan, berusaha menciptakan hubungan kerja yang positif, serta mampu mengubah cara pandanganya terhadap pekerjaan. Sebaliknya, individu dengan *job crafting* rendah cenderung pasif, menerima tugas apa adanya, dan kurang mampu menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi pribadinya, yang berpotensi memperburuk *work-life balance* mereka (Berg, et al., 2008).

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji mengenai keterkaitan antara *job crafting* dan *work life balance*. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Firdauz dan Sawitri (2021), berjudul Hubungan Antara *Job Crafting* Dan *Work Life Balance* pada Karyawan Teknik Perumdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Penelitian ini membuktikan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *work life balance*. Penelitian lain berjudul Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Depok Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* di PT Bank Tabungan Negara

(Persero) Tbk Kantor Cabang Depok dengan sampel yakni 55 karyawan dari masing-masing unit di bank tersebut membuktikan bahwa *job crafting* dan *work life balance* memiliki pengaruh yang kuat dan berpengaruh positif. Hal ini berkaitan dengan pendekatan untuk menemukan keseimbangan yang tepat antara waktu yang dialokasikan untuk kehidupan pribadi dan waktu yang didedikasikan untuk tugas profesional, yang dikenal sebagai *work life balance*, serta kemampuan karyawan untuk menyesuaikan tugas mereka sesuai dengan preferensi mereka, yang dikenal sebagai *job crafting*.

Dengan demikian, berdasarkan pemaparan diatas mendorong para peneliti untuk melakukan penelitian tentang kontribusi *job crafting* dengan *work life balance* pada pendamping sosial PKH di Dinas Sosial.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tuntutan kerja yang tinggi
2. Pentingnya penerapan *work life balance* di lingkungan kerja
3. Kurangnya pemanfaatan *job crafting* sebagai strategi penyesuaian kerja

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat *work life balance* para pegawai?
2. Bagaimana tingkat keseimbangan pembagian peran (*work-life balance*) pada pegawai?
3. Bagaimana kontribusi *job crafting* dengan keseimbangan pembagian peran (*work-life balance*) pada pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat *work life balance* pada pendamping sosial PKH di Dinas Sosial Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui tingkat keseimbangan pembagian peran (*work-life balance*) pada pendamping sosial PKH di Dinas Sosial Sumatera Barat.

3. Untuk mengetahui kontribusi antara tingkat *work-life balance* dengan *job crafting* pada pendamping sosial PKH di Dinas Sosial Sumatera Barat.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai *work life balance*, sehingga para pegawai dapat mengatur keseimbangan peran dengan baik.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan informasi mengenai kontribusi antara *job crafting* dan *work life balance* bagi karyawan. Demikian pula, melatih diri untuk menerapkan seluruh pengetahuan yang peneliti peroleh, terutama selama menjalani perkuliahan, dalam praktik di lapangan.

3. Bagi Peneliti Lain

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memotivasi dan memberikan panduan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada topik yang sama atau terkait.

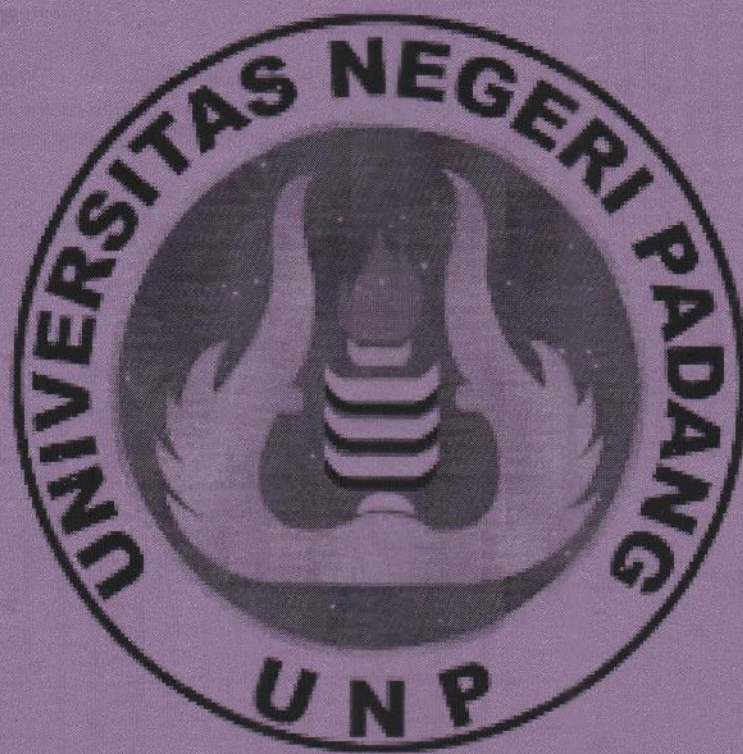
F. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan hasil pencarian judul yang sama yaitu hubungan antara *job crafting* dengan *work life balance*, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian, yaitu:

1. Penelitian pertama yang berjudul “Hubungan Antara *Job Crafting* Dan *Work Life Balance* pada karyawan Teknik Perumdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas yang dilakukan oleh Firdauz dan Sawitri (2021).
2. Kemudian, penelitian selanjutnya yang berjudul sama yakni Hubungan Antara *Job Crafting* dengan *Work Life Balance* Pada Guru PNS Di SMA Negeri 1 Lubuk Alung oleh Meysy Novia Ningsih (2024).

Pada penelitian ini yang menjadi perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada subjek. Penelitian sebelumnya meneliti pada karyawan Teknik Perumdam Tirta Satria dan Guru PNS di SMA Negeri 1 Lubuk Alung. Sedangkan, peneliti meneliti pada para pendamping sosial PKH di beberapa Dinas Sosial di Sumatera Barat. Selanjutnya, yang masih menjadi

pembeda yaitu lokasi penelitian, penelitian sebelumnya dilaksanakan di Kabupaten Banyumas dan SMA Negeri 1 Lubuk Alung, sedangkan peneliti melakukan penelitian di beberapa Dinas Sosial di Sumatera Barat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan berikut diperoleh berdasarkan hasil dan temuan penelitian lalu pengujian hipotesis tentang kontribusi *job crafting* pada *work life balance* pendamping PKH Dinas Sosial Sumatera Barat antara lain:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *job crafting* dan *work life balance* pada pendamping sosial PKH di Dinas Sosial Sumatera Barat.
2. Semakin tinggi *job crafting* yang dilakukan pendamping sosial, semakin baik pula *work life balance* yang mereka rasakan.
3. *Job crafting* berkontribusi dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, meskipun masih ada faktor lain yang turut memengaruhi *work life balance*.

B. Saran

1. Bagi Pendamping Sosial PKH

Diharapkan agar lebih proaktif dalam melakukan *job crafting* untuk mengurangi tekanan kerja dan menjaga keseimbangan hidup, misalnya dengan memanfaatkan dukungan sosial, mengatur prioritas, serta mengubah cara pandang terhadap pekerjaan.

2. Bagi Dinas Sosial

Perlu menyediakan program pelatihan atau intervensi berbasis *job crafting* yang dapat membantu pendamping sosial mengembangkan keterampilan adaptif. Selain itu, dukungan organisasi berupa fleksibilitas kerja dan perhatian pada kesejahteraan pegawai juga sangat penting.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang memengaruhi *work life balance*, seperti dukungan organisasi, kecerdasan emosional, atau kondisi keluarga. Selain itu, penelitian dengan metode campuran (*mixed methods*) dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika *job crafting* dan *work life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi (Ed ke-2.)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. In C. Cooper & P. Chen (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide* (pp. 37-64). Wiley-Blackwell.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: A self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 417-430.
- Bakker, A. B., & Tims, M. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *Journal of Industrial Psychology*, 36.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65*(10), 1359-1378.
- Berg, D., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2010). *Job crafting and meaningful work*. Washington, DC: American Psychological Association. http://justinmberg.com/berg-dutton--wrzesniewski_2.pdf
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). *What is job crafting and why does it matter?* University of Michigan, Ross School of Business
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87-96. effects on job performance. *IIMB Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.05.001>.
- Fajri, Z., Riamanda, I., & Rachmatan, R. (2023). Hubungan antara job crafting dengan kebermaknaan kerja pada guru sekolah di Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Psikologi Mind Set*, 14(02), 126-140.
- Firdauz, Q., & Sawitri, D. R. (2021). Hubungan antara job crafting dan work-life balance pada karyawan teknik Perumdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas. *Jurnal EMPATI*, 10(4), 234-239.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.
- Frame, P., & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality: Into the swamp of ethical practice: Implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review*, 12(4), 358-368.
- Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Gordon, H., Demerouti, E., LeBlanc, P., Bakker, A. B., Bipp, T., & Verhagen, M. (2016). *Bottom-up job (re)design: The impact of job crafting interventions on work engagement and performance*. Manuscript submitted for publication.
- Gozali, V. A., Zamralita, Z., & Lie, D. (2024). Gambaran keterikatan kerja karyawan generasi Z di PT X. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 2(1), 102-107.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work-life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112.
- Kementerian Sosial Republik Indonesia. (2021). *Pedoman umum program keluarga harapan tahun 2021*. Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial.
- Kementerian Sosial Republik Indonesia. (2023). *Program Keluarga Harapan (PKH)*. Diakses dari <https://kemensos.go.id>.
- Kirkendall, C. D. (2013). *Job crafting: The pursuit of happiness at work (Doctoral dissertation, Wright State University)*.
- Kristianti, I. Y. (2017). *Hubungan antara dukungan sosial dan work-life balance pada wanita pekerja usia dewasa dini. Skripsi*. Program Studi Psikologi Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169–1192. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.47084651>
- Lewis, S., & Beauregard, T. A. (2018). *The meanings of work-life balance: A cultural perspective*.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance: Challenges and solutions. *SHRM Research, USA*, 2(10), 2073-2079.
- Maimunah, F., Kadiyono, A. L., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work-Life Balance Pada Remote Working Employee di Indonesia. *Tekmapro*, 19(1), 94-103.
- Marks, S. R., & Macdermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and Family*, 58, 417-432.

- McDonald, P., Bradley, L., & Brown, K. (2005). Explanations for the provision utilization gap in work–family policy. *Women in Management Review* (in press).
- Ningsih, M. N., & Pratama, M. (2024). The relationship between job crafting and work-life balance in civil servant teachers at SMA Negeri 1 Lubuk Alung. *Trend: International Journal of Trends in Global Psychological Science and Education*, 1(4), 86-91.
- Noon, M., & Blyton, P. (2007). *The realities of work: Experiencing work and employment in contemporary society*. Palgrave Macmillan.
- Nurlambang, I. (2016). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk)*. Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Pemerintah Kota Bukittinggi. (2019). *Peraturan daerah Kota Bukittinggi nomor 11 tahun 2019 tentang penyelenggaraan kesejahteraan sosial*. Bukittinggi: Pemerintah Kota Bukittinggi.
- Poulose, S., & Sudarsan . N. (2014). Work-life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*.
- Purwanto A.S, S. M. (2013). Implementasi kebijakan program keluarga harapan (PKH) dalam memutus rantai kemiskinan (Kajian di Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto). *Wacana*, 16(2), 18.
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan job-related factors, work-life balance dan kepuasan kerja pada pekerja generasi milenial. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 8(2), D418-D423.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Scholarios, D., & Marks, A. (2004). Work-life balance and the software worker. *Human Resource Management Journal*, 14(2), 54-74.

- Siddiqui, D. A., dan Rehman, M., . (2020). Relationship between flexible working arrangements and job satisfaction mediated by work-life balance: Evidence from public sector universities' employees of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 104–127.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i1.15875>
- Siyoto, S. & Sodik. (2015). dasar metodologi penelitian. Yoyakarta: kdt.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 15, 957-977.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.w
- Sugiyono. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, N. (2020). Peran Pendamping Sosial dalam Program Keluarga Harapan (PKH). *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 18(2), 123–135.
- Syahrum dan Salim.(2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung:Cita pustaka Media.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230-240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- 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.
- Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2016). A test of a job demands–resources intervention. *Journal of Managerial Psychology*, 31, 686-701.

- Wells, C. S., & Wollack, J. A. (2003). An instructor's guide to understanding test reliability. Testing & Evaluation Services. University of Wisconsin.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

