

Peran *Occupational Self-efficacy* sebagai Moderator pada Hubungan antara Persepsi Dampak Perubahan dan *Job Crafting*

The Role of Occupational Self-efficacy as Moderator in The Relationship between Perceived Impact of Change and Job Crafting

Restiana Karimawati^(1*) & Tulus Budi Sulistyio Radikun⁽²⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Indonesia

*Corresponding author: restiana.karimawati@office.ui.ac.id

Abstrak

Fenomena penyederhanaan birokrasi di instansi pemerintahan menjadi suatu bentuk perubahan organisasi yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Untuk menghadapi dampak penyederhanaan birokrasi, Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu melakukan *job crafting* yang akan menjadi lebih efektif bila didukung dengan *occupational self-efficacy* (OSE). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran OSE sebagai moderator pada hubungan antara persepsi dampak perubahan organisasi dan *job crafting*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian sebanyak 304 PNS yang bekerja di instansi pemerintahan yang terdampak penyederhanaan birokrasi. Persepsi diukur menggunakan *Perceived Impact of Change Scale*, OSE diukur menggunakan *OSE Scale - Short Form*, dan *Job Crafting* diukur menggunakan *Job Crafting Scale*. Hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa OSE secara signifikan memoderasi hubungan antara *perceived impact of change* dengan salah satu dimensi *job crafting*, yaitu meningkatkan sumber daya kerja sosial. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada instansi pemerintahan bahwa OSE yang tinggi serta perilaku meningkatkan sumber daya kerja sosial merupakan faktor penting bagi PNS dalam menghadapi dampak dari perubahan organisasi.

Kata Kunci: Persepsi Dampak Perubahan; *Job Crafting*; *Occupational Self-Efficacy*; Pegawai Negeri Sipil.

Abstract

The phenomenon of bureaucratic simplification in government agencies is an intriguing form of organizational change to be studied further. To deal with the impact of bureaucratic simplification, civil servants need to carry out *job crafting* which will be more effective if supported by *occupational self-efficacy* (OSE). The purpose of this study was to determine the role of OSE as a moderator in the relationship between *perceived impact of organizational change* and *job crafting*. This study is a quantitative study with a research subject of 304 civil servants working in government agencies. Perception was measured using the *Perceived Impact of Change Scale*, OSE was measured using the *OSE Scale - Short Form*, and *job crafting* was measured using the *Job Crafting Scale*. The results of the moderation analysis showed that OSE could significantly moderate the relationship between the *perceived impact of change* and one dimension of *job crafting*, namely increasing social job resources. The results of this study offer valuable insights for government agencies, indicating that high OSE and increasing social resources are critical factors for civil servants in effectively navigating the impacts of organizational change.

Keywords: *Perceived Impact Of Change*; *Job Crafting*; *Occupational Self-Efficacy*; Civil Servants.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i3.547>

Rekomendasi mensitasi :

Karimawati, R., & Radikun, T. B. S. (2024). Peran *Occupational Self-efficacy* sebagai Moderator pada Hubungan antara Persepsi Dampak Perubahan dan *Job Crafting*. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (3): 1058-1067.

PENDAHULUAN

Sejak tahun 2020, pemerintah Indonesia melakukan penyederhanaan birokrasi untuk mewujudkan sistem penyelenggaraan pemerintahan menjadi lebih efektif dan efisien melalui penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja. Penyederhanaan birokrasi ini bertujuan untuk mempercepat proses pengambilan keputusan, mendorong kelincahan organisasi, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, meningkatkan kinerja dan profesionalisme PNS, serta mengembangkan budaya kerja inovatif (KemenPAN-RB, 2022). Namun demikian, fakta di lapangan menunjukkan bahwa tahap pertama penyederhanaan birokrasi, yaitu penyetaraan jabatan, dilakukan tanpa melihat kebutuhan jabatan fungsional dan mengabaikan kompetensi serta pengalaman pegawai (Miranda, 2022; Rusliandy, 2022). Dampaknya, terdapat ketidaksesuaian antara keahlian individu pegawai dengan standar kompetensi jabatan fungsional yang diduduki.

Berdasarkan potensi kerugian yang ditimbulkan, penyederhanaan birokrasi mendapatkan berbagai penilaian dari para PNS. Penelitian Marthalina (2021) menunjukkan bahwa PNS merasa tidak percaya diri dengan jabatan fungsional yang saat ini diduduki, karena para PNS merasa jabatan fungsionalnya tidak sesuai dengan keahlian, kompetensi, latar belakang pendidikan, atau karir yang diinginkan (Mahtiasari et al., 2023). PNS juga merasa kebingungan dengan tugas dan fungsi yang baru karena ketidaksesuaian antara tugas-tugas baru dalam jabatan fungsional dengan tugas-tugas lama dalam jabatan struktural yang

diemban sebelumnya (Tumanggor & Wibowo, 2021). Selain itu, banyak PNS yang tidak menghendaki perubahan dan tidak siap dengan dampak dari perubahan yang terjadi (Miranda, 2022). Salah satunya karena jabatan fungsional memiliki perbedaan struktur budaya kerja, pola pikir, dan kebiasaan dengan pejabat administrasi yang dapat membuat PNS kesulitan untuk beradaptasi dengan peraturan baru, seperti mengumpulkan angka kredit sebagai syarat kenaikan pangkat (Setyabudi, 2022; Wiroyudo, 2022). PNS menilai bahwa tuntutan untuk menyusun laporan-laporan pengumpulan angka kredit terasa berat, apalagi di saat bersamaan masih harus melakukan tugas-tugas manajerial sebagai koordinator atau subkoordinator sehingga muncul istilah “pejabat fungsional rasa struktural” (Mahtiasari et al., 2023; Wiroyudo, 2022).

Untuk menghadapi dampak dari perubahan kebijakan, kiranya ASN perlu melakukan tindakan proaktif yang selaras dengan tujuan dilakukannya penyederhanaan birokrasi. Tindakan proaktif ini tidak hanya membantu ASN beradaptasi dengan perubahan, tetapi juga mendukung pencapaian kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Salah satu tindakan proaktif yang dapat dilakukan ASN adalah dengan melakukan *job crafting*. Menurut Tims & Bakker (2010), *job crafting* mengacu pada perilaku proaktif karyawan dalam memulai perubahan pada tuntutan dan sumber daya pekerjaan mereka agar sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, preferensi, dan kebutuhan pribadi yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu, *job crafting* dapat dikatakan sebagai strategi yang dilakukan karyawan untuk lebih bertanggung jawab atas pengembangan,

kemampuan kerja, dan desain pekerjaan mereka sendiri (Tims & Knight, 2019).

Hasil penelitian Walk dan Handy (2018) menunjukkan bahwa persepsi terhadap dampak perubahan organisasi berhubungan dengan perilaku *job crafting*. Hal ini karena individu yang melakukan *job crafting* dalam situasi perubahan organisasi menilai dirinya mampu mengontrol pekerjaan dan dapat menjadi *efficacious strategy* untuk mencapai keberhasilan perubahan (Oreg et al., 2011; Petrou et al., 2015; Petrou et al., 2017). Dalam konteks penyederhanaan birokrasi, PNS yang merasakan bahwa perubahan tersebut menyebabkan beban kerja berlebihan hingga menghambat produktivitas dan memicu stres, mereka bisa berupaya mengurangi beban kerja atau meningkatkan kompetensi kerjanya. Selain itu, mencari dukungan dari atasan maupun rekan kerja juga dapat membantu dalam menangani tugas-tugas yang semakin meningkat.

Job crafting kurang efektif untuk merespon penyederhanaan birokrasi jika tidak didukung oleh efikasi diri. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan semakin percaya diri untuk melakukan perubahan terhadap pekerjaannya melalui *job crafting* (Kanten, 2014; Tims et al., 2014). Secara spesifik, keyakinan pada kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan atau *occupational self-efficacy* juga memainkan peran penting. Hal ini karena menurut Wang et al. (2020), individu hanya akan melakukan *job crafting* ketika mereka merasa yakin terhadap kemampuan mereka dalam menghadapi tugas-tugas yang ada (*occupational self-efficacy*). Oleh karena

itu, penelitian mengenai *occupational self-efficacy* dan *job crafting* di sektor publik dengan subjek PNS perlu diteliti lebih lanjut.

Fenomena penyederhanaan birokrasi di instansi pemerintahan menjadi suatu bentuk perubahan organisasi yang menarik untuk diteliti lebih lanjut dalam hal persepsi PNS tentang penyederhanaan birokrasi, reaksinya terhadap perubahan tersebut berupa *job crafting*, serta faktor individu, yaitu *occupational self-efficacy* dalam menguatkan atau mendukung *job crafting*. Peran persepsi terhadap kebijakan penyederhanaan birokrasi penting untuk diteliti karena menjadi penentu sikap dan perilaku PNS dalam melaksanakan pekerjaannya. *Job crafting* memungkinkan PNS untuk beradaptasi dengan tuntutan baru dalam situasi penyederhanaan birokrasi karena *job crafting* cenderung terjadi dalam situasi ketika karyawan merasakan ketidaksesuaian antara kebutuhan mereka dengan situasi kerja saat ini (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Kemampuan untuk beradaptasi pada situasi perubahan organisasi dengan melakukan *job crafting* dipengaruhi oleh perbedaan individu. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada *occupational self-efficacy* sebagai faktor individu yang dapat menguatkan munculnya perilaku *job crafting* pada PNS yang mengalami penyederhanaan birokrasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat berkontribusi dalam menjelaskan bagaimana tingkat *occupational self-efficacy* PNS dapat mendukung hubungan antara persepsi dampak perubahan organisasi dan *job crafting*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif non eksperimental karena penelitian ini menghasilkan data berupa skor numerik yang akan diolah secara statistik untuk menguji hipotesis (Gravetter & Forzano, 2018). Sampel penelitian ini melibatkan Pegawai Negeri Sipil (PNS), baik bekerja di instansi maupun daerah, dan bekerja di instansi yang terdampak penyetaraan jabatan. Teknik pengambilan data sampel menggunakan metode *non-random sampling* dengan teknik *convenience sampling*, yaitu pemilihan partisipan pada penelitian ini berdasarkan ketersediaan dan kemudahan partisipan dalam mengikuti penelitian.

Penelitian ini mengukur tiga variabel, yaitu persepsi dampak perubahan, *occupational self-efficacy*, dan *job crafting*. Variabel persepsi dampak perubahan diukur menggunakan *Perceived Impact of Change Scale* (PICS) (Vakola, 2014) dengan nilai reliabilitas 0.74. Alat ukur PICS memiliki 6 item yang terdiri dari 3 pernyataan positif (*favourable*) dan 3 pernyataan negatif (*favourable*) yang berhubungan dengan perubahan organisasi. Alat ukur PICS diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dengan melakukan *back translation* dan diadaptasi sesuai konteks penelitian. Variabel *occupational Self-efficacy* diukur menggunakan *Occupational Self-Efficacy Scale – Short Form* (OSS-SF) (Rigotti et al., 2008) dengan nilai reliabilitas 0.90 yang sudah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Dwisthiyahapsari (2020) dengan nilai reliabilitas 0.86. Variabel *job crafting* diukur menggunakan *Job Crafting Scale* (Tims et al., 2012) dengan nilai reliabilitas > 0.7 yang sudah diterjemahkan ke dalam

Bahasa Indonesia oleh Anggrita (2020) dengan nilai reliabilitas alat ukur 0.82. *Job crafting* memiliki empat dimensi (Tims et al., 2012), antara lain (i) meningkatkan sumber daya kerja struktural atau berhubungan dengan memperoleh lebih banyak tanggung jawab (*resources variety* dan *autonomi*) dan pengetahuan mengenai pekerjaan (kesempatan untuk berkembang), (ii) menurunkan tuntutan kerja menantang atau berhubungan dengan mengurangi pekerjaan dengan tuntutan tinggi yang dirasa berlebihan, (iii) meningkatkan sumber daya kerja sosial atau berhubungan dengan aspek sosial pekerjaan (dukungan sosial, *coaching*, dan umpan balik), dan (iv) meningkatkan tuntutan kerja yang menantang atau berhubungan dengan tantangan pekerjaan sebagai stimulus untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan atau untuk mencapai tujuan yang lebih kompleks.

Tahap awal penelitian dimulai dengan mempersiapkan alat ukur penelitian, diantaranya melakukan *back translation* dan adaptasi sesuai konteks penelitian untuk alat ukur PICS. Kemudian, memilih alat ukur yang telah diadaptasi oleh penelitian sebelumnya yang memiliki kesamaan konteks dalam organisasi untuk alat ukur OSS-SF, dan *Job Crafting Scale*. Tahap selanjutnya adalah melakukan *pilot study* untuk menguji validitas, reliabilitas, dan umpan balik dari partisipan terkait alat ukur yang digunakan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan alat ukur dalam bentuk *link Zoho Survey*. *Pilot study* menghasilkan 39 data yang memenuhi kriteria partisipan penelitian. Data tersebut menghasilkan reliabilitas alat ukur pada rentang 0.49 - 0.87. Setelah melakukan *pilot study*, peneliti melakukan

penyesuaian berdasarkan hasil dan umpan balik dari partisipan *pilot study*. Pengumpulan data kembali dilakukan dengan menyebarkan alat ukur dalam bentuk *link Zoho Survey* melalui *broadcast message* dan sosial media. Berdasarkan data yang terkumpul, peneliti mendapatkan 304 partisipan yang memenuhi kriteria partisipan penelitian. Data tersebut kemudian dianalisis secara statistik menggunakan aplikasi SPSS versi 29.0 Hayes PROCESS Macro. Analisis moderasi yang digunakan adalah model 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang terkumpul, dapat diketahui bahwa jumlah partisipan pada penelitian ini adalah 304 PNS, dengan rincian 113 PNS (37.2%) yang terdampak penyetaraan jabatan dan 191 PNS (62.8%) yang tidak terdampak penyetaraan. Penelitian ini didominasi oleh PNS laki-laki, yaitu sebanyak 175 (57.6%) orang, usia 31 s.d. 40 tahun, yaitu sebanyak 155 orang (51%), dan pendidikan terakhir D4 atau S1, yaitu sebanyak 166 orang (54.6%). Selain itu, penelitian ini juga didominasi oleh PNS dengan masa kerja 5 tahun, yaitu sebanyak 120 PNS (39.5%), PNS yang bkedudukan di Instansi Pusat, yaitu sebanyak 224 PNS (73.7%), jabatan fungsional ahli muda, yaitu sebanyak 90 orang (29.6%), serta PNS dengan pangkat/golongan III/b - Penata Muda Tingkat I, yaitu sebanyak 83 orang (27.3%).

Peneliti juga melihat gambaran deskriptif partisipan, seperti rata-rata dari respon partisipan, serta skor tertinggi dan terendah dari respon partisipan pada item pada variabel yang diteliti sebagaimana pada Tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Deskriptif Variabel Penelitian

	Mean	SD	Min	Max
PIC	3.91	1.35	1.00	6.00
JCR	3.68	0.41	2.14	4.86
OSE	5.07	0.67	1.00	6.00

Catatan. PIC = *Perceived Impact of Change*; JCR = *Job Crafting*; OSE = *Occupational Self-efficacy*

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa persepsi dampak perubahan (PIC) memiliki rata-rata 3.91 (SD = 1.35), *job crafting* memiliki rata-rata 3.68 (SD = .41), dan *occupational self-efficacy* memiliki rata-rata 5.07 (SD = 0.67).

Sebelum mengolah data lebih lanjut, peneliti melakukan uji asumsi regresi untuk memastikan model regresi yang baik, yaitu mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi $p < .05$ sebagaimana pada Tabel 2 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Namun demikian, data dengan jumlah sampel yang besar ($N > 30$) sudah dapat diasumsikan bahwa data terdistribusi dengan normal (Field, 2013).

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	<i>p</i>
	0.20

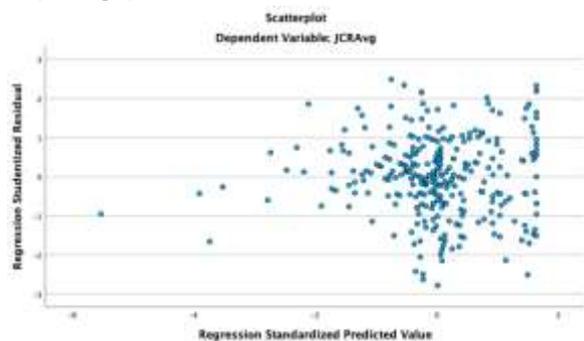
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, didapatkan nilai *tolerance* variabel penelitian adalah .994 atau $> .10$. Hasil juga menunjukkan nilai VIF sebesar 1.006 atau < 10 sebagaimana pada Tabel 3. Mengacu pada nilai *tolerance* $> .10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi (Field, 2013)

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

	<i>Tolerance</i>	VIF
PIC	0.994	1.006
OSE	0.994	1.006

Catatan. PIC = *Perceived Impact of Change*; OSE = *Occupational Self-efficacy*

Berdasarkan *scatterplot* yang ditunjukkan pada gambar 1, titik data menyebar di sekitar angka nol, titik data tidak berkumpul di satu titik tertentu, dan titik data menyebar tanpa berpola. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastitas.



Gambar 1. *Scatterplot* Persepsi Dampak Perubahan dan *Occupational Self-efficacy*

Setelah melakukan uji asumsi regresi yang menghasilkan kesimpulan bahwa model regresi dapat memenuhi asumsi regresi, maka peneliti melanjutkan dengan uji hipotesis. Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis moderasi untuk mengetahui apakah variabel moderator dapat menguatkan pengaruh antar variabel. Adapun hasil analisis moderasi sebagaimana pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Moderasi

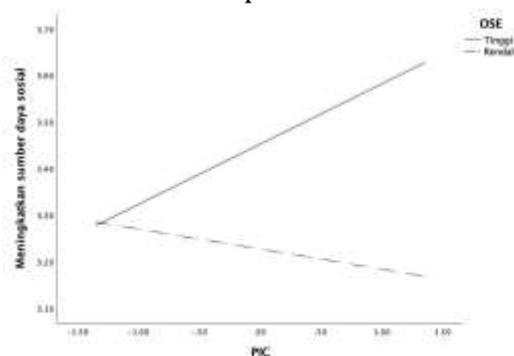
	JCR	JCR1	JCR2	JCR3	JCR4
PIC	0.03	0.04	0.00	0.04	0.03
OSE	0.32*	0.54*	0.08	0.17*	0.53*
PIC*OSE	0.02	0.01	-0.02	0.13*	-0.03

Catatan. PIC = *Perceived Impact of Change*; OSE = *Occupational Self-efficacy*; JCR = *Job Crafting*; JCR1 = Meningkatkan sumber daya kerja structural; JCR2 = Menurunkan tuntutan kerja yang menghambat; JCR3 = Meningkatkan sumber daya kerja sosial; JCR4 = Meningkatkan tuntutan kerja yang menantang.

* $p < 0,05$

Berdasarkan tabel 3, *occupational self-efficacy* tidak menunjukkan adanya efek moderasi yang signifikan pada hubungan antara persepsi dampak perubahan dengan perilaku *job crafting* ($b = 0.02, p = 0.32$). Secara lebih spesifik, *occupational self-efficacy* juga tidak menunjukkan adanya efek moderasi yang

signifikan pada hubungan antara persepsi dampak perubahan dengan perilaku *job crafting* pada dimensi meningkatkan sumber daya kerja struktural ($b = 0.01, p = 0.71$), dimensi menurunkan tuntutan kerja yang menghambat ($b = -0.02, p = 0.56$), dan dimensi meningkatkan tuntutan kerja yang menantang ($b = -0.03, p = 0.45$). Sementara itu, pada dimensi meningkatkan sumber daya kerja sosial, *occupational self-efficacy* menunjukkan adanya efek moderasi yang signifikan ($R^2 = 0.08, F(3,300) = 8.54, p < 0.05, b = 0.13, t = 3.03$). Koefisien R^2 sebesar 0.08 atau dapat diartikan bahwa 8% varians pada perilaku meningkatkan sumber daya kerja sosial dapat dijelaskan oleh kedua variabel prediktor.



Gambar 2. Peran Moderasi *Occupational Self-efficacy* (OSE)

Berdasarkan gambar 2, terdapat perbedaan tingkat perilaku meningkatkan sumber daya kerja sosial pada dua tingkatan *occupational self-efficacy*. Semakin rendah *occupational self-efficacy*, maka grafik semakin landai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah *occupational self-efficacy*, maka hubungan persepsi dampak perubahan dengan perilaku meningkatkan sumber daya kerja sosial semakin lemah. Sementara itu, pada grafik terlihat bahwa efek moderasi terkuat berada pada kondisi *occupational self-efficacy* yang tinggi. Grafik tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan

positif antara persepsi dampak perubahan dengan perilaku meningkatkan sumber daya kerja sosial ketika kondisi *occupational self-efficacy* tinggi. Dalam kondisi tersebut, semakin tinggi skor persepsi dampak perubahan, maka semakin tinggi pula perilaku meningkatkan sumber daya kerja sosial.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai dengan *occupational self-efficacy* yang tinggi mempersepsi perubahan sebagai kesempatan untuk menambah peran yang diemban melalui lingkungan sosial yang dimiliki. Pegawai secara aktif meminta nasihat dari rekan kerja, meminta atasan untuk memberikan bimbingan, atau menanyakan kepuasan atasan terhadap kinerjanya. Perilaku proaktif tersebut sebagai bentuk adaptasi yang dilakukan para pegawai dalam menghadapi perubahan yang terjadi (Walk & Handy, 2018). Selain itu, tindakan tersebut juga dapat memberikan manfaat pada perkembangan diri maupun karier pegawai. Penelitian Niessen et al. (2016) menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan moderator yang berperan signifikan pada hubungan antara kebutuhan untuk berhubungan interpersonal dengan *relational crafting*. *Self-efficacy* yang tinggi memperkuat hubungan antara kebutuhan berelasi yang tinggi dengan peningkatan *relational crafting*.

Terdapat perbedaan pada kondisi *occupational self-efficacy* yang rendah, yaitu semakin baik persepsi dampak perubahan, maka perilaku meningkatkan sumber daya kerja sosial yang ditunjukkan semakin rendah. Menurut penelitian yang dilakukan Tahmassian & Moghadam (2011), individu dengan *self-efficacy* yang rendah berkaitan dengan perilaku menghindari dari aktivitas sosial. Secara

spesifik, menjaga dan mengembangkan hubungan kerja yang baik memang membutuhkan *social self-efficacy* yang tinggi (Loeb et al., 2016). Meskipun pegawai mempunyai pandangan bahwa perubahan organisasi memberikan keuntungan dan potensi perbaikan, *occupational self-efficacy* yang rendah membuat pegawai ragu-ragu dapat berhasil menghadapi perubahan yang terjadi. Oleh karena itu, mereka membatasi diri untuk meminta nasihat atau bimbingan dari rekan kerja maupun atasan.

Hasil lainnya pada penelitian ini adalah *occupational self-efficacy* tidak secara signifikan memoderasi hubungan antara persepsi dampak perubahan dengan perilaku *job crafting* secara keseluruhan, maupun dengan ketiga dimensi lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka dalam pekerjaannya tidak selalu memengaruhi bagaimana persepsi mereka terhadap dampak perubahan di organisasi memprediksi munculnya perilaku *job crafting*. Pada dimensi meningkatkan sumber daya kerja struktural, lebih menekankan pada usaha untuk mencari cara meningkatkan kinerja dan manfaat dari pekerjaan mereka (Petrou et al., 2012), mencari kesempatan untuk belajar hal baru, serta mencari *job autonomy* (Roczniewska & Bakker, 2016). Lebih lanjut dijelaskan bahwa kondisi tersebut lebih membutuhkan dukungan organisasi, tidak semata-mata dapat dilakukan hanya dengan *self-efficacy*. Sementara itu pada dimensi menurunkan tuntutan kerja yang menghambat, lebih menekankan pada *coping strategy* yang dilakukan individu untuk mengelola stres kerja yang ditimbulkan oleh tuntutan kerja

(Petrou et al., 2012; Tims et al., 2013). Pada dimensi meningkatkan tuntutan kerja yang menantang, dorongan berasal dari motivasi individu untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan tugas atau pekerjaannya saat ini (Petrou et al., 2012).

Hasil temuan pada penelitian ini semakin memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan peran *self-efficacy* maupun *occupational self-efficacy* sebagai anteseden atau prediktor dari *job crafting*. *Self-efficacy* atau keyakinan individu untuk melakukan sesuatu dapat secara langsung memengaruhi bagaimana individu mempersepsikan kemampuannya untuk menciptakan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya (*job crafting*). Hal ini dikarenakan *job crafting* merupakan perilaku proaktif yang dalam prosesnya membutuhkan dorongan dari dalam diri individu (Tims et al., 2014). Sementara itu, *occupational self-efficacy* sebagai moderator hanya mengubah kekuatan dari persepsi dampak terhadap perubahan organisasi pada perilaku meningkatkan sumber daya kerja sosial. Pada perilaku *job crafting* secara keseluruhan dan pada dimensi lainnya, *occupational self-efficacy* tidak secara signifikan memengaruhi kuat atau lemahnya hubungan diantara kedua variabel.

Penelitian ini memberikan gambaran kepada instansi pemerintah bahwa sumber daya kerja sosial, seperti rekan kerja, atasan, maupun staf atau tim kerja, adalah sumber daya yang penting bagi PNS dalam konteks merespon perubahan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa *managerial climate* secara signifikan berdampak pada kesiapan PNS untuk melakukan perubahan (Iswandari &

Pusparini, 2023) serta *social capital* memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja PNS (Erten & Türkmen, 2022). Organisasi perlu memperkuat lingkungan kerja yang memfasilitasi interaksi dan kolaborasi di antara pegawai. Selain itu, instansi pemerintah perlu memperhatikan tingkat *occupational self-efficacy* para PNS sebagai faktor penting dalam mengelola perubahan organisasi. Pada PNS dengan *occupational self-efficacy* yang rendah, instansi pemerintah dapat mengembangkan program yang dapat meningkatkan keyakinan pegawai terhadap kemampuan mereka dalam menghadapi perubahan yang berdampak pada pekerjaannya. Program yang dikembangkan juga mencakup kemampuan mereka memanfaatkan sumber daya kerja sosial secara optimal sehingga dapat merasa lebih siap menghadapi tantangan perubahan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived impact of change* dan *occupational self-efficacy* berhubungan positif signifikan dengan *job crafting* secara keseluruhan. Dengan demikian, *perceived impact of change* dan *occupational self-efficacy* mampu memprediksi perilaku *job crafting*. Sementara itu, *occupational self-efficacy* hanya memperkuat atau memperlemah hubungan antara *perceived impact of change* dengan *job crafting*, khususnya pada dimensi meningkatkan sumber daya kerja sosial. Selain daripada itu, *occupational self-efficacy* tidak menunjukkan perannya sebagai moderator. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat lingkungan kerja yang memfasilitasi interaksi dan

kolaborasi di antara pegawai serta memperhatikan tingkat *occupational self-efficacy* para PNS sebagai faktor penting dalam mengelola perubahan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrita, B. (2020). *Hubungan antara job crafting dan identifikasi organisasi pada karyawan milenial di Indonesia*. Universitas Indonesia.
- Dwisthiyahapsari, R. (2020). *Peran occupational self efficacy sebagai mediator dalam hubungan antara occupational future time perspective dan komitmen afektif*. Universitas Indonesia.
- Erten, S., & Türkmen, İ. (2022). The effect of human and social capital on employee performance in public sector. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(18026/cbayarsos.1034365). <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1034365>
- Field, A. (2013). Discovering statistics using IBM SPSS statistics. In *Statistics* (Vol. 58).
- Gravetter, J, Frederick., & Forzano, B, L.-Ann. (2018). Research methods for the behavioral sciences: 6th Edition. In *Research for Social Workers*.
- Iswandari, V. D., & Pusparini, E. S. (2023). Unveiling organizational impact on civil servant's change readiness: Investigating the mediating influence of adaptability. *Jurnal Administrasi Publik Public Administration Journal*, 13(2). <https://doi.org/10.31289/jap.v13i2.9761>
- Kanten, P. (2014). The antecedents of job crafting: perceived organizational support, job characteristics and self-efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(5).
- KemenPAN-RB, H. (2022, Juni 14). *Wujudkan Pemerintahan yang Lincah Melalui Penyederhanaan Birokrasi*. <https://www.menpan.go.id/Site/Berita-Terkini/Wujudkan-Pemerintahan-Yang-Lincah-Melalui-Penyederhanaan-Birokrasi>.
- Loeb, C., Stempel, C., & Isaksson, K. (2016). Social and emotional self-efficacy at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57(2). <https://doi.org/10.1111/sjop.12274>
- Mahtiasari, A., Mardiyono, M., & Amiruddin, A. (2023). Analisis Kapasitas Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 6(7).
- Marthalina, M. (2021). Analisis Dampak Pengembangan Karir PNS Pasca Pelaksanaan Alih Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 9(1). <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i1.1716>
- Miranda, R. (2022). Penyetaraan dan Nasib Pejabat Administrasi. *SIMPUL Perencana*, 42(19), 3–4.
- Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016). When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relations*, 69(6). <https://doi.org/10.1177/0018726715610642>
- Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2011). Change recipients' reactions to organizational change: A 60-year review of quantitative studies. In *Journal of Applied Behavioral Science* (Vol. 47, Issue 4). <https://doi.org/10.1177/0021886310396550>
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8). <https://doi.org/10.1002/job.1783>
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4). <https://doi.org/10.1037/a0039003>
- Petrou, P., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2017). Regular versus cutback-related change: The role of employee job crafting in organizational change contexts of different nature. *International Journal of Stress Management*, 24(1). <https://doi.org/10.1037/str0000033>
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2). <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Roczniewska, M., & Bakker, A. B. (2016). Who Seeks Job Resources, and Who Avoids Job Demands? The Link Between Dark Personality Traits and Job Crafting. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 150(8). <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1235537>
- Rusliandy. (2022). Analisis Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi Pemerintah Daerah. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 8(April).
- Setyabudi, T. (2022). Kolaborasi: Kunci Sukses Penyetaraan Jabatan. *SIMPUL Perencana*, 42(19), 32–38.
- Tahmassian, K., & Moghadam, N. J. (2011). Relationship between self-efficacy and symptoms of anxiety, depression, worry and social avoidance in a normal sample of students. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 5(2).

- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2).
<https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1).
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- 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).
<https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy – Performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5). <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2012-0148>
- Tims, M., & Knight, C. (2019). Job crafting: An individual strategy to develop oneself. In *Creating Psychologically Healthy Workplaces*.
<https://doi.org/10.4337/9781788113427.00015>
- Tumanggor, B. F., & Wibowo, E. K. (2021). Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Implementasi Kebijakan Pengalihan Jabatan Struktural Eselon III, IV dan V ke Jabatan Fungsional di Pemerintah Pusat dan Daerah. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 3(1).
- Vakola, M. (2014). What's in there for me? Individual readiness to change and the perceived impact of organizational change. *Leadership and Organization Development Journal*, 35(3).
<https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2012-0064>
- Walk, M., & Handy, F. (2018). Job crafting as reaction to organizational change. *Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3).
<https://doi.org/10.1177/0021886318777227>
- Wang, H., Chen, X., & Lu, C. (2020). When career dissatisfaction leads to employee job crafting. *Career Development International*, 25(4).
<https://doi.org/10.1108/cdi-03-2019-0069>
- Wiroyudo, A. (2022). Beradaptasi dengan Penyetaraan Jabatan. *SIMPUL Perencana*, 42(19), 26–31.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2).
<https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4378011>