

---

## Pemetaan Perkembangan Penelitian Job Crafting: Suatu Kajian Bibliometrik

Loso Judijanto<sup>1</sup>, Abdul Muiz<sup>2</sup>

<sup>1</sup> IPOSS Jakarta

<sup>2</sup> STIE Triguna Tangerang

---

### Info Artikel

---

#### Article history:

Received Mar, 2026

Revised Mar, 2026

Accepted Mar, 2026

---

#### Kata Kunci:

Bibliometrik; Job Crafting; Kepuasan Kerja; Keterlibatan Kerja; Kinerja Kerja

---

#### Keywords:

Bibliometrik; Job Crafting; Job Performance; Job Satisfaction; Work Engagement

---

### ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk memetakan perkembangan kajian job crafting dalam literatur ilmiah menggunakan pendekatan bibliometrik. Data penelitian diperoleh dari database Scopus dan dianalisis menggunakan perangkat lunak VOSviewer untuk mengidentifikasi pola publikasi, struktur intelektual, serta tren penelitian berdasarkan analisis co-occurrence, overlay visualization, dan density visualization. Hasil analisis menunjukkan bahwa job crafting merupakan konsep sentral yang memiliki keterkaitan erat dengan work engagement, job satisfaction, dan job performance. Pendekatan Job Demands-Resources (JD-R) menjadi kerangka dominan dalam menjelaskan hubungan antara perilaku job crafting dengan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian menunjukkan adanya pergeseran tren dari fokus awal pada lingkungan kerja menuju pendekatan yang lebih kontekstual, seperti aspek psikologis, karakteristik individu, serta sektor spesifik seperti kesehatan. Visualisasi density mengindikasikan bahwa tema-tema utama masih terkonsentrasi pada hubungan antara job crafting dan keterlibatan kerja, sementara topik seperti kepemimpinan, kesehatan kerja, dan faktor demografis memiliki potensi untuk dikembangkan lebih lanjut. Secara keseluruhan, studi ini memberikan gambaran komprehensif mengenai struktur dan arah perkembangan penelitian job crafting, serta mengidentifikasi peluang penelitian di masa depan yang lebih integratif dan kontekstual.

### ABSTRACT

---

*This study aims to map the development of job crafting research within the scientific literature using a bibliometric approach. The data were obtained from the Scopus database and analyzed using VOSviewer to identify publication patterns, intellectual structure, and research trends through co-occurrence, overlay visualization, and density visualization. The results indicate that job crafting is a central concept closely associated with work engagement, job satisfaction, and job performance. The Job Demands-Resources (JD-R) framework emerges as the dominant theoretical lens in explaining the relationship between job crafting behavior and employee well-being and performance. Furthermore, the findings reveal a shift in research trends from an initial focus on the work environment toward more contextual approaches, including psychological aspects, individual characteristics, and specific sectors such as healthcare. Density visualization suggests that core themes remain concentrated on the relationship between job crafting and work engagement, while topics such as leadership, occupational health, and demographic factors present opportunities for further exploration. Overall, this study provides a comprehensive overview of the structure and evolution of job crafting research and highlights future research directions that are more integrative and contextual.*

---

---

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*



---

**Corresponding Author:**

Name: Loso Judijanto  
Institution: IPOSS Jakarta  
Email: [losojudijantobumn@gmail.com](mailto:losojudijantobumn@gmail.com)

---

## 1. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan kerja pada era globalisasi dan digitalisasi telah mendorong organisasi untuk semakin adaptif dalam mengelola sumber daya manusia. Perkembangan teknologi, dinamika pasar kerja, serta tuntutan produktivitas yang semakin tinggi membuat organisasi tidak lagi hanya mengandalkan struktur pekerjaan yang kaku (Sitompul, Sebayang, Rozaini, & Nugrahad, 2025). Sebaliknya, organisasi mulai menekankan fleksibilitas dan peran aktif karyawan dalam membentuk cara mereka bekerja. Dalam konteks ini, konsep job crafting menjadi salah satu topik yang semakin mendapatkan perhatian dalam kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Job crafting merujuk pada upaya proaktif yang dilakukan individu untuk memodifikasi aspek-aspek pekerjaannya sehingga lebih sesuai dengan kemampuan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi mereka (Samudra, Saragih, & Prasetyo, 2025).

Konsep job crafting berkembang sebagai respons terhadap keterbatasan pendekatan desain pekerjaan tradisional yang cenderung bersifat top-down. Dalam pendekatan tradisional, desain pekerjaan biasanya ditentukan oleh manajemen atau organisasi tanpa banyak melibatkan karyawan dalam proses pembentukannya (Lantana & Fauziah, 2025). Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan sering kali secara aktif menyesuaikan tugas, hubungan kerja, maupun persepsi terhadap pekerjaan mereka untuk meningkatkan makna dan kepuasan kerja. Tarigan (2024) menjelaskan bahwa job crafting memungkinkan karyawan untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan sumber daya kerja secara lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan kerja (work engagement) serta kinerja individu.

Seiring berkembangnya penelitian mengenai job crafting, berbagai perspektif teoretis dan metodologis mulai digunakan untuk mengkaji fenomena tersebut. Misalnya, pendekatan Job Demands-Resources Model banyak digunakan untuk menjelaskan bagaimana karyawan memodifikasi tuntutan dan sumber daya pekerjaan guna mencapai keseimbangan kerja yang lebih optimal (Kristiana, ST, & MM, 2025). Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa job crafting berhubungan dengan berbagai outcome positif seperti kepuasan kerja, kreativitas, kesejahteraan psikologis, serta kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa job crafting tidak hanya relevan bagi individu, tetapi juga memiliki implikasi strategis bagi organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja dan keberlanjutan kinerja.

Pertumbuhan literatur mengenai job crafting dalam dua dekade terakhir menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan. Berbagai jurnal internasional dalam bidang psikologi organisasi, manajemen, dan perilaku kerja telah mempublikasikan penelitian yang membahas topik ini dari berbagai sudut pandang, mulai dari faktor antecedent, mekanisme psikologis, hingga dampaknya terhadap kinerja individu maupun organisasi. Namun, dengan semakin banyaknya publikasi yang muncul, menjadi penting untuk memahami bagaimana perkembangan penelitian tersebut secara sistematis. Tanpa pemetaan yang jelas, sulit untuk mengidentifikasi tren penelitian, kontribusi utama para peneliti, serta arah pengembangan penelitian di masa depan.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami perkembangan suatu bidang penelitian adalah analisis bibliometrik. Kajian bibliometrik memungkinkan peneliti untuk menganalisis pola publikasi ilmiah secara kuantitatif, termasuk jumlah publikasi, kolaborasi penulis,

jaringan sitasi, serta perkembangan topik penelitian dari waktu ke waktu (Hidayatullah, Bani, Angelia, Nurhidayati, & Ningrum, 2024; Julianti, Winoto, & Kusnandar, 2025). Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran komprehensif mengenai struktur intelektual suatu bidang kajian. Dalam konteks penelitian job crafting, kajian bibliometrik dapat membantu mengidentifikasi tren utama, penulis dan institusi yang paling berpengaruh, serta tema-tema penelitian yang paling banyak dikaji. Dengan demikian, pemetaan bibliometrik diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam memahami perkembangan penelitian job crafting sekaligus membuka peluang bagi penelitian selanjutnya.

Meskipun penelitian mengenai job crafting telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir, masih terdapat keterbatasan dalam pemetaan sistematis yang menggambarkan perkembangan literatur secara komprehensif. Banyak penelitian lebih berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel atau dampak job crafting terhadap berbagai outcome organisasi, sementara kajian yang memetakan struktur pengetahuan dan tren penelitian dalam bidang ini masih relatif terbatas. Oleh karena itu, diperlukan analisis bibliometrik yang mampu menggambarkan perkembangan publikasi ilmiah terkait job crafting, termasuk distribusi penelitian dari waktu ke waktu, kontribusi penulis dan institusi, serta tema-tema utama yang berkembang dalam literatur. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan mengenai bagaimana perkembangan dan struktur penelitian job crafting dalam literatur ilmiah melalui pendekatan bibliometrik.

Penelitian ini bertujuan untuk memetakan perkembangan penelitian mengenai job crafting melalui pendekatan kajian bibliometrik. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tren publikasi terkait job crafting, mengetahui kontribusi penulis, jurnal, dan institusi yang paling berpengaruh, serta menganalisis tema-tema penelitian yang berkembang dalam literatur. Melalui pemetaan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai struktur pengetahuan dalam bidang job crafting serta memberikan dasar bagi pengembangan penelitian di masa depan.

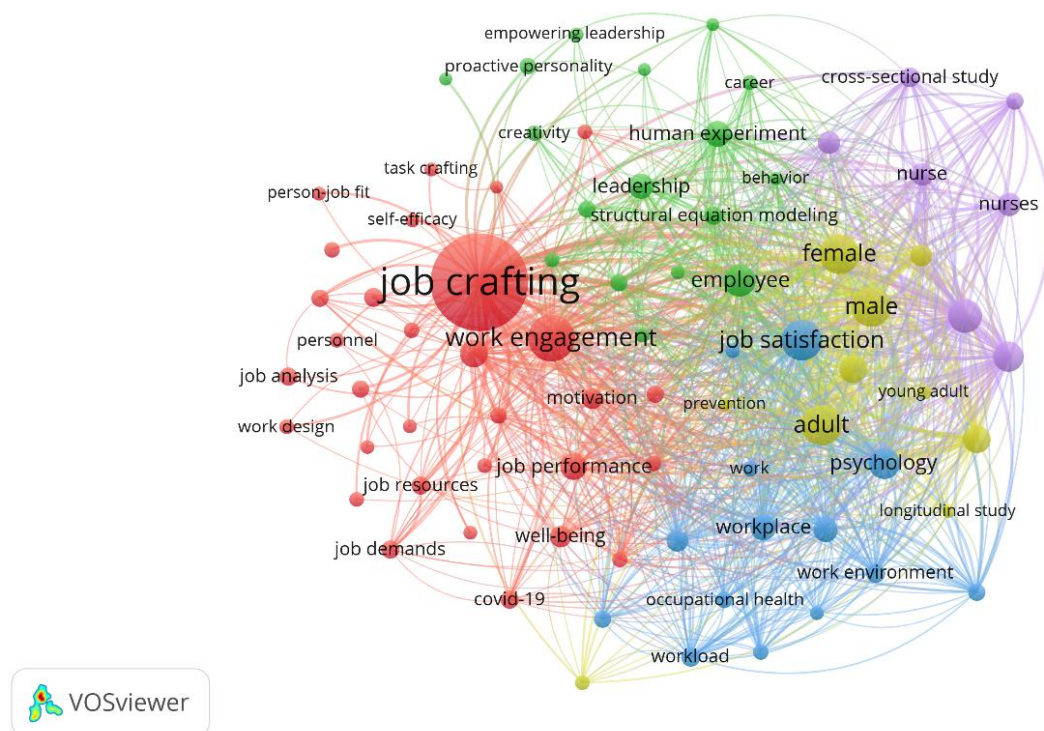
## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kajian bibliometrik untuk menganalisis perkembangan penelitian mengenai job crafting. Kajian bibliometrik merupakan metode yang digunakan untuk mengevaluasi dan memetakan literatur ilmiah secara sistematis melalui analisis statistik terhadap publikasi akademik. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola perkembangan penelitian, tren topik, jaringan kolaborasi penulis, serta kontribusi institusi dan jurnal dalam suatu bidang kajian. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian tidak hanya menggambarkan jumlah publikasi yang berkembang dari waktu ke waktu, tetapi juga memberikan gambaran mengenai struktur intelektual dan arah perkembangan penelitian job crafting dalam literatur ilmiah.

Data penelitian diperoleh dari basis data publikasi ilmiah internasional yang memiliki reputasi tinggi dan banyak digunakan dalam penelitian bibliometrik, seperti Scopus atau Web of Science. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kata kunci yang berkaitan dengan topik job crafting pada judul, abstrak, dan kata kunci artikel. Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal bereputasi, menggunakan bahasa Inggris, serta berada dalam rentang tahun publikasi tertentu yang relevan dengan perkembangan penelitian job crafting. Selanjutnya, data yang diperoleh diseleksi untuk menghindari duplikasi serta memastikan relevansi dengan topik penelitian. Informasi bibliografis yang dikumpulkan mencakup nama penulis, tahun publikasi, judul artikel, jurnal, kata kunci, serta jumlah sitasi yang kemudian digunakan sebagai dasar analisis bibliometrik.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Visualisasi Jaringan Kata Kunci

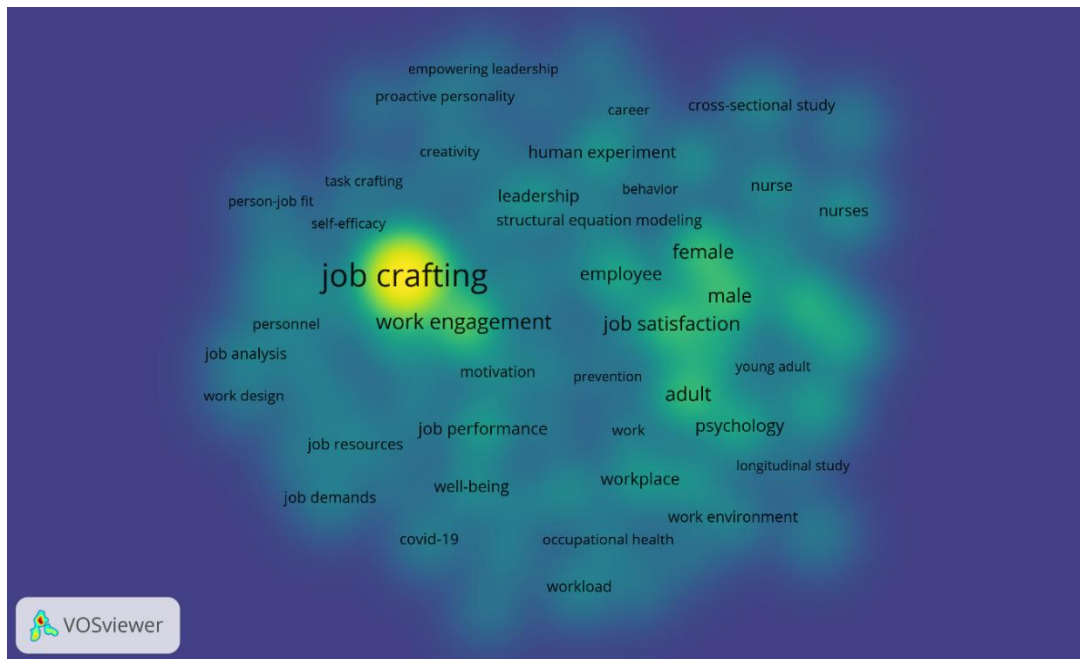


Gambar 1. Visualisasi Jaringan  
Sumber: Data Diolah

Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa job crafting menjadi pusat utama dalam jaringan penelitian, ditandai dengan ukuran node yang paling besar dan posisi yang sentral. Hal ini mengindikasikan bahwa job crafting merupakan konsep inti yang menghubungkan berbagai tema lain dalam literatur. Keterkaitannya yang kuat dengan work engagement, job satisfaction, dan job performance menunjukkan bahwa penelitian di bidang ini banyak berfokus pada dampak perilaku proaktif karyawan terhadap hasil kerja dan keterlibatan dalam organisasi. Klaster berwarna merah menggambarkan fokus penelitian pada aspek motivasional dan desain pekerjaan. Kata kunci seperti work engagement, job performance, job resources, job demands, serta well-being menunjukkan bahwa pendekatan Job Demands–Resources (JD-R) sangat dominan dalam menjelaskan job crafting. Dalam konteks ini, job crafting dipahami sebagai strategi individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya guna meningkatkan kesejahteraan dan performa kerja. Selain itu, munculnya istilah seperti self-efficacy dan person-job fit memperkuat bahwa faktor psikologis individu juga menjadi perhatian penting.

Klaster hijau menyoroti hubungan antara job crafting dan aspek kepemimpinan serta karakteristik individu. Kata kunci seperti leadership, empowering leadership, proactive personality, dan creativity menunjukkan bahwa perilaku job crafting tidak hanya dipengaruhi oleh individu itu sendiri, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi yang memberikan otonomi dan dukungan cenderung mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam melakukan job crafting. Klaster biru dan kuning menunjukkan keterkaitan job crafting dengan konteks kesehatan kerja dan demografi. Kata kunci seperti workplace, work environment, occupational health, serta psychology mengindikasikan bahwa penelitian juga berkembang ke arah kesejahteraan kerja dan kesehatan mental. Sementara itu, keberadaan istilah seperti male, female, adult, dan young adult menunjukkan bahwa studi job crafting juga





Gambar 3. Density Visualization

Source: Data Analysis

Gambar 3 di atas menunjukkan tingkat kepadatan kemunculan dan keterkaitan antar kata kunci dalam penelitian job crafting. Area dengan warna kuning terang menandakan konsentrasi penelitian tertinggi, yang terlihat jelas berpusat pada kata kunci job crafting dan work engagement. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua konsep tersebut merupakan fokus utama dan paling sering diteliti dalam literatur. Selain itu, kedekatan dengan kata kunci seperti job satisfaction, employee, dan motivation menunjukkan bahwa penelitian banyak menyoroti hubungan antara job crafting dengan sikap dan perilaku kerja karyawan. Sementara itu, area dengan warna hijau hingga biru menunjukkan kepadatan yang lebih rendah, yang mencerminkan topik-topik yang relatif kurang dominan atau masih berkembang. Kata kunci seperti occupational health, work environment, leadership, dan psychology berada pada area ini, menandakan bahwa meskipun relevan, topik-topik tersebut belum menjadi fokus utama penelitian. Namun demikian, keberadaannya yang tetap terhubung dengan pusat menunjukkan potensi besar untuk dikembangkan dalam penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengintegrasikan aspek kesehatan kerja, kepemimpinan, dan faktor psikologis dalam studi job crafting.

### 3.2 Analisis Kutipan

Tabel 1. Artikel yang Paling Banyak Dikutip

| Sitasi | Penulis dan Tahun                        | Judul  |
|--------|--|--|
| 3659   | (Wrzesniewski & Dutton, 2001)            | Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work   |
| 1478   | (Tims, Bakker, & Derks, 2012)            | Development and validation of the job crafting scale   |
| 922    | (Tims, Bakker, & Derks, 2013)            | The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being   |
| 845    | (Bakker, Tims, & Derks, 2012)            | Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement                            |
| 831    | (Rudolph, Katz, Lavigne, & Zacher, 2017) | Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes |
| 831    | (Bakker, 2011)                           | An evidence-based model of work engagement   |

| Sitasi | Penulis dan Tahun  | Judul  |
|--------|--|--|
| 784    | (Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli, & Hetland, 2012) | Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement                           |
| 768    | (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011)                       | Key questions regarding work engagement  |
| 756    | (Bakker & De Vries, 2021)                                | Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout                  |
| 655    | (Berg, Wrzesniewski, & Dutton, 2010)                     | Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity |

Sumber: Scopus, 2026

### 3.3 Discussion

Pembahasan dari hasil analisis bibliometrik ini menunjukkan bahwa job crafting telah berkembang menjadi konsep sentral dalam literatur perilaku organisasi modern. Dominasi kata kunci seperti job crafting, work engagement, dan job satisfaction dalam peta co-occurrence dan density menegaskan bahwa penelitian di bidang ini sangat berfokus pada bagaimana individu secara proaktif membentuk pekerjaannya untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan perspektif teoritis yang menempatkan karyawan sebagai agen aktif dalam menciptakan makna kerja, bukan sekadar penerima desain pekerjaan yang statis. Dengan demikian, job crafting tidak hanya dipahami sebagai perilaku individual, tetapi juga sebagai mekanisme strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil klusterisasi menunjukkan bahwa pendekatan Job Demands–Resources (JD-R) menjadi kerangka dominan dalam menjelaskan fenomena job crafting. Keterkaitan erat antara job crafting dengan job resources, job demands, well-being, dan job performance mengindikasikan bahwa penelitian banyak mengkaji bagaimana individu mengelola tuntutan dan sumber daya pekerjaan untuk mencapai keseimbangan kerja yang optimal. Temuan ini memperkuat argumen bahwa job crafting berperan sebagai strategi adaptif dalam menghadapi tekanan kerja, khususnya dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh ketidakpastian. Selain itu, integrasi dengan variabel psikologis seperti self-efficacy dan person-job fit menunjukkan bahwa faktor individu tetap menjadi determinan penting dalam keberhasilan job crafting.

Dari perspektif kontekstual, analisis juga menunjukkan bahwa penelitian job crafting semakin berkembang ke berbagai sektor dan karakteristik populasi. Dominasi kata kunci seperti nurses dan cross-sectional study mengindikasikan bahwa sektor kesehatan menjadi salah satu konteks empiris yang paling banyak diteliti. Hal ini dapat dipahami mengingat tingginya tekanan kerja dan risiko burnout di sektor tersebut, sehingga job crafting menjadi strategi penting untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Selain itu, munculnya variabel demografis seperti male, female, dan adult menunjukkan bahwa penelitian mulai memperhatikan perbedaan karakteristik individu dalam memahami perilaku job crafting, yang membuka peluang untuk studi yang lebih inklusif dan kontekstual.

Analisis overlay visualization memperlihatkan adanya pergeseran tren penelitian dari waktu ke waktu. Pada tahap awal, penelitian lebih berfokus pada aspek lingkungan kerja dan kesehatan kerja, seperti work environment dan occupational health. Namun, dalam perkembangan terbaru, perhatian mulai bergeser ke arah aspek psikologis dan karakteristik individu, serta konteks spesifik seperti profesi dan kelompok usia. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian job crafting mengalami evolusi dari pendekatan yang bersifat umum menuju pendekatan yang lebih spesifik, kontekstual, dan multidimensional. Pergeseran ini juga mencerminkan meningkatnya kompleksitas dunia kerja yang menuntut pemahaman yang lebih mendalam terhadap interaksi antara individu dan lingkungan kerja.

Hasil studi ini menegaskan bahwa job crafting merupakan bidang penelitian yang terus berkembang dan memiliki potensi besar untuk dikaji lebih lanjut. Meskipun penelitian telah banyak mengeksplorasi hubungan antara job crafting dengan kinerja dan kesejahteraan kerja, masih terdapat peluang untuk mengembangkan kajian yang lebih integratif, misalnya dengan memasukkan faktor teknologi digital, kecerdasan buatan, serta konteks budaya lokal.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis bibliometrik, dapat disimpulkan bahwa penelitian job crafting telah berkembang secara signifikan dan menempati posisi sentral dalam kajian perilaku organisasi modern, dengan fokus utama pada keterkaitannya dengan work engagement, job satisfaction, dan job performance. Dominasi pendekatan Job Demands–Resources (JD-R) menunjukkan bahwa job crafting dipahami sebagai strategi adaptif individu dalam mengelola tuntutan dan sumber daya kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja. Selain itu, perkembangan tren penelitian mengarah pada pendekatan yang lebih kontekstual dan multidimensional, termasuk aspek kepemimpinan, karakteristik individu, serta sektor spesifik seperti kesehatan. Meskipun demikian, masih terdapat peluang penelitian yang luas, terutama dalam mengintegrasikan teknologi digital, konteks budaya, dan dinamika kerja masa depan, sehingga studi ini memberikan landasan penting bagi pengembangan agenda riset job crafting yang lebih komprehensif dan relevan.

#### REFERENSI

- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28.
- Bakker, A. B., & De Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378.
- Berg, 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(2-3), 158–186.
- Hidayatullah, N. M., Bani, B., Angelia, C., Nurhidayati, H., & Ningrum, S. A. R. (2024). Analisis bibliometrik: Penelitian technology acceptance model tahun 2014-2023 menggunakan Bibliometrik dan Vosviewer. *Comdent: Communication Student Journal*, 2(1), 138–158.
- Julianti, S. A., Winoto, Y., & Kusnandar, K. (2025). Analisis Bibliometrik Terhadap Tren Penelitian Perpustakaan Digital Berbasis Scopus Tahun 2014-2023. *IQRA: Jurnal Perpustakaan Dan Informasi*, 19(1), 97–128.
- Kristiana, Y., ST, S., & MM, C. (2025). *Optimalisasi employee well-being dengan service-oriented job crafting dan work engagement*. Penerbit Adab.
- Lantana, D. A., & Fauziah, F. (2025). *Design Thinking dan Inovasi: Strategi Kreatif dalam Pemecahan Masalah*. LPU UNAS.
- 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), 1120–1141.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112–138.
- Samudra, V. J., Saragih, S., & Prasetyo, Y. (2025). Job Crafting dan Meaningful Work Dengan Work Engagement. *JIPSI Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 100–110.
- Sitompul, H. B., Sebayang, S. K. B., Rozaini, N., & Nugrahad, E. W. (2025). Transformasi Pasar Tenaga Kerja Di Era Digital Dalam Perspektif Pekerja Muda. *LintekEdu: Jurnal Literasi Dan Teknologi Pendidikan*, 6(4).
- Tarigan, S. (2024). Peran penciptaan pekerjaan dan keterlibatan kerja petugas layanan kesehatan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Ilmu Nusantara*, 1(2), 82–89.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of*

*Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.