

# Dukungan keluarga dan job crafting pada karyawan wanita yang telah menikah



p-ISSN 2746-8976; e-ISSN 2685-8428  
ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia  
2024, Vol 12(1):10–14  
DOI:10.22219/cognicia.v12i1.32257  
©The Author(s) 2024  
© 4.0 International license

Kholifah Umi Sholihah<sup>1\*</sup>, Dwi Hasnalathifani Hidayatillah<sup>2</sup>, dan Aula Fata Nabila<sup>1</sup>

## Abstract

Married women employees will experience difficulties in balancing multiple roles which will have an impact on employee welfare so that employees will have difficulty carrying out job crafting. The aim of this research is to determine the effect of family support on job crafting among married women employees. This research is quantitative research. Sampling used convenience sampling involving 51 married working women. Data analysis used simple linear regression with SPSS 25. This research found that family support had a positive correlation with job crafting as indicated by a significant value of 0,012. The effective contribution given by family support to job crafting is 12,3%. Based on this research, to improve job crafting, the government or academics can provide education on the importance of family support for a working woman.

## Keywords

Family support, job crafting, women employees

## Pendahuluan

Karyawan wanita yang telah menikah memiliki tanggung jawab yang lebih banyak dibandingkan dengan perempuan yang masih lajang. Karyawan wanita yang telah menikah mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran ganda sehingga berdampak pada kesejahteraan keluarga (Alifah *et al.*, 2023). Dijelaskan bahwa karyawan wanita yang sudah menikah sulit membagi waktu dalam melakukan aktivitas bekerja dan aktivitas sehari-hari (Hanany & Purwandari, 2023). Xu & Qi menyebutkan bahwa ketika dihadapkan pada konflik, wanita merasakan dampak negatif yang lebih besar dibandingkan laki-laki (Xu & Qi, 2020).

Selain itu, Wayne *et al.* (2017) menjelaskan bahwa adanya konflik pekerjaan dan keluarga memberikan pengaruh negatif yang dapat menyebabkan kelelahan emosional. Masalah lainnya yang lain muncul yaitu kesehatan mental dan rendahnya kepuasan hidup (Soeharto & Kuncoro, 2015), serta stress kerja (Akbar, 2017). Berbagai dampak negatif yang muncul akan membuat wanita yang bekerja ini tidak akan efektif dalam melakukan pekerjaan. Terlebih lagi, Wanita yang telah menikah juga akan rendah dalam upaya melakukan *job crafting*, padahal hal tersebut penting untuk dilakukan agar pekerjaan yang dimiliki bisa dikerjakan dengan lebih maksimal.

*Job crafting* dijelaskan sebagai peran aktif yang dilakukan karyawan dalam memulai perubahan pada fitur fisik, kognitif, atau sosial dari pekerjaan mereka (Slemp & Vella-brodrick, 2013). *Job crafting* dapat dilihat sebagai bentuk spesifik dari perilaku proaktif dimana karyawan memulai perubahan dalam tingkat tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan untuk membuat pekerjaannya lebih bermakna, menarik, dan memuaskan (Demerouti, 2014).

Terdapat tiga dimensi dalam *job crafting* yaitu, *task crafting*, *relational crafting* dan *cognitive crafting* (Slemp & Vella-brodrick, 2013). *Task crafting* mengacu pada perubahan yang dilakukan karyawan terhadap jenis atau jumlah pekerjaan yang mereka lakukan. *Relational crafting* mengacu pada kendali yang dimiliki karyawan terhadap orang-orang di tempat kerja yang berinteraksi dengan mereka. Sedangkan *cognitive crafting* mengacu pada cara seorang karyawan mengubah persepsi mereka tentang pekerjaan mereka agar pekerjaan mereka lebih bermakna (Geldenhuis *et al.*, 2020).

*Job crafting* berperan membantu individu untuk menjadi lebih inisiatif dan proaktif dalam pekerjaan ataupun keluarganya. Dengan menerapkan *job crafting* individu dapat menjadi lebih mandiri dalam menjalankan tanggung jawab sebagai karyawan atau sebagai ibu. Hal tersebut dikarenakan kemandirian individu dalam bekerja dapat membantu dalam menentukan jadwal, menentukan cara dan memiliki kebebasan dalam melaksanakan kewajiban di dalam pekerjaan maupun keluarga (Tims *et al.*, 2012). *Job crafting* tidak hanya memberikan hasil kerja yang menguntungkan bagi organisasi, namun juga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan (Audenaert *et al.*, 2020). Penelitian Peeters *et al.* (2016) mengungkapkan bahwa *job crafting* sangat membantu karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan.

Salah satu hal yang dapat berkontribusi dalam tercapainya *job crafting* adalah adanya dukungan sosial. Dukungan sosial

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Muria Kudus, Indonesia

<sup>2</sup>Magister Psikologi, Universitas Diponegoro, Indonesia

## Korespondensi:

Kholifah Umi Sholihah, Fakultas Psikologi, Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia, Jl. Lkr. Utara No.17, Kayuapu Kulon, Gondangmanis, Kec. Bae, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59325

Email: kholifah.umi@umk.ac.id

yang paling dibutuhkan adalah dukungan keluarga. Dukungan keluarga menjadi hal yang penting karena apabila suami atau anggota keluarga lain bisa membantu karyawan wanita yang bekerja maka *job crafting* juga akan bisa dilakukan dalam dunia pekerjaan. Dukungan keluarga didefinisikan oleh Rini dan Nur Rini & Nur (2020) sebagai informasi verbal atau nonverbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang dekat dengan subjek dalam lingkungannya atau yang berupa kehadiran dan hal yang dapat memberikan keuntungan emosional yang berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam konteks dunia kerja, menjalankan peran pekerjaan dan keluarga dapat dipengaruhi oleh dukungan keluarga. Boyar et al. (2014) menjelaskan bahwa dukungan keluarga terhadap karyawan dapat dilakukan melalui dukungan secara instrumental maupun emosional untuk mengurangi tekanan yang dialami atau dirasakan oleh individu.

Hasil penelitian Rahmadita (2013) menjelaskan bahwa adanya dukungan sosial terutama dukungan pasangan atau suami dapat membantu karyawan wanita dalam mengatasi konflik yang dihadapi. Penelitian Annisa & Swastiningsih (2015) juga menunjukkan bahwa adanya dukungan sosial dari pasangan akan memberikan kenyamanan dan mengurangi beban yang dihadapi wanita. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian Hanany & Purwandari (2023) yang mengungkapkan bahwa karyawan yang memperoleh dukungan dari keluarganya mampu menangani persoalan yang dihadapi.

Pada penelitian sebelumnya, ditemukan sedikit penelitian yang berfokus pada hubungan antara faktor keluarga dan *job crafting* (Laurence, 2010). Banyak yang menghubungkan spesifik ke dukungan rekan kerja (Laurence, 2010) dan dukungan organisasi yang dirasakan (Saragih et al., 2020). Berdasarkan fenomena yang terjadi maka penelitian ini bertujuan untuk memprediksi dukungan keluarga terhadap *job crafting* pada karyawan wanita yang telah menikah.

## Metode

### Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan wanita yang bekerja dan menikah dengan jumlah sebanyak 51 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan *convenience sampling*. Pengambilan sampel ini dilakukan berdasarkan ketersediaan dan kemudahan akses subjek penelitian, namun tetap memenuhi kriteria populasi dalam penelitian (Emerson, 2015; Etikan, 2016). Partisipan yang termasuk dalam populasi adalah Wanita yang bekerja dan telah menikah. Pada penelitian ini, wanita yang terlibat memiliki berbagai jenis pekerjaan, yaitu: guru sebanyak 5 orang, karyawan swasta sebanyak 5 orang, pengurus desa 28 orang dan PNS sebanyak 13. Kemudian, terdapat 35 orang yang jumlah anaknya 0-2 dan 16 lainnya memiliki anak lebih dari 2.

### Instrumen Penelitian

Dukungan keluarga diukur menggunakan *Comprehensive Evaluation of Social Support* (CESS) (Boyar et al., 2014). Skala ini memiliki delapan aspek, yaitu: Dukungan pekerjaan dari atasan, dukungan pekerjaan dari rekan kerja, dukungan pekerjaan dari organisasi, dukungan yang diterima dari

keluarga terkait keadaan keluarga, dukungan keluarga dari atasan, dukungan keluarga dari rekan kerja, dukungan keluarga dari organisasi, dan dukungan pekerjaan dari anggota keluarga. Total skala CESS terdiri atas 52 item, namun karena penelitian ini hanya meneliti terkait dukungan keluarga maka peneliti hanya mengambil satu aspek yaitu dukungan pekerjaan dari anggota keluarga dengan jumlah 7 item. Contoh aitem yang digunakan dalam skala ini yaitu “keluarga mengerti betapa pentingnya pekerjaan bagi saya”. Skoring skala terdiri atas rentang 1-5, yang mana apabila item favorabel maka diberikan skor 5 (sangat setuju) sampai 1 (sangat tidak setuju).

*Job crafting* diukur menggunakan skala *Job Crafting Questionnaire* (JCQ) (Slemp dan Vella-brodrick, 2013). Skala ini memiliki tiga aspek yaitu *task crafting*, *cognitive crafting*, dan *relational crafting* dengan item sejumlah 15. Contoh aitem yang digunakan dalam skala ini yaitu “berteman dengan orang-orang di tempat kerja yang memiliki keterampilan atau minat yang sama”. Skoring skala ini terdiri dengan rentang 1-6, yang mana apabila item favorabel maka diberikan skor 6 (sangat sering) sampai 1 (hampir tidak pernah).

Kedua skala adalah berbahasa Inggris, kemudian agar dapat digunakan pada penelitian ini peneliti melakukan penerjemahan dengan model *back translation* (Brislin, 1970; Maneesriwongul & Dixon, 2004; Sawitri et al., 2014). Proses translasi yang dilakukan yaitu melakukan *forward translation*, *backward translation*, membandingkan dan menilai skala hasil *forward* dan *backward*, Uji Keterbacaan dan Pretest. Pada proses *forward* peneliti melibatkan dua orang penerjemah yang tinggal di luar negeri dengan nilai IELTS 6 dan 7. Penerjemah pertama memiliki latar belakang psikologi dan penerjemah kedua non psikologi. Pada proses *backward* peneliti melibatkan dua orang yang memiliki Bahasa ibu Inggris dan telah tinggal di Indonesia selama minimal lima tahun agar penerjemah memahami makna dari Bahasa dalam skala penelitian. Hasil uji coba skala setelah melakukan translasi, didapatkan bahwa skala dukungan keluarga memiliki *corrected item-total correlation* sebesar 0,307-0,664 dan koefisien reliabilitas ( $\alpha$ ) sebesar 0,824. Pada skala *job crafting*, didapatkan nilai *corrected item-total correlation* sebesar 0,301-0,696 dan koefisien reliabilitas ( $\alpha$ ) sebesar 0,847.

### Prosedur dan Analisis Data

Penelitian ini dimulai dari mencari teori dari beberapa literatur tentang dukungan keluarga dan *job crafting* untuk memperkuat rancangan penelitian yang dilakukan. Peneliti kemudian mempelajari kedua variabel tersebut untuk merancang penyusunan proposal yaitu latar belakang dan metode penelitian. Selanjutnya peneliti mencari alat ukur yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut sesuai dengan aspek-aspek di dalamnya. Peneliti melakukan adaptasi skala dan selanjutnya mengambil data dengan menyebarkan skala yang sudah diadaptasi. Selanjutnya peneliti melakukan analisa data.

Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana menggunakan bantuan SPSS 25. Sebelum melakukan analisis data, peneliti melakukan uji asumsi dan didapatkan hasil data bersifat linear dan data berdistribusi normal. Pada *linearity*, nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,080, artinya data linear. Selanjutnya pada uji normalitas,

**Tabel 1.** Deskripsi variabel

Variabel	Rentang Nilai	Jumlah Subjek	Kategori
Job Crafting			
$X < \mu$	$X < 60$	17	Rendah
$X \geq \mu$	$X \geq 60$	34	Tinggi
Dukungan Keluarga			
$X < \mu$	$X < 25$	14	Rendah
$X \geq \mu$	$X \geq 25$	37	Tinggi

hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansinya lebih dari 0,05 (Roswirman & Elazhar, 2021).

## Hasil

Berdasarkan kategorisasi yang telah dilakukan, maka dapat dikatakan bahwa subjek penelitian mayoritas memiliki *job crafting* dalam kategori tinggi. Hal tersebut berarti, mayoritas wanita yang telah menikah telah memanfaatkan *job crafting* secara optimal. Namun demikian, masih ada beberapa subjek yang belum bisa memanfaatkan *job crafting*.

Berdasarkan kategorisasi yang telah dilakukan, mayoritas subjek penelitian dalam variabel *Job Crafting* memiliki skor yang tinggi, menandakan bahwa mayoritas wanita yang telah menikah telah memanfaatkan *job crafting* secara optimal. Namun, masih ada beberapa subjek yang memperoleh skor rendah, menunjukkan bahwa ada ruang untuk peningkatan dalam pemanfaatan *job crafting*. Sementara itu, dalam variabel Dukungan Keluarga, mayoritas subjek penelitian juga memiliki skor tinggi, menandakan bahwa mayoritas wanita yang telah menikah telah mendapatkan dukungan optimal dari keluarganya. Meskipun demikian, ada beberapa subjek yang mendapatkan skor rendah, yang menandakan adanya kebutuhan untuk meningkatkan dukungan keluarga bagi sebagian kecil wanita yang telah menikah.

Berdasarkan Uji regresi dukungan keluarga mampu memengaruhi *job crafting* ( $B = 076, p=0,012$ ). Sumbangan efektif yang diberikan dukungan keluarga terhadap *job crafting* sebesar 12,3%. Dengan nilai beta yang positif maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga maka semakin tinggi pula *job crafting* yang dimiliki.

## Diskusi

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, didapatkan bahwa dukungan keluarga dapat memprediksi *job crafting* yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal tersebut berarti, semakin besar dukungan yang diberikan oleh keluarga maka akan semakin tinggi pula *job crafting* yang dimiliki oleh individu. Adanya keterkaitan antara kedua variabel ini selaras dengan konsep teori *Job demand-resources* (JD-R). Greenglass & Fiksenbaum (2009) menjelaskan model JD-R yang dikategorikan kedalam dua kategori umum, yaitu tuntutan dan sumberdaya pekerjaan.

Berdasarkan teori JD-R dapat dikatakan bahwa dukungan dari orang lain akan membantu mencapai tujuan dalam dunia kerja, kontrol pekerjaan dan umpan balik dari kinerja yang telah dilakukan adalah contoh dari sumber daya (Schaufeli, 2017). Hal tersebut berarti apabila individu mendapatkan dukungan keluarga terkait pekerjaan maka individu dapat

memiliki *job crafting*. Pengaruh tersebut bisa muncul karena apabila individu memiliki sumberdaya yang positif maka individu akan terpacu untuk dapat melakukan hal-hal yang positif lainnya, salah satunya dengan memanfaatkan *job crafting* dalam bekerja.

Adanya pengaruh dukungan keluarga terhadap *job crafting* ini juga bisa terjadi karena, dalam penelitian lainnya, menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat dukungan sosial salah satunya oleh keluarga yang lebih tinggi cenderung menerapkan strategi yang lebih proaktif untuk menghadapi lingkungan kerja yang tidak diinginkan (Greenglass & Fiksenbaum dalam Audenaert et al. (2020)). Oleh karena itu, banyak karyawan cenderung mengambil inisiatif dalam memperbaiki dan membentuk *job crafting* ketika mereka menerima dukungan yang kuat. Kemudian, dijelaskan lebih lanjut bahwa ternyata keluarga yang memiliki konflik antara pekerjaan dan keluarga akan dapat menghambat munculnya *job crafting* oleh karyawan (Laurence dalam Laurence (2010)). Hal tersebut berarti dukungan sangat diperlukan agar konflik yang ada dalam rumah tangga bisa diminimalisir dengan baik sehingga individu mampu bekerja secara optimal.

Pada penelitian ini, didapatkan bahwa besar sumbangan efektif dukungan keluarga terhadap *job crafting* sebesar 12,3%. Sumbangan tersebut tidak terlalu besar karena hanya satu variabel yang digunakan dalam penelitian. Oleh karenanya, peneliti selanjutnya dapat mencari atau menambah variabel lainnya agar ditemukan 87,7% hal lain yang memengaruhi *job crafting*. Variabel lain yang mungkin bisa digunakan dan telah ditemukan bisa memengaruhi *job crafting* pada penelitian lainnya yaitu: *work engagement* (Marcellino & Pujianto, 2022), *self-efficacy* (Pelin, 2014), dan otonomi di tempat kerja (Kim et al., 2018).

Selain rekomendasi untuk menambahkan variabel lainnya, penelitian berikutnya juga dapat menambahkan jumlah subjek penelitian. Penambahan subjek sangat diperlukan karena pada penelitian ini subjek yang terkumpul hanya 51 orang karena kesibukan wanita yang telah menikah dan bekerja sehingga peneliti tidak dapat menambah subjek.

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa dukungan keluarga dapat memengaruhi *job crafting*. Hal itu berarti bahwa semakin besar dukungan yang diberikan oleh keluarga maka akan semakin tinggi pula *job crafting* yang dimiliki oleh individu, sebaliknya semakin rendah dukungan keluarga yang diberikan keluarga maka akan semakin rendah pula *job crafting* yang dimiliki. Saat seorang karyawan wanita memperoleh dukungan keluarga yang tinggi, ia akan cenderung memperbaiki dan membentuk *job crafting* dalam pekerjaan maupun dalam keluarganya. Berdasarkan penelitian ini, maka pemerintah atau akademisi dapat memberikan edukasi pentingnya dukungan keluarga terhadap pekerjaan khususnya terhadap keluarga agar karyawan wanita yang telah menikah dapat optimal dalam bekerja dengan memanfaatkan *job crafting*. Peneliti berikutnya juga dapat mencari 87,7% variabel lain yang memengaruhi *job crafting* yang belum bisa diungkap dalam penelitian ini.

## Referensi

- Akbar, D. A. (2017). Double conflict role for female employees and work stress. *An Nisa'a*, 12(1), 33–48. <https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa/article/view/1464>
- Alifah, A. F., Lukman, & Anwar, H. (2023). Work-family conflict dan tingkat stres kerja pada ibu bekerja yang mengalami long work hours. *PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 3(1), 131–139.
- Annisa, L., & Swastiningsih, N. (2015). Dukungan sosial dan dampak yang dirasakan oleh ibu menyusui dari suami. *Empathy: Jurnal Fakultas Psikologi*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.12928/empathy.v3i1.3013>
- Audenaert, M., George, B., Bauwens, R., Decuyper, A., Descamps, A. M., Muyaert, J., Ma, R., & Decramer, A. (2020). Empowering leadership, social support, and job crafting in public organizations: A multilevel study. *Public Personnel Management*, 49(3), 367–392. <https://doi.org/10.1177/0091026019873681>
- Boyar, S. L., Campbell, N. S., Mosley, D. C., & Carson, C. M. (2014). Development of a work/family social support measure. *Journal of Managerial Psychology*, 29(7), 901–920. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0189>
- Brislin, R. W. (1970). Back translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216. <https://doi.org/10.32388/tl6q47>
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237–243. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
- Emerson, R. W. (2015). Convenience sampling, random sampling, and snowball sampling: How does sampling affect the validity of research? *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 109(2), 164–168. <https://doi.org/10.1177/0145482x1510900215>
- Etikan, I. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Goldenhuis, M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). How task, relational and cognitive crafting relate to job performance: A weekly diary study on the role of meaningfulness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1–12. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1825378>
- Greenglass, E.R., & Fiksenbaum, L. (2009). Proactive coping, positive affect, and well-being: Testing for mediation using path analysis. *European Psychologist*, 14, 29–39. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.14.1.29>
- Hanany, R. N. T., & Purwandari, E. (2023). Hubungan kepuasan kerja, dukungan keluarga, motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada pegawai WFH. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 28(1), 125–148. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol28.iss1.art9>
- Kim, H., Im, J., & Qu, H. (2018). Exploring antecedents and consequences of job crafting. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 18–26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.014>
- Laurence G.A (2010). *Workaholism and Expansion and Contraction Oriented Job Crafting: The Moderating Effects of Individual and Contextual Factors* (Order No. 3429621) [Doctoral dissertation, Syracuse University]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Maneesriwongul, W., & Dixon, J. K. (2004). Instrument translation process: A methods review. *Journal of Advanced Nursing*, 48(2), 175–186. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03185.x>
- Marcellino, M. A., & Pujiyanto, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan work engagement terhadap job crafting karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3), 47–60. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i3.1585>
- Nasrah, N., Jasruddin, J., & Tawil, M. (2017). Pengembangan perangkat pembelajaran fisika berbasis pendekatan contextual teaching and learning (CTL) untuk memotivasi dan meningkatkan hasil belajar fisika peserta didik Kelas VIII SMP Negeri 1 Balocci Pangkep. *Jurnal Pendidikan Fisika*, 5(2), 235 – 248. <https://doi.org/10.26618/jpf.v5i2.709>
- Peeters, M. C. W., Arts, R., & Demerouti, E. (2016). The crossover of job crafting between coworkers and its relationship with adaptivity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(6), 819–832. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1160891>
- Pelin, K. (2014). The antecedents of job crafting: perceived organizational support, job characteristics and self-efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(5), 113–128.
- Rahmadita, I. (2013). Pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1), 33–38.
- Rini, K., & Nur, C. (2020). Dukungan keluarga dan dukungan perusahaan pada ibu menyusui yang bekerja di wilayah Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(2), 145–152.
- Roswirman, & Elazhar. (2021). Pengaruh implementasi manajemen mutu terpadu dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada era new normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia. *Jurnal LAS*, 1(4), 316–333.
- Saragih, S., Margaretha, M., & Situmorang, A. P. (2020). Analyzing antecedents and consequence of job crafting. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences (IJMESS)*, 9(2), 76–89. <https://doi.org/10.32327/IJMESS.9.2.2020.5>
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2014). Parental influences and adolescent career behaviours in a collectivist cultural setting. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(2), 161–180. <https://doi.org/10.1007/s10775-013-9247-x>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: A ‘ how to ’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46, 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Slemp, G. R., & Vella-brodick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126–146. <https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1>
- Soeharto, T. N. E. D., & Kuncoro, M. W. (2015). Dukungan suami dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja. *Jurnal Psikologi*, 42(3), 207. <https://doi.org/10.22146/jpsi.9909>
- 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>

- Wayne, S. J., Lemmon, G., Hoobler, J. M., Cheung, G. W., & Wilson, M. S. (2017). The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work–family conflict on job success. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 876–894. <https://doi.org/10.1002/job.2174>
- Xu, Qi. & QI Jingjing. (2016). Work-Family Conflict, Gender Role, and Job Satisfaction: An Analysis of the Phase III Chinese Women Social Status Survey[J]. *Chinese Journal of Sociology*, 36(3), 192-215. <https://www.society.shu.edu.cn/EN/Y2016/V36/I3/192>