



Analisis Bibliometric *Job Crafting* dan Agenda Penelitian di Masa Depan

Rina Dewi ¹⁾, Ilham Ilham ²⁾, Bambang Karnaen P ³⁾, Sugiarto Sugiarto ⁴⁾

^{1,3,4)} Fakultas Ekonomi/ Jurusan Manajemen, Universitas 45 Surabaya

²⁾ Fakultas Sains dan Teknologi/ Jurusan Teknologi, UIN Sunan Ampel Surabaya

Korespondensi penulis: rinadewisoesyra@gmail.com

Abstract. Proactive job crafting behavior is a study that is of interest to writers or researchers to be explored more deeply in relation to human resource management practices. Using the bibliometric method supported by the Scopus search engine and illustrated using Vos Viewer software was used to answer research questions. The results of the research found that the quantity of productivity that had been carried out in previous research was 885 documents, the most productive researcher was Bakker AB with 57 documents, the source of the most documents was published in the *Frontiers In Psychology* journal with 40 documents, the most productive affiliate was Erasmus Universiteit Rotterdam with 77 documents, the most productive country is the Netherlands with 179 documents, the most document types are articles with 740, equivalent to 83.6%, the most research subject areas are Business, Management and Accounting 459, equivalent to 30.3%, five main networks of author collaboration, a research map consisting of five clusters main as well as document maps based on density. These findings increase the understanding of future researchers to explore in depth the influence of job crafting on other variables.

Keywords: Job crafting, Research Map, Research Density Map, Bibliometric Study.

Abstrak. Perilaku proaktif *job crafting* merupakan suatu studi yang menarik minat penulis atau peneliti untuk dieksplorasi lebih mendalam terkait dengan praktik manajemen sumber daya manusia. Dengan menggunakan metode bibliometric yang didukung search engine Scopus dan diilustrasikan dengan menggunakan software Vos Viewer dipergunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Hasil penelitian menemukan kuantitas produktivitas yang telah dilakukan pada penelitian terdahulu sejumlah 885 dokumen, peneliti yang paling produktif adalah Bakker AB sebanyak 57 dokumen, sumber dokumen terbanyak di muat di jurnal *Frontiers In Psychology* sebanyak 40 dokumen, afiliasi paling produktif adalah Erasmus Universiteit Rotterdam sebanyak 77 dokumen, negara paling produktif adalah Belanda sebanyak 179 dokumen, type dokumen terbanyak adalah artikel sebanyak 740 setara dengan 83.6%, subyek area penelitian terbanyak adalah Business, Management and Accounting 459 setara 30.3%, lima jaringan utama kolaborasi penulis, peta penelitian yang terdiri dari lima kluster utama serta peta dokumen berdasarkan densitas. Temuan ini meningkatkan pemahaman peneliti di masa datang untuk mengeksplorasi secara mendalam pengaruh *job crafting* terhadap variable lainnya..

Kata Kunci: Job crafting, Peta Penelitian, Peta Densitas Penelitian, Analisis Bibliometric.

PENDAHULUAN

Job crafting merupakan perancangan ulang pekerjaan tingkat lanjut yang menggabungkan pendekatan yang diprakarsai organisasi (*top-down*) dan yang diprakarsai individu (*bottom-up*) (Petrou et al., 2012). *Job crafting* dapat meningkatkan kinerja keuangan organisasi, membangun komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan (Hu et al., 2020). Pelatihan *job crafting* untuk karyawan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan untuk menganalisis untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan (Moulik & Giri, 2021). *Job crafting* memungkinkan perusahaan dan karyawan untuk bekerja sama merancang ulang alasan, tugas dan hubungan interaktif pekerjaan, yang berdampak

positif terhadap makna dan identitas pekerjaan (Berg et al., 2013; Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Job crafting erat kaitannya dengan Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory) (Tims et al., 2012). Model JD-R Theory membingkai pekerjaan utama yang mewakili kinerja yang dilakukan individu untuk mengubah batas-batas pekerjaan mereka, meliputi peningkatan sumber daya pekerjaan struktural dan sosial (Tims et al., 2015a). Yang dimaksud sumber daya pekerjaan structural adalah perilaku proaktif untuk mengoptimalkan modal kerja sebagai upaya mandiri dalam pekerjaan, meningkatkan ketrampilan, mencari peluang pengembangan. Sedangkan peningkatan sumber daya pekerjaan sosial meminimalkan tuntutan pekerjaan dalam kompleksitas pekerjaan dan tekanan beban kerja. Individu yang antusias dan mampu secara efektif dalam bersosialisasi dengan aktivitas kerja dan merasa mampu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, akan berdampak positif baik bagi individu maupun institusi (Petrou et al., 2016). Karyawan merasakan tekanan psikologis dalam pekerjaan sehari-hari sehingga diperlukan peran karyawan sebagai *job crafter* untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menerapkan kebijakan yang mampu meningkatkan integrasi karyawan dengan tempat kerja (Oprea et al., 2020).

Dari studi literatur menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh terhadap secara konstruktif yaitu meningkatkan keterlibatan kerja, kesenangan kerja, dan kewajiban structural (Sharma & Nambudiri, 2020). Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang lebih besar cenderung antusias dalam menjalankan fungsinya, memberikan upaya terbaiknya terhadap perusahaan, dan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih tinggi (Demerouti et al., 2015). Dari latar belakang yang dijelaskan muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut

- 1) Berapakah produktifitas dokumen yang dihasilkan dari mulai munculnya istilah *job crafting* (2001) sampai dengan 2022 berdasarkan
 - a. Jumlah dokumen yang dihasilkan pertahun.
 - b. Penulis yang paling produktif
 - c. Sumber dokumen yang paling banyak membahas topik *job crafting*.
 - d. Afiliasi yang paling produktif menghasilkan dokumen dengan topik *job crafting*.
 - e. Negara paling produktif menghasilkan dokumen
 - f. Type dokumen yang paling banyak dihasilkan
 - g. Subyek area yang paling produktif
 - h. Jaringan kolaborasi antar penulis
- 2) Bagaimana gambar peta penelitian terdahulu, terdiri dari berapa kluster dan kata kunci apa saja yang dominan?

- 3) Bagaimana gambar densitas penelitian terdahulu dan peluang variable apa saja yang memungkinkan untuk diteliti di masa depan?.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep dan Pengertian *Job crafting*

Konsep *job crafting* pertama kali dikonsep oleh Wrzesniewski dan Dutton (2001) yang menggambarkan bagaimana individu dalam tugas atau hubungan interpersonal dalam pekerjaan karyawan. Model *job crafting* merinci motivasi individu yang berkaitan dengan aktivitas ini, peluang menciptakan lapangan kerja dan orientasi kerja individu membantu menentukan bentuk-bentuk penciptaan lapangan kerja. *Job crafting* membangun dunia kerja karyawan dengan membentuk tugas-tugas yang membentuk pekerjaan (Berg et al., 2013), dan bagaimana karyawan membentuk interaksi dan hubungan yang membentuk pekerjaan pada lingkungan sosial di tempat kerja (Berg et al., 2010). Menurut Tims dkk (2015b) *job crafting* merupakan modifikasi yang dilakukan karyawan mengenai beban kerja dan modal kerja untuk menyesuaikan pekerjaan mereka dengan preferensi dan bakat, keinginan mengenai tujuan organisasi.

Job crafting memungkinkan karyawan mengendalikan pekerjaan mereka dan menjadikannya lebih bermakna bagi mereka dengan melakukan sedikit perubahan pada tugas pekerjaannya (Han & Hwang, 2021). Karyawan dapat menyesuaikan peran dengan lebih baik agar sesuai dengan keterampilan dan minat. Karyawan menjadi lebih terlibat dalam pekerjaannya dan merasa lebih puas dengan kariernya (Tims et al., 2015). *Job crafting* dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberi mereka rasa memiliki yang lebih besar atas pekerjaan mereka (Yadav & Dhar, 2021). *Job crafting* membantu organisasi dalam mengembangkan keterampilan orang-orang agar sesuai (Lin et al., 2017). Karyawan yang secara proaktif melakukan *job crafting* diharapkan lebih produktif serta lebih banyak berinvestasi dalam pekerjaan mereka (Berg et al., 2013)

***Job Crafting* dan *Job Demands and Resources Theory* (JDR-Theory)**

Dalam konseptualisasi JD-R, karyawan menyusun pekerjaan mereka dengan meningkatkan atau menurunkan tingkat tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan (Petrou et al., 2012). Sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan secara bersamaan berdampak pada kesehatan, motivasi, dan hasil organisasi, seperti kinerja atau ketidakhadiran (Bakker & Demerouti, 2014). Sumber daya pekerjaan merupakan karakteristik pekerjaan yang mendukung pencapaian tujuan terkait pekerjaan dan merangsang pertumbuhan dan perkembangan (Geldenhuys et al., 2021). (Sharma & Nambudiri, 2020)

Job crafting merupakan menyeibangkan antara penyesuaian tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang diprakarsai oleh karyawan (Butucescu et al., 2020). Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural (peluang untuk berkembang dan mempelajari hal-hal baru di tempat kerja), mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat (membuat pekerjaan menjadi kurang intens secara mental dan emosional), meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang (secara proaktif mengambil proyek-proyek baru yang menarik), dan meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial misalnya mendapatkan lebih banyak umpan balik dari supervisor dan rekan kerja (Bakker & Demerouti, 2007).

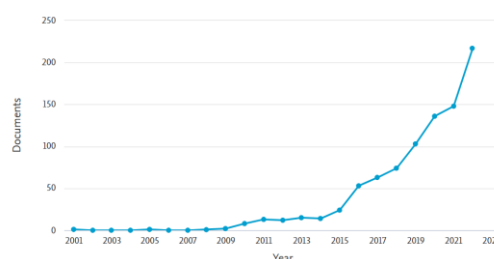
METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik analisis bibliometrik dengan menggunakan software Vos Viewer menggunakan sumber search engine Scopus untuk menganalisis tren dalam penelitian terdahulu pada bidang studi *job crafting*. Dengan menggunakan teknik analisis bibliometrik penelitian ini bertujuan untuk menemukan bidang penelitian baru dan sedang berkembang (King, 1987). Teknik analisis ini juga dipergunakan untuk mengidentifikasi calon kolaborator penelitian (Rodríguez-Ruiz et al., 2019) serta mengidentifikasi sumber yang sesuai untuk dipublikasikan (Kraus et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari analisis bibliometric dengan bantuan pencarian pada Scopus yang diilustrasikan kedalam gambar dengan menggunakan Vos Viewer, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut?

a) Produktivitas Dokumen Yang Dihasilkan dari Tahun 2001 – 2022

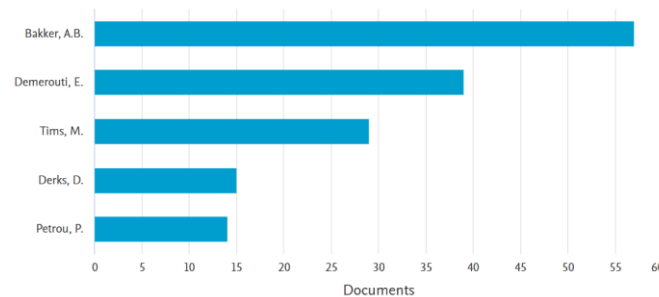


Gambar 1. Produktivitas Dokumen Penelitian Tahun 2001-2022

Total jumlah dokumen yang dihasilkan dari tahun 2001 samapai dengan 2022 adalah sebanyak 885 dokumen. Jumlah dokumen yang dihasilkan dari tahun ke tahun mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Tahun 2020 menghasilkan 136 dokumen, tahun 2021 sebanyak 148 dokumen dan tahun 2022 sebanyak 217 dokumen. Hal ini menggambarkan penelitian terkait *job crafting* masih merupakan hal yang menarik minat peneliti.

Dokumen pertama tentang *job crafting* adalah karya dari Wrzesniewski dan Dutton (2001) yang dengan judul *Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work* yang dimuat dalam *Academy of Management Review*. Selanjutnya dari tahun ke tahun semakin banyak penelitian terkait *job crafting*, hal ini menggambarkan subyek penelitian *job crafting* menarik minat peneliti.

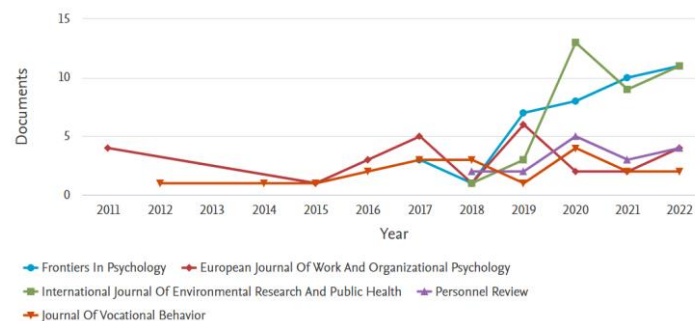
b) Penulis Yang Paling Produktif



Gambar 2. Penulis Yang Paling Produktif

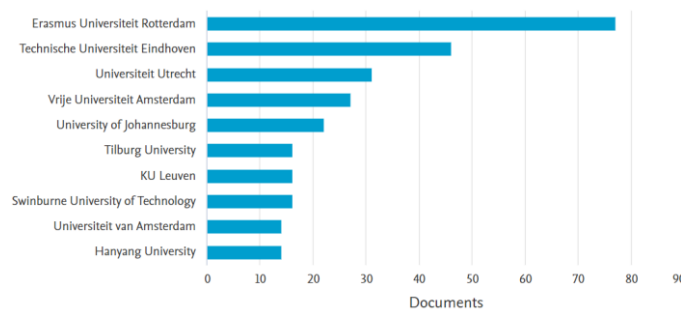
Lima peneliti yang paling produktif adalah Bakker AB sebanyak 57 dokumen, Demerouti sebanyak 39 dokumen, Tims sebanyak 29 dokumen, Derks sebanyak 15 dokumen dan Petrou sebanyak 14 dokumen.

c) Dokumen per tahun menurut sumber dokumen



Gambar 3. Dokumen per tahun menurut sumber dokumen

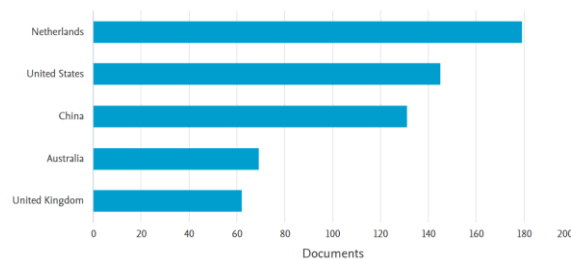
Dokumen per tahun menurut lima sumber terbanyak adalah pada jurnal *Frontiers In Psychology* 40 dokumen, *International Journal of Environmental Research and Public Health* 37 dokumen, *European Journal of Work and Organizational Psychology* sebanyak 28 dokumen, *ajournal of Vocational Behavior* sebanyak 20 dokumen dan *Personnel Review* sebanyak 16 dokumen.

d) Afiliasi Paling Produktif Menghasilkan Topik *Job crafting*

Gambar 4. Dokumen berdasarkan afiliasi

Lima afiliasi yang paling produktif dalam menghasilkan dokumen adalah Erasmus Universiteit Rotterdam sebanyak 77 dokumen, Technische Universiteit Eindhoven sebanyak 46 dokumen, Universiteit Utrecht 31 dokumen, Vrije Universiteit Amsterdam sebanyak 27 dokumen, University of Johannesburg sebanyak 22 dokumen.

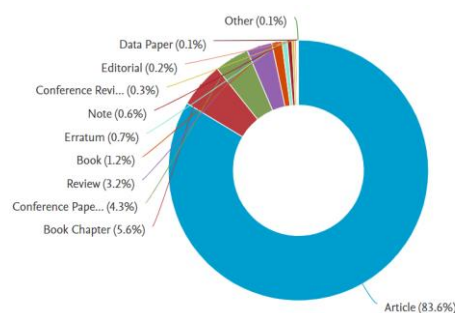
e) Negara Paling Produktif Menghasilkan Dokumen



Gambar 5. Negara Paling Produktif Menghasilkan Dokumen

Lima negara paling produktif dalam menghasilkan dokumen adalah Netherlands (Belanda) sebanyak 179 dokumen, United States (Amerika Serikat) sebanyak 145 dokumen, China sebanyak 131 dokumen, Australia sebanyak 69 dokumen, United Kingdom (Inggris) sebanyak 62 dokumen. Sisanya adalah negara Korea Selatan, Jerman, Itali, Afrika Selatan dan lain-lain.

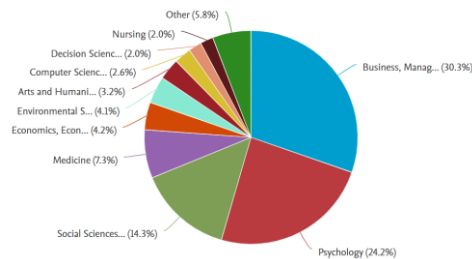
f) Type Dokumen Yang Paling Banyak Dihasilkan



Gambar 6. Type Dokumen Yang Paling Banyak Dihasilkan

Dokumen berdasarkan type terdiri dari artikel sebanyak 740 setara dengan 83.6%, book chapter 50 setara 5.6% dengan, conference paper 38 setara dengan 4.3%, review 28 setara dengan 3.2%, Book sebanyak 11 setara 1.2% dan sisanya lain-lain.

g) Dokumen Berdasarkan Subyek Area

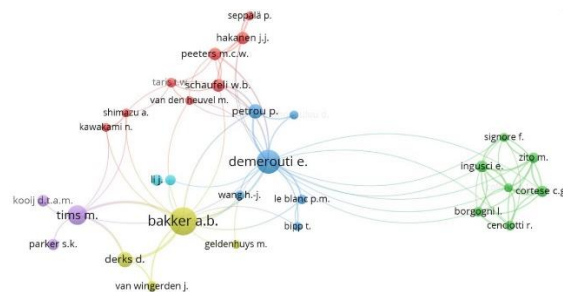


Gambar 7. Dokumen Berdasarkan Subyek Area

Dokumen berdasarkan subyek area terdiri dari Business, Management and Accounting 459 setara 30.3%, Psychology 366 setara 24.2%, Social Sciences 217 setara 14.3%, Medicine 111 setara 7.3%, Economics, Econometrics and Finance 63 setara 4.2% dan sisanya lain-lain.

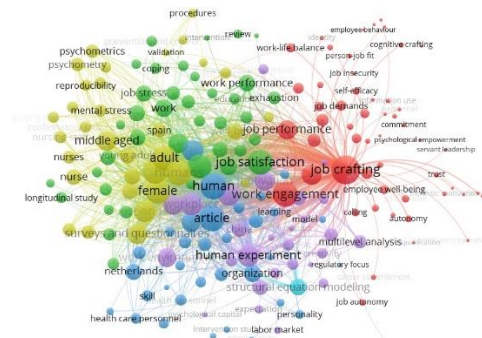
h) Jaringan Kolaborasi Antar Penulis

Pada gambar 8 terdapat lima jaringan utama kolaborasi penulis. Diantaranya adalah Demerouti, Derks, Bakker, Petrou, Tims dan lain-lain. Dokumen yang paling banyak disitasi adalah penelitian Bakker sebanyak 4832 kali, Tims sebanyak 2462 kali, Derks sebanyak 2464 kali dan Demerouti 1791 kali.



Gambar 8. Dokumen per tahun menurut sumber dokumen

i) Gambar Peta dan Kluster Penelitian Yang Dihasilkan



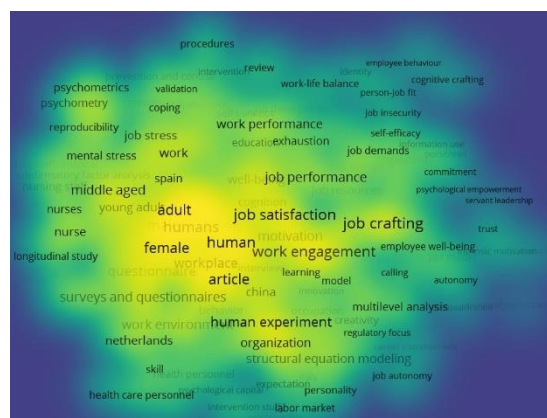
Gambar 9. Dokumen berdasarkan Peta

Pada peta penelitian dapat dikumpulkan menjadi lima kluster yang terdiri dari

- 1) Kluster merah terdiri dari kata kunci yang dominan *autonomy, calling, career commitment, cognitive crafting, relational crafting, task crafting, employee behavior, employee engagement, employee well-being, human resources management, JD-R Theory, organizational behavior, proactive behavior, job crafting, positive behavior, dan psychological empowerment.*
- 2) Kluster hijau terdiri dari kata kunci yang dominan *avoidance behavior, burnout, compensation, cognition, employee attitude, job characteristics, job satisfaction, mental health, organizational change, social behavior, social support, dan task performance.*
- 3) Kluster biru terdiri dari kata kunci yang dominan *decision making, emotion, organization, skill, worker.*
- 4) Kluster kuning terdiri dari kata kunci yang dominan *mental stress, professional practice, self-concept, social capital, dan well-being.*
- 5) Kluster ungu terdiri dari kata kunci yang dominan *craft production, creativity, innovation, job description, occupation, performance assessment, working environment, working conditions, workload dan workplace.*

j) Gambar Dokumen berdasarkan Densitas

Pada gambar peta densitas menggambarkan topik penelitian yang telah banyak dieksplorasi oleh para peneliti terdahulu terkait dengan *job crafting*. Sedangkan warna yang tidak terkonsentrasi merupakan topik penelitian yang masih terbuka peluangnya untuk dapat dieksplorasi lebih mendalam. Beberapa variable yang masih terbuka peluangnya untuk dieksplorasi diantaranya adalah psychological capital, servant leadership, job insecurity, work life balance dan lain-lain. Hasil peta densitas memberikan informasi bagi penelitian di masa mendatang untuk eksplorasi pengembangan ilmu pengetahuan *job crafting*.



Gambar 10. Peta Intensitas Density

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make it as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

KESIMPULAN DAN SARAN

Job crafting adalah proses membuat perubahan pada pekerjaan individu untuk menyenangkan dan memuaskan dengan melibatkan ketrampilan baru, tanggung jawab baru, atau sekadar menemukan cara untuk membuat pekerjaan lebih menarik dan memikat. Mengembangkan pekerjaan yang sesuai dalam organisasi dapat menjadi cara yang bagus untuk dalam karier terhadap perubahan di lingkungan kerja. Dengan menjadikan pekerjaan menjadi lebih unik dan bernilai, individu dapat meningkatkan peluang untuk tetap bekerja dalam lingkungan yang terus berkembang. Hasil penelusuran yang dilakukan pada penelitian terdahulu menggambarkan bahwa *job crafting* merupakan topik penelitian yang menarik bagi peneliti di bidang praktik manajemen sumber daya manusia. Penelitian terkait topik ini telah menggambarkan produktivitas topik studi *job crafting* dari 2001 sampai dengan 2022, melaporkan hasil lima kluster yang telah terbentuk serta peta densitas penelitian. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini dapat membantu mengeksplorasi topik hubungan dan pengaruh *job crafting* dengan konstruk variabel lainnya di penelitian berikutnya.

.

DAFTAR PUSTAKA

- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Enny Istanti¹⁾, Bramastyo Kusumo²⁾, I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.

- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. Purpose and Meaning in the Workplace, 34(4), 81–104. <https://doi.org/10.1007/s10894-015-9888-5>
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in *job crafting* at different ranks: When proactivity requires adaptivity. Journal of Organizational Behavior, 31(1), 158–186. <https://doi.org/10.1002/job.645>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. P. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. Journal of Vocational Behavior, 91, 87–96. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.001>
- Hu, Q., Taris, T. W., Dollard, M. F., & Schaufeli, W. B. (2020). An exploration of the component validity of job crafting. European Journal of Work and Organizational Psychology, 29(5), 776–793. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1756262>
- King, J. (1987). A review of bibliometric and other science indicators and their role in research evaluation. Journal of Information Science, 13(5), 261–276. <https://doi.org/10.1177/016555158701300501>
- Kraus, S., Li, H., Kang, Q., Westhead, P., & Tiberius, V. (2020). The sharing economy: a bibliometric analysis of the state-of-the-art. International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research, 26(8), 1769–1786. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-06-2020-0438>
- Moulik, M., & Giri, V. N. (2021). Impact of Increasing Social Resources on Work Engagement and Affective Organizational Commitment: The Mediating Role of Person–Job Fit. Management and Labour Studies, 1–15. <https://doi.org/10.1177/0258042X211026147>
- Oprea, B., Păduraru, L., & Iliescu, D. (2020). Job crafting and Intent to Leave: The Mediating Role of Meaningful Work and Engagement. Journal of Career Development, 1–14. <https://doi.org/10.1177/0894845320918666>
- Petrou, P., Demerouti, E., & Peeters, M. C. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. Journal of Organizational Behavior, 60(1), 1120–1141. <https://doi.org/10.1002/job>
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2016). “Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance”: Correction to Petrou, Demerouti, and Schaufeli (2015). Journal of Occupational Health Psychology, 21(3), 283–283. <https://doi.org/10.1037/ocp0000032>
- Rodríguez-Ruiz, F., Almodóvar, P., & Nguyen, Q. T. K. (2019). Intellectual structure of international new venture research: A bibliometric analysis and suggestions for a future research agenda. Multinational Business Review, 27(4), 285–316. <https://doi.org/10.1108/MBR-01-2018-0003>
- Sharma, A., & Nambudiri, R. (2020). Work engagement, job crafting and innovativeness in the Indian IT industry. Personnel Review, 49(7), 1381–1397. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0607>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. Journal of Vocational Behavior, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015a). Examining *Job crafting* from an Interpersonal Perspective: Is Employee Job crafting Related to the Well-Being of Colleagues? *Applied Psychology*, 64(4), 727–753. <https://doi.org/10.1111/apps.12043>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015b). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914–928. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.