



PERAN WORK PASSION DAN JOB CRAFTING DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR: STUDI EMPIRIS

Afrizal¹, Wazirman²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Keuangan, Perbankan dan Pembangunan, Indonesia

Email: afrizal92051@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i2.2161>

Sections Info

Article history:

Submitted: 27 January 2026

Final Revised: 11 February 2026

Accepted: 16 March 2026

Published: 30 April 2026

Keywords:

Work Passion;

Job Crafting;

Teacher Performance;

Primary School Teachers;

Work Engagement;

Educational Psychology



ABSTRACT

Teacher performance remains a critical issue in improving education quality, particularly at the primary school level, which faces increasing professional demands and limited resources. This condition indicates that performance is influenced not only by structural factors but also by teachers' psychological factors and adaptive behaviors. This study aims to examine the effect of work passion and job crafting on primary school teachers' performance. This study employed a quantitative approach with an explanatory survey design. The sample consisted of 69 public primary school teachers in Siulak District, Kerinci Regency, selected using a census sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results reveal that work passion and job crafting have a positive and significant effect on teacher performance, both partially and simultaneously. Job crafting shows a more dominant influence. Together, both variables contribute 51.8% to teacher performance. This study highlights the integration of work passion and job crafting in explaining teacher performance in a rural primary education context. It suggests that schools should support teachers in developing adaptive work behaviors through training, innovation, and flexible work environments.

ABSTRAK

Kinerja guru masih menjadi isu penting dalam peningkatan kualitas pendidikan, terutama pada jenjang sekolah dasar yang menghadapi berbagai tuntutan profesional dan keterbatasan sumber daya. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada faktor struktural, tetapi juga pada faktor psikologis dan perilaku adaptif guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work passion dan job crafting terhadap kinerja guru sekolah dasar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori. Sampel penelitian berjumlah 69 guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Siulak, Kabupaten Kerinci, yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work passion dan job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Job crafting memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan work passion. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 51,8% terhadap kinerja guru. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi work passion dan job crafting dalam menjelaskan kinerja guru pada konteks pendidikan dasar di daerah. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi intrinsik perlu diaktualisasikan melalui perilaku adaptif agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, disarankan agar sekolah dan pemangku kebijakan memberikan ruang dan dukungan bagi guru untuk mengembangkan job crafting melalui pelatihan, inovasi pembelajaran, dan lingkungan kerja yang fleksibel.

Kata kunci: *work passion; job crafting; teacher performance; primary school teachers; work engagement; educational psychology*

PENDAHULUAN

Dalam era transformasi pendidikan global, kualitas kinerja guru menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sistem pendidikan. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai agen perubahan yang membentuk kompetensi dan karakter peserta didik. Berbagai studi menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki hubungan langsung dengan kualitas pembelajaran dan capaian hasil belajar siswa (OECD, 2023). Namun demikian, meningkatnya kompleksitas tuntutan profesi, seperti beban administratif, adaptasi terhadap teknologi digital, serta perubahan kurikulum yang dinamis, telah menimbulkan tekanan kerja yang signifikan bagi guru di berbagai negara (UNESCO, 2023). Kondisi ini berimplikasi pada menurunnya motivasi, keterlibatan kerja, serta kualitas kinerja guru.

Dalam perspektif psikologi kerja modern, faktor internal individu menjadi determinan penting dalam menjelaskan variasi kinerja. Salah satu faktor yang banyak dikaji adalah *work passion*. *Work passion* merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan keterikatan emosional dan kognitif yang kuat terhadap pekerjaan, sehingga individu terdorong untuk terlibat secara optimal dalam aktivitas kerja (Vallerand et al., 2022). Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *work passion* yang tinggi cenderung memiliki performa kerja yang lebih baik, tingkat *work engagement* yang lebih tinggi, serta kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja (Jachimowicz et al., 2023). Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki *work passion* akan menunjukkan antusiasme dalam mengajar, kreativitas dalam menyusun strategi pembelajaran, serta komitmen yang tinggi terhadap keberhasilan peserta didik.

Selain *work passion*, konsep lain yang semakin mendapat perhatian dalam literatur manajemen sumber daya manusia adalah *job crafting*. *Job crafting* merujuk pada perilaku proaktif individu dalam memodifikasi tugas, relasi kerja, dan persepsi terhadap pekerjaan agar lebih selaras dengan nilai, minat, dan kemampuan pribadi (Tims et al., 2022). Penelitian empiris menunjukkan bahwa *job crafting* berperan penting dalam meningkatkan keseimbangan antara *job demands* dan *job resources*, sehingga berdampak positif terhadap kinerja dan kesejahteraan kerja (Zhang & Parker, 2021). Dalam konteks guru, *job crafting* tercermin melalui kemampuan untuk menyesuaikan metode pembelajaran, membangun hubungan interpersonal yang efektif dengan siswa, serta menciptakan inovasi dalam proses belajar mengajar.

Lebih lanjut, studi terbaru menunjukkan bahwa *work passion* dan *job crafting* tidak hanya berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, tetapi juga memiliki hubungan yang saling memperkuat. Individu yang memiliki *work passion* cenderung lebih aktif melakukan *job crafting* untuk meningkatkan makna dan kepuasan kerja (Rudolph et al., 2021). Sebaliknya, keberhasilan dalam melakukan *job crafting* dapat memperkuat keterikatan emosional terhadap pekerjaan, sehingga meningkatkan *work passion* secara berkelanjutan (Bakker & Demerouti, 2023). Integrasi kedua variabel ini menjadi penting dalam menjelaskan bagaimana faktor psikologis internal dapat mendorong peningkatan kinerja individu secara optimal.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada sektor industri dan organisasi bisnis, sementara kajian dalam konteks pendidikan dasar masih relatif terbatas, khususnya pada wilayah dengan keterbatasan sumber daya. Selain itu, penelitian terdahulu cenderung mengkaji *work passion* dan *job crafting* secara terpisah, sehingga belum memberikan gambaran komprehensif mengenai peran simultan kedua variabel tersebut dalam memengaruhi kinerja guru (Slemp et al., 2021). Kesenjangan ini

menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengembangkan penelitian yang mengintegrasikan kedua konsep dalam konteks pendidikan.

Dalam konteks Indonesia, peningkatan kinerja guru masih menjadi isu strategis, terutama pada jenjang sekolah dasar yang memiliki peran fundamental dalam membentuk dasar kompetensi peserta didik. Secara empiris, masih ditemukan bahwa kinerja guru belum optimal pada beberapa aspek, khususnya dalam kreativitas pembelajaran dan pemanfaatan teknologi. Selain itu, sebagian guru menunjukkan tingkat motivasi yang rendah, kurang inovatif dalam pembelajaran, serta cenderung menjalankan tugas secara rutinitas tanpa pengembangan metode yang adaptif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa faktor psikologis internal, seperti *work passion* dan *job crafting*, belum berkembang secara optimal dalam mendukung peningkatan kinerja guru.

Fenomena tersebut juga terlihat pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Siulak, Kabupaten Kerinci, di mana masih terdapat guru yang menunjukkan kinerja belum optimal, terutama dalam aspek kreativitas pembelajaran dan pemanfaatan teknologi. Selain itu, sebagian guru cenderung kurang antusias dalam mengikuti pengembangan profesional serta belum mampu menyesuaikan metode pembelajaran dengan karakteristik peserta didik. Kondisi ini menunjukkan bahwa rendahnya *work passion* dan belum optimalnya *job crafting* dapat menjadi faktor yang memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji peran kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja guru secara lebih komprehensif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *work passion* dan *job crafting* dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh *work passion* terhadap kinerja guru, (2) menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap kinerja guru, dan (3) menganalisis pengaruh simultan *work passion* dan *job crafting* terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis pengaruh *work passion* dan *job crafting* terhadap kinerja guru sekolah dasar. Penelitian ini bersifat eksplanatori (*explanatory research*), yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (*work passion* dan *job crafting*) dengan variabel dependen (kinerja guru). Penelitian dilaksanakan pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Siulak, Kabupaten Kerinci, yang dipilih karena masih menghadapi tantangan dalam aspek motivasi kerja, kreativitas pembelajaran, serta penguasaan teknologi, sebagaimana tercermin dalam kondisi empiris penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Siulak, Kabupaten Kerinci. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh* (*census sampling*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 69 orang guru, yang seluruhnya merupakan guru aktif pada sekolah dasar negeri di wilayah tersebut. Penggunaan *sampling jenuh* bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif tanpa bias pemilihan sampel. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (*sangat tidak setuju*) hingga 5 (*sangat setuju*). Instrumen penelitian terdiri dari tiga variabel utama, yaitu:

1. *Work passion*, diukur melalui indikator perasaan cinta terhadap pekerjaan, dedikasi, keterlibatan emosional dan kognitif, serta makna pekerjaan.
2. *Job crafting*, diukur melalui indikator *task crafting*, *relational crafting*, dan *cognitive crafting*.

3. Kinerja guru, diukur melalui indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, kreativitas, dan penguasaan teknologi.

Instrumen telah diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi pengukuran. Penelitian diawali dengan penyusunan instrumen berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu. Selanjutnya, kuesioner disebarikan secara langsung kepada responden di sekolah. Responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan dijamin kerahasiaan data.

Data yang terkumpul kemudian melalui proses *editing*, *coding*, dan tabulasi sebelum dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik inferensial dengan tahapan sebagai berikut:

1. Uji kualitas data (validitas dan reliabilitas)
2. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas)
3. Analisis regresi linier berganda
4. Uji hipotesis (uji t dan uji F)
5. Koefisien determinasi (R^2)

Analisis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) untuk menguji pengaruh *work passion* dan *job crafting* terhadap kinerja guru

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 guru, dengan komposisi mayoritas perempuan sebesar 65% dan laki-laki sebesar 35%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik pada jenjang sekolah dasar di Kecamatan Siulak didominasi oleh perempuan.

Uji Kualitas Instrumen

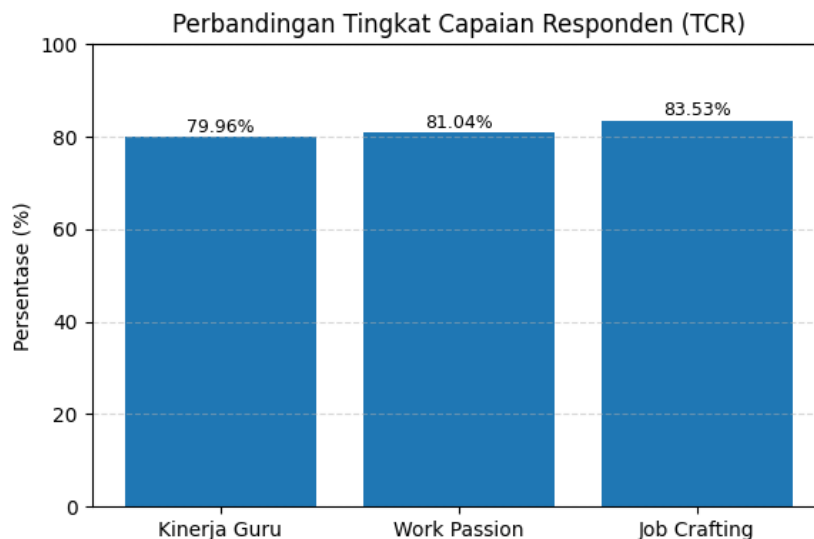
Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar item pernyataan pada variabel *work passion*, *job crafting*, dan kinerja guru dinyatakan valid karena memiliki nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* (0,2369). Item yang tidak valid telah dieliminasi sebelum analisis lanjutan. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu kinerja guru sebesar 0,771, *work passion* sebesar 0,893, dan *job crafting* sebesar 0,841. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik. Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang berarti data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,994 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,006 (< 10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Selain itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model.

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat capaian responden (TCR) untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: kinerja guru sebesar 79,96% (kategori cukup baik), *work passion* sebesar 81,04% (kategori baik), dan *job crafting* sebesar 83,53% (kategori baik). Ringkasan hasil analisis dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini:



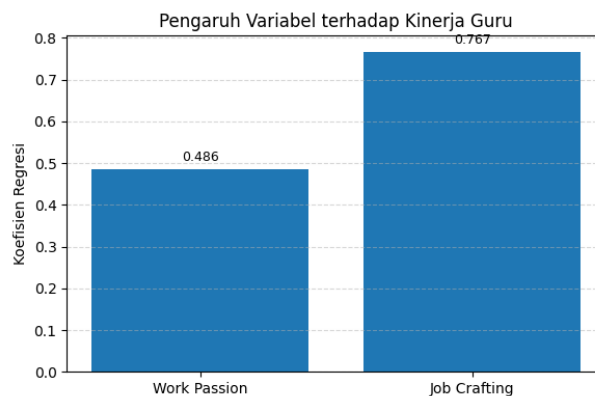
Hasil ini menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki nilai tertinggi dibandingkan variabel lainnya, yang mengindikasikan bahwa kemampuan adaptasi dan penyesuaian kerja guru relatif lebih baik dibandingkan aspek kinerja yang ditampilkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11,730 + 0,486 X1 + 0,767 X2$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa *work passion* memiliki pengaruh sebesar 0,486 terhadap kinerja guru, sedangkan *job crafting* memiliki pengaruh yang lebih besar yaitu sebesar 0,767. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *job crafting* memberikan kontribusi yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja guru.



Uji Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

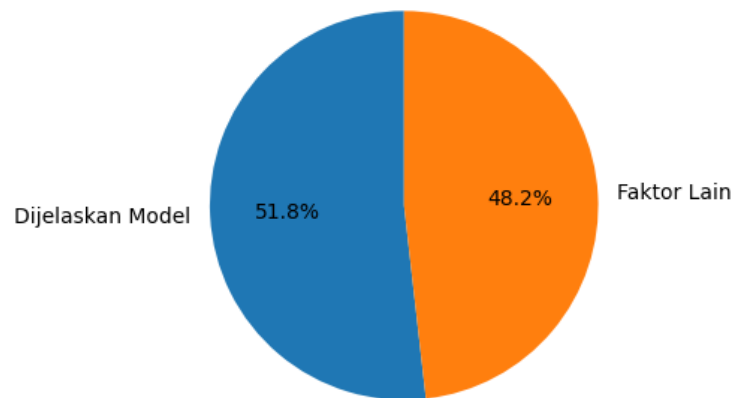
- *Work passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 5,389; p < 0,05$)
- *Job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 6,043; p < 0,05$)

Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 35,453; p < 0,05$).

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar **0,518 (51,8%)**, yang berarti bahwa *work passion* dan *job crafting* mampu menjelaskan 51,8% variasi kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Kontribusi Variabel terhadap Kinerja Guru



Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work passion* dan *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural, tetapi juga oleh faktor psikologis internal dan perilaku adaptif individu. Secara khusus, *job crafting* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan *work passion*. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi kerja memiliki dampak yang lebih langsung terhadap peningkatan kinerja dibandingkan motivasi internal semata. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *job crafting* secara langsung meningkatkan performa kerja melalui peningkatan kesesuaian pekerjaan (*person-job fit*) dan keterlibatan kerja (Tims et al., 2015; Rudolph et al., 2017; Zhang & Parker, 2021; Lichtenhaler & Fischbach, 2019).

Secara teoritis, hasil ini dapat dijelaskan melalui *Job Demands–Resources (JD-R) Theory*, yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh interaksi antara tuntutan kerja dan sumber daya individu (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti et al., 2001).

- *Work passion* berfungsi sebagai sumber daya psikologis internal
- *Job crafting* berfungsi sebagai mekanisme adaptasi kerja

Penelitian menunjukkan bahwa *work passion* meningkatkan *work engagement*, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja (Vallerand et al., 2015; Ho & Astakhova, 2018; Pollack et al., 2020). Namun, tanpa adanya *job crafting*, motivasi tersebut tidak selalu terwujud dalam bentuk kinerja nyata. Sebaliknya, *job crafting* memungkinkan individu untuk menyesuaikan tuntutan kerja, meningkatkan sumber daya kerja dan menciptakan makna pekerjaan. Sehingga secara langsung berdampak pada performa (Tims et al., 2013; Slemp & Vella-Brodrick, 2014; Petrou et al., 2017; Harju et al., 2016).

Temuan ini relevan bagi guru sebagai tenaga profesional yang menghadapi tuntutan kerja kompleks. Guru merupakan profesi dengan tingkat tekanan kerja tinggi, sehingga membutuhkan kombinasi antara motivasi internal dan kemampuan adaptif (Collie et al., 2020; Skaalvik & Skaalvik, 2018).

Guru dengan:

- *work passion* tinggi → lebih termotivasi
- *job crafting* tinggi → lebih adaptif dan inovatif

Penelitian menunjukkan bahwa guru yang aktif melakukan *job crafting* cenderung memiliki tingkat kesejahteraan dan performa yang lebih tinggi (Slemp et al., 2021; Van Wingerden et al., 2017).

Temuan ini sangat relevan dalam konteks pendidikan, khususnya di daerah dengan keterbatasan sumber daya. Dalam kondisi tersebut, *job crafting* menjadi strategi penting untuk mengatasi keterbatasan struktural. Penelitian menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi dengan sumber daya terbatas, individu cenderung mengandalkan *job crafting* untuk mempertahankan performa kerja (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Berg et al., 2013; Rudolph et al., 2017). Dalam konteks pendidikan dasar, hal ini menjadi krusial karena guru sering menghadapi keterbatasan fasilitas dan dukungan organisasi. Fenomena ini semakin relevan dalam era modern yang ditandai oleh perubahan kurikulum, digitalisasi pendidikan dan peningkatan tuntutan profesional

Penelitian menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja yang dinamis, *job crafting* menjadi respons adaptif terhadap perubahan (Demerouti, 2014; Petrou et al., 2017; Zhang & Parker, 2019). Dengan meningkatnya kompleksitas pekerjaan, individu yang tidak mampu melakukan *job crafting* cenderung mengalami penurunan kinerja. Hubungan antara variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui mekanisme berikut:

1. *Work passion* → meningkatkan motivasi intrinsik
2. *Job crafting* → mengubah struktur pekerjaan
3. Kombinasi keduanya → meningkatkan *work engagement* → meningkatkan kinerja

Penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* berperan sebagai mediator antara sumber daya psikologis dan kinerja (Bakker et al., 2016; Van Wingerden et al., 2017; Rudolph et al., 2017). Selain itu, terdapat hubungan timbal balik:

- *Work passion* → mendorong *job crafting*
- *Job crafting* → memperkuat *work passion*

Sehingga terbentuk siklus positif yang meningkatkan kinerja secara berkelanjutan (Vallerand et al., 2015; Pollack et al., 2020). Temuan penelitian ini menegaskan bahwa *Work passion* adalah energi psikologis (*why people work*) dan *Job crafting* adalah strategi perilaku (*how people work*). Tanpa *job crafting*, *work passion* tidak cukup. Dengan *job crafting*, motivasi menjadi kinerja nyata. Kontribusi sebesar 51,8% menunjukkan bahwa model ini cukup kuat, namun kinerja guru tetap dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan (Leana et al., 2009) lingkungan kerja (Collie et al., 2020) dan kompetensi profesional.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor struktural, tetapi secara signifikan dipengaruhi oleh faktor psikologis internal dan perilaku adaptif, yaitu *work passion* dan *job crafting*. Temuan menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan *job crafting* sebagai faktor yang lebih dominan. Hal ini menguatkan tesis bahwa motivasi intrinsik (*work passion*) perlu diaktualisasikan melalui strategi adaptif (*job crafting*) agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Kontribusi simultan sebesar 51,8% menunjukkan bahwa integrasi antara dorongan internal dan kemampuan adaptasi kerja merupakan mekanisme utama dalam meningkatkan performa guru. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak cukup hanya melalui penguatan motivasi, tetapi juga melalui pengembangan kapasitas guru dalam mengelola dan menyesuaikan pekerjaannya secara proaktif.

Secara implikatif, hasil penelitian ini memberikan arah bahwa pengembangan profesional guru perlu diarahkan tidak hanya pada aspek kompetensi dan motivasi, tetapi juga pada pemberdayaan perilaku *job crafting* melalui lingkungan kerja yang fleksibel,

inovatif, dan suportif. Pendekatan ini berpotensi menciptakan kinerja guru yang lebih berkelanjutan dan adaptif terhadap dinamika pendidikan. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan wilayah dan variabel yang digunakan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, serta memperluas konteks penelitian pada jenjang dan wilayah yang berbeda. Sebagai penutup, penelitian ini menegaskan bahwa kinerja guru yang unggul tidak hanya lahir dari seberapa besar individu mencintai pekerjaannya, tetapi dari sejauh mana individu mampu membentuk dan mengelola pekerjaannya secara bermakna. Integrasi antara *passion* dan *crafting* menjadi kunci dalam membangun kinerja guru yang tidak hanya efektif, tetapi juga berkelanjutan.

REFERENSI

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 1–14.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2016). Proactive personality and job performance. *Journal of Organizational Behavior*.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2013). Job crafting and meaningful work. *Academy of Management Review*.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2020). Teacher well-being. *Teaching and Teacher Education*.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job. *European Psychologist*.
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Job crafting and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*.
- Ho, V. T., & Astakhova, M. (2018). Passion at work. *Journal of Organizational Behavior*.
- Jachimowicz, J. M., To, C., Agasi, S., & Galinsky, A. D. (2023). The critical role of passion in work performance. *Academy of Management Journal*, 66(2), 1–25.
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and job crafting. *Industrial and Labor Relations Review*.
- Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2019). Leadership and job crafting. *Journal of Leadership Studies*.
- OECD. (2023). *Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. OECD Publishing.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2017). Crafting a job on a daily basis. *Journal of Organizational Behavior*.
- Pollack, J. M., Ho, V. T., & O’Boyle, E. H. (2020). Passion at work meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Job crafting meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2021). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103574.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Teacher stress and burnout. *Teaching and Teacher Education*.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Job crafting and well-being. *Journal of Positive Psychology*.

- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2021). Workplace well-being: The role of job crafting. *Journal of Positive Psychology*, 16(4), 1-12.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2021). Workplace well-being. *Journal of Positive Psychology*.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). Job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2022). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 107(5), 1-13.
- UNESCO. (2023). *Global Report on Teachers: Addressing Teacher Shortages*. UNESCO Publishing.
- Vallerand, R. J., et al. (2015). Passion and performance. *Current Directions in Psychological Science*.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2022). On the role of passion in performance and well-being. *Current Directions in Psychological Science*, 31(1), 1-7.
- Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Job crafting interventions. *Journal of Applied Psychology*.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Job crafting. *Academy of Management Review*.
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2021). Job crafting research review. *Journal of Organizational Behavior*.
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2021). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 1-25.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA