

PERAN *JOB CRAFTING* DALAM MENINGKATKAN KREATIVITAS KARYAWAN: A *SCOPING REVIEW*

Sekar Ayu Rosalina^{1*}, Abdul Muhid²

¹Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

²UIN Sunan Ampel Surabaya²

Sekar.ayu66@gmail.com¹, abdulmuhid@uinsa.ac.id²

*) Corresponding Author

ABSTRACT

Employee creativity is an important aspect in driving innovation and organizational competitiveness. One strategy that has been proven effective in enhancing creativity is job crafting, which is the proactive behavior of employees in adjusting their work to better suit their preferences, strengths, and personal goals. This study aims to map the literature related to the relationship between job crafting and creativity through a scoping review approach. A total of 21 scientific articles published between 2020 and 2025 were analyzed using the PRISMA protocol and analyzed thematically and bibliometrically using VOSviewer. The results of the study show that job crafting generally has a positive relationship with creativity, both directly and through the mediation of psychological variables such as work engagement, self-efficacy, and psychological capital. Contextual factors such as leadership, organizational climate, and individual-organization fit also moderate these relationships. These findings have important implications for organizational policy development and managerial interventions to create a work environment that supports employee initiative and creativity.

Keywords: Job crafting, Creativity, psychological, work environment

<https://doi.org/10.22617/j-mind.v8i1.8258>

INTRODUCTION

Dalam dunia kerja yang terus berubah dan berkembang, kreativitas menjadi keterampilan penting yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan dan menciptakan nilai tambah (Lase dkk., 2024). Salah satu pendekatan yang mulai banyak diteliti dalam konteks peningkatan kreativitas adalah *Job crafting*, yaitu upaya karyawan untuk secara proaktif membentuk kembali pekerjaan mereka agar lebih bermakna dan sesuai dengan preferensi pribadi (Kilic & Gök, 2023). Sejak diperkenalkan dua dekade lalu, konsep ini telah berkembang dari perspektif individu ke ranah tim dan organisasi Miao dkk (2023). *Job crafting* dapat melibatkan perubahan dalam tugas, hubungan kerja, atau cara individu memandang pekerjaannya (Khan dkk., 2022). Uen dkk (2021) dalam konteks organisasi modern yang menuntut inovasi berkelanjutan, perilaku ini menjadi semakin relevan. Penelitian yang dilakukan oleh (Baig dkk (2022) dan Chen dkk (2021) juga menunjukkan bahwa *Job crafting* tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana perilaku ini dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendorong kreativitas.

Sejumlah studi telah membuktikan hubungan positif antara *Job crafting* dan kreativitas. Khan dkk (2022) menemukan bahwa perilaku *Job crafting* mingguan dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan akhirnya berdampak pada performa kreatif. Studi ini juga menunjukkan bahwa keragaman status dalam kelompok kerja dapat memperkuat hubungan ini. Sementara

itu, Zhou dkk (2024) menambahkan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan memainkan peran penting dalam mendorong *Job crafting* melalui rasa tanggung jawab karyawan terhadap perubahan konstruktif. Hal ini semakin diperkuat oleh temuan Yu dan Jyawali, (2021) ketika karyawan memiliki tingkat identifikasi organisasi yang tinggi. Kilic dan Gök (2023) menyampaikan bahwa iklim inisiatif di tempat kerja dapat memoderasi bentuk proaktif maupun preventif dari *Job crafting* yang berujung pada kreativitas. Temuan serupa juga didukung oleh (Efendy dkk., 2024) yang menunjukkan bahwa *Job crafting* berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja (*work engagement*), yang kemudian mendorong kreativitas karyawan dalam lingkungan ritel.

Namun, hubungan antara *Job crafting* dan kreativitas tidak selalu linear atau konsisten. Wang dan Lau (2022) mengemukakan bahwa hubungan tersebut berbentuk kurva terbalik (*inverted U-shaped*), di mana tingkat *Job crafting* yang terlalu tinggi justru dapat menghambat performa kreatif. Studi ini juga menyoroti peran kemampuan kognitif dan kelangkaan waktu sebagai faktor moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut Karatepe & Kim (2023). Dalam konteks pendidikan, Huang dkk (2022) menemukan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dasar guru memengaruhi kreativitas pengajaran melalui peran mediasi dari *Job crafting*. Selain itu, pendekatan *strengths-based job crafting* juga telah terbukti meningkatkan kepercayaan diri kerja (*job self-efficacy*) yang berdampak pada kreativitas (Ghazzawi dkk 2021). Ini menandakan bahwa berbagai bentuk dan pendekatan *Job crafting* memberikan pengaruh yang berbeda tergantung pada konteks dan karakteristik individu.

Di level tim, *Job crafting* telah terbukti berkontribusi terhadap kreativitas kolektif dan inovasi organisasi. Uen dkk (2021) menunjukkan bahwa *team job crafting* meningkatkan perilaku kerja inovatif individu melalui mediasi dari modal psikologis tim. Chen dkk (2021) juga menemukan bahwa hubungan antara kerendahan hati pemimpin dan kreativitas tim dimediasi oleh *Job crafting*. Studi oleh Adikara dan Soetjipto (2021) menyiratkan bahwa hubungan interpersonal, seperti pertukaran antar pemimpin dan pemimpin lainnya (*leader-leader exchange*), dapat memengaruhi efektivitas *Job crafting* di level tim. Dalam konteks sektor privat, penelitian oleh (Triatmoko & Yuniawan, 2023) menegaskan bahwa *Job crafting* dan otonomi kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap perilaku kerja inovatif, yang secara langsung berkaitan dengan hasil organisasi.

Dari sisi lingkungan kerja dan kebijakan organisasi, implementasi sistem kerja yang mendukung juga memainkan peran penting dalam efektivitas *Job crafting*. Miao dkk (2023) mengungkapkan bahwa sistem kerja berkinerja tinggi (*high-performance work system*) memperkuat hubungan antara *Job crafting* dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada perilaku inovatif. Sementara itu, Sutarmin dkk (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif hijau dapat meningkatkan *green job crafting* yang berdampak pada *frugal eco-innovation*. Dalam konteks pendidikan Islam, Saputra dan Rohmah (2024) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memengaruhi perilaku kerja inovatif secara tidak langsung melalui *Job crafting* dan motivasi intrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan *Job crafting* dapat diperluas untuk mendukung keberlanjutan, efisiensi, serta peningkatan performa dalam sektor pendidikan.

Aspek identitas sosial dan gender juga menjadi bagian penting dalam memahami dinamika *Job crafting* dalam berbagai konteks kerja. Yu dan Jyawali (2021) menemukan bahwa perempuan dalam profesi maskulin seperti chef menggunakan *Job crafting* sebagai respons terhadap ekspektasi gender yang kontradiktif. Praktik seperti menegosiasikan kompetensi fisik dan membimbing ulang kreativitas menunjukkan bahwa *Job crafting* juga mencakup elemen identitas yang kompleks (Adikara & Soetjipto, 2021). Dalam sektor kesehatan, Baig dkk (2025) mengidentifikasi bahwa iklim keberagaman berkontribusi terhadap perilaku inovatif perawat melalui mediasi *Job crafting*. Hal ini diperkuat oleh

tinjauan sistematis Febriana dan Samian (2024) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta karakteristik individu berperan penting dalam membentuk perilaku *Job crafting* dalam era digital. Ini membuktikan bahwa *Job crafting* memiliki potensi besar dalam konteks sosial yang menantang dan beragam. Oleh sebab itu, penting untuk memasukkan perspektif identitas dan keberagaman dalam kajian *Job crafting*.

Dengan semakin banyaknya studi yang menghubungkan *Job crafting* dan kreativitas, dibutuhkan pemetaan sistematis untuk mengidentifikasi tema, tren, serta celah dalam literatur yang ada. *Scoping review* dipilih sebagai pendekatan yang tepat karena memungkinkan penelusuran dan sintesis hasil penelitian secara luas dan sistematis. Pendekatan ini membantu menelusuri berbagai konsep, variabel, metode, serta konteks dalam hubungan antara *Job crafting* dan kreativitas (Tims dkk, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk memetakan secara sistematis berbagai temuan penelitian terkait, termasuk tren topik, pendekatan metodologis, serta variabel-variabel mediasi dan moderasi yang memengaruhi hubungan tersebut. Kajian ini bertujuan mengidentifikasi konteks, mekanisme, dan faktor-faktor yang memperkuat atau melemahkan pengaruh *job crafting* terhadap kreativitas, sekaligus menemukan celah penelitian dan memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku proaktif karyawan dalam menghadapi tantangan kerja yang terus berkembang.

METODE

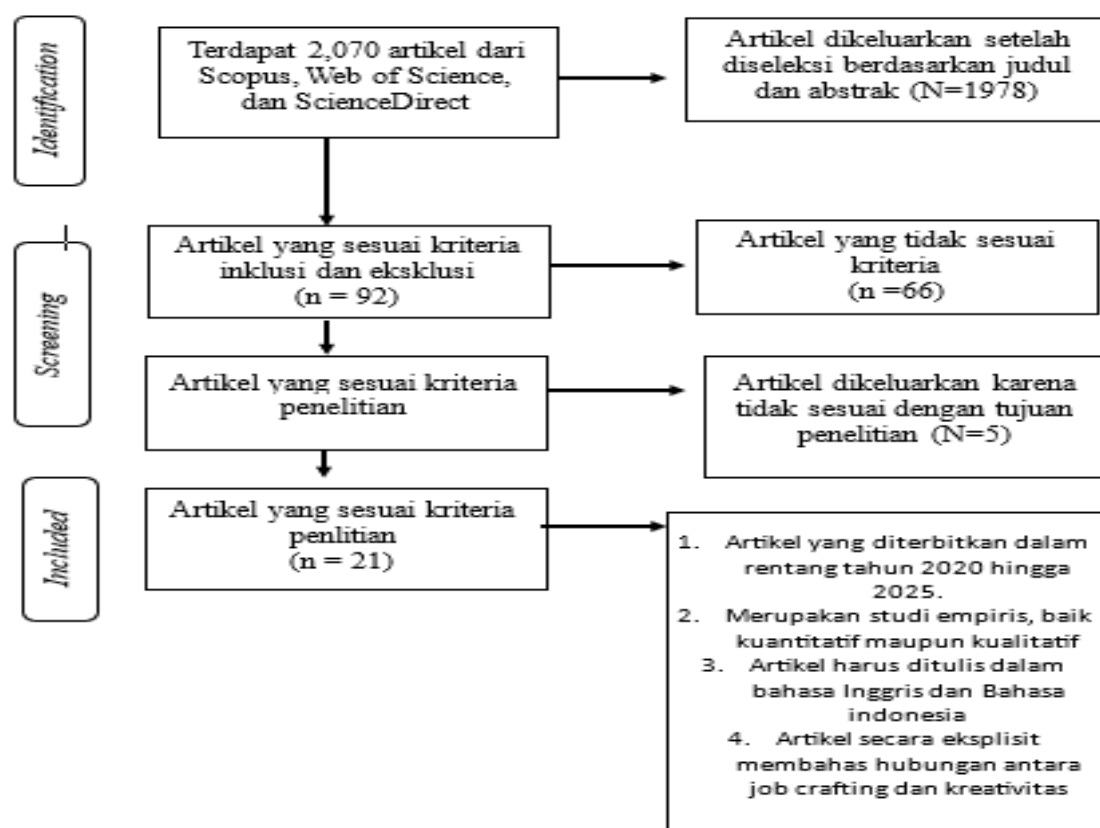
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Scoping Review. Menurut (Munn dkk., 2022) Scoping review adalah jenis sintesis bukti yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan memetakan secara sistematis jumlah bukti yang tersedia pada suatu topik, bidang, konsep, atau masalah tertentu, sering kali tanpa membatasi jenis sumber informasi. Selain itu, review ini dapat digunakan untuk mengklarifikasi konsep atau definisi utama dalam literatur dan menemukan aspek atau komponen penting yang terkait dengan suatu konsep.

Digunakan model PRISMA-ScR untuk melakukan penelitian jurnal ilmiah. Prosedur ini terdiri dari identifikasi (*identification*), penyaringan (*screening*), kelayakan (*eligibility*), dan analisis penarikan kesimpulan. Selain itu, persyaratan untuk inklusi dan eksklusi ditetapkan untuk memilih literatur yang akan digunakan. Persyaratan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria inklusi dan eksklusi

Kriteria		Deskripsi
Inklusi	1	Artikel yang diterbitkan dalam rentang tahun 2020 hingga 2025.
	2	Merupakan studi empiris, baik kuantitatif maupun kualitatif
	3	Artikel harus ditulis dalam bahasa Inggris dan Indonesia
	4	Artikel secara eksplisit membahas hubungan antara <i>job crafting</i> dan kreativitas
Eksklusi	1	Artikel yang tidak memenuhi batas tahun publikasi (sebelum 2020)
	2	Artikel non-empiris, seperti editorial, opini, review konseptual, atau <i>theoretical paper</i> yang tidak menyajikan data empiris.
	3	Artikel berbahasa selain Inggris dan Indonesia
	4	Studi yang tidak secara eksplisit membahas hubungan antara <i>job crafting</i> dan kreativitas/inovasi, meskipun membahas salah satu dari dua konsep tersebut.

Review ini disusun dengan mengikuti pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR)* untuk memastikan proses telaah literatur dilakukan secara sistematis dan transparan. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk memetakan secara menyeluruh literatur yang tersedia terkait hubungan antara *Job crafting* dan kreativitas karyawan, mengidentifikasi tren penelitian, serta menggambarkan variasi konsep, metode, dan hasil yang ditemukan dalam studi-studi sebelumnya.



Gambar 1. Protokol PRISMA

Proses penelusuran artikel dilakukan pada beberapa basis data akademik utama, yaitu *Scopus*, *Web of Science*, dan *ScienceDirect*, yang dikenal luas dalam bidang psikologi organisasi dan manajemen. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian mencakup kombinasi seperti: “*Job crafting*”, “*employee creativity*” dengan menggunakan operator Boolean seperti “AND” dan “OR”. Kriteria inklusi yang diterapkan mencakup: (1) artikel yang diterbitkan dalam rentang waktu enam tahun terakhir (2020 – 2025), (2) artikel berbahasa Inggris dan berbahasa Indonesia, (3) studi empiris kuantitatif atau kualitatif, dan (4) artikel yang secara eksplisit membahas hubungan antara *Job crafting* dan kreativitas atau inovasi karyawan.

Artikel-artikel yang ditemukan kemudian diseleksi melalui tiga tahap utama: penyaringan judul dan abstrak, pembacaan teks penuh, serta penilaian kesesuaian berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Proses seleksi ini didokumentasikan menggunakan diagram alur PRISMA yang menggambarkan jumlah artikel yang ditemukan, disaring, dieliminasi, dan akhirnya dianalisis dalam kajian ini. Proses seleksi dilakukan secara manual dan independen oleh dua penelaah, untuk menjaga validitas dan mengurangi potensi bias seleksi.

Data yang diekstraksi dari setiap artikel meliputi: nama penulis, tahun publikasi, desain penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen pengukuran *Job crafting* dan kreativitas, sampel dan konteks penelitian, serta temuan utama. Data tersebut kemudian dianalisis secara

naratif dan dikategorikan berdasarkan tema, dimensi variabel, serta peran mediasi atau moderasi dari faktor-faktor lain.

Sebagai pelengkap analisis naratif, dilakukan juga visualisasi bibliometrik menggunakan perangkat lunak *VOSviewer* untuk mengidentifikasi keterkaitan antar kata kunci utama dalam studi yang dianalisis. Hal ini dilakukan guna mengetahui hubungan konseptual dan tren tematik yang muncul dalam literatur yang dikaji. Visualisasi tersebut disajikan dalam bentuk peta jaringan kata kunci (*keyword co-occurrence map*).

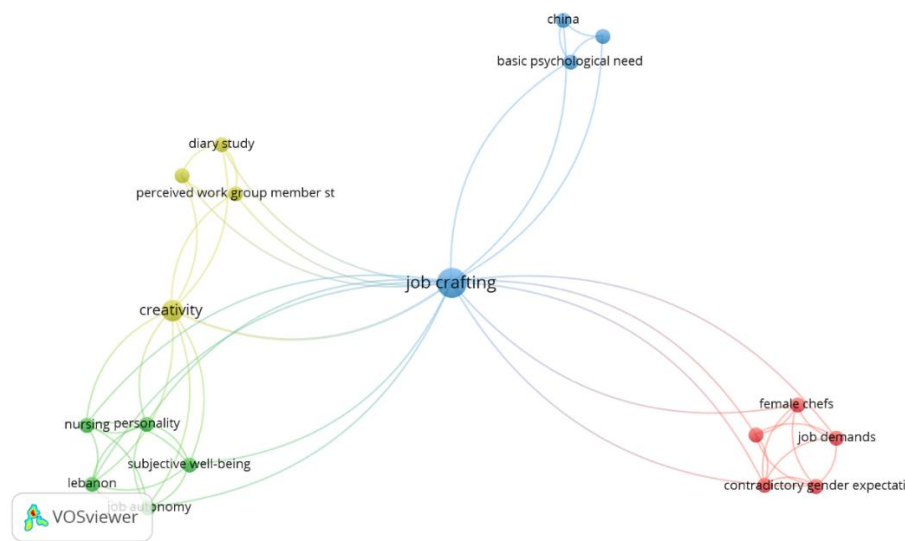
Pendekatan scoping review ini dipilih karena memungkinkan penelusuran luas terhadap berbagai jenis metodologi dan konteks dalam kajian *Job crafting* dan kreativitas, sekaligus memberikan landasan untuk eksplorasi lebih lanjut dalam penelitian kuantitatif atau kualitatif mendalam. Dengan menggunakan pendekatan ini, diharapkan dapat memberikan pemetaan komprehensif atas literatur yang berkembang serta menghasilkan rekomendasi yang relevan bagi penelitian masa depan dan praktik manajerial.

Tabel 2. Klaster dan kata kunci

Cluster	Keyword dalam Cluster
Cluster 1 (Merah)	Job crafting, Work engagement, Employee creativity
Cluster 2 (Biru)	Empowering leadership, Organizational identification, Felt obligation
Cluster 3 (Hijau)	Psychological capital, Team Job crafting, Innovative work behavior
Cluster 4 (Kuning)	Digital leadership, Person-organization fit, Green Job crafting

Tabel 3. Klasifikasi berdasarkan tahun

Tahun	Jumlah Artikel
2020	2
2021	6
2022	4
2023	4
2024	4
2025	1



Gambar 1. Keywords network

HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *Job crafting* berkorelasi positif, baik secara langsung maupun melalui mediasi seperti keterlibatan kerja, efikasi diri, dan modal psikologis, terhadap perilaku kreatif dan inovatif. Penjelasan lebih lanjut terkait hasil kajian literatur sistematis ini tertuang dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil pencarian artikel yang memenuhi kriteria

No.	Judul Artikel	Penulis	Tahun	Metode	Hasil Utama
1	<i>How servant leadership triggers innovative work behavior</i>	Khan et al.	2022	Survei kuantitatif multi-gelombang	<i>Job crafting</i> memediasi hubungan antara servant leadership dan perilaku kerja inovatif
2	<i>Employee proactivity and proactive initiatives towards creativity</i>	Kilic & Gök	2023	Survei kuantitatif	Iklim inisiatif memoderasi hubungan <i>job crafting</i> (proaktif & preventif) terhadap kreativitas
3	<i>Join forces from top and bottom</i>	Miao et al.	2023	Survei kuantitatif	Sistem kerja berkinerja tinggi memperkuat pengaruh <i>job crafting</i> terhadap inovasi
4	<i>How and why job crafting influences creative performance</i>	Wang & Lau	2022	Survei analisis kurvilinear	Hubungan berbentuk U-terbalik antara <i>job crafting</i> dan kreativitas
5	<i>Work harder and smarter</i>	Huang et al.	2022	Survei kuantitatif	<i>Job crafting</i> guru memediasi hubungan antara kebutuhan psikologis dan kreativitas mengajar
6	<i>Job crafting mediates the relation between creativity... in Lebanese nurses</i>	Ghazzawi et al.	2021	Survei kuantitatif	<i>Job crafting</i> memediasi pengaruh kepribadian, otonomi kerja terhadap kreativitas dan kesejahteraan
7	<i>Strengths-Based Job Crafting and Employee Creativity</i>	Yang et al.	2021	Survei kuantitatif	<i>Job self-efficacy</i> menjadi mediasi antara <i>job crafting</i> dan kreativitas
8	<i>Leader humility, team job crafting and team creativity</i>	Chen et al.	2021	Survei kuantitatif multi-level	<i>Job crafting</i> tim memediasi hubungan kerendahan hati pemimpin dan kreativitas tim
9	<i>Job crafting and psychological capital: a multi-level study</i>	Uen et al.	2021	Survei multi-level	Modal psikologis tim memediasi hubungan <i>job crafting</i> tim dan perilaku kerja inovatif individu
10	<i>The Impacts of Leader–Member Exchange, Psychological Capital...</i>	Adikara & Soetjipto	2021	Survei kuantitatif	<i>Job crafting</i> dan modal psikologis berkontribusi terhadap inovasi, LMX tidak signifikan

No.	Judul Artikel	Penulis	Tahun	Metode	Hasil Utama
11	<i>Job crafting as dynamic displays of gender identities...</i>	Yu & Jyawali	2021	Kualitatif interpretif	Perempuan dalam profesi maskulin menggunakan <i>job crafting</i> untuk menegosiasikan identitas
12	<i>Cultivating Innovative Work Behavior of Nurses Through Diversity Climate</i>	Baig et al.	2025	Survei kuantitatif	<i>Job crafting</i> memediasi pengaruh iklim keberagaman terhadap perilaku inovatif
13	<i>Digital Leadership and Employee Creativity</i>	Zhu et al.	2022	Survei kuantitatif	<i>Person–organization fit</i> dan <i>job crafting</i> memediasi pengaruh kepemimpinan digital terhadap kreativitas
14	<i>Driving Sustainable Change: Green Transformational Leadership...</i>	Sutarmin et al.	2023	Survei kuantitatif	<i>Green job crafting</i> memediasi pengaruh kepemimpinan hijau terhadap <i>eco-innovation</i>
15	<i>Job crafting and critical work-related performance outcomes...</i>	Karatepe & Kim	2023	Survei 3 gelombang	<i>Calling orientation</i> dan <i>work engagement</i> memediasi hubungan <i>job crafting</i> dengan performa kreatif
16	A state-of-the-art overview of job-crafting research	Tims et al.	2022	Review sistematis	Menyediakan pemetaan komprehensif arah riset <i>job crafting</i>
17	How does empowering leadership promote employee creativity?	Zhou et al.	2024	Survei kuantitatif multi-gelombang	<i>Felt obligation</i> dan <i>job crafting</i> memediasi hubungan antara <i>empowering leadership</i> dan kreativitas
18	Job Crafting terhadap Kreativitas yang Dimediasi oleh Work Engagement Karyawan Toko AS BERSAUDARA	Yuliani Efendy, Udik Jatmiko, Suseno Hendratmoko	2024	Kuantitatif, Smart PLS, 35 responden, sampling jenuh	Job crafting tidak berpengaruh signifikan langsung pada kreativitas, namun berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui work engagement.
19	Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Motivasi Intrinsik dan Job Crafting dalam Pendidikan Islam	Rifky A. K. Saputra, Awawin M. Rohmah	2024	Kuantitatif deskriptif, Smart PLS, 100 guru SMK, simple random sampling	Kepemimpinan transformasional tidak langsung memengaruhi perilaku kerja inovatif, tetapi berpengaruh signifikan melalui job crafting dan motivasi intrinsik.
20	Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani terhadap	Novanto Y. Triatmoko, Ahyar	2023	Kuantitatif, SPSS Path Analysis, 33	Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap job crafting, otonomi kerja, dan perilaku

No.	Judul Artikel	Penulis	Tahun	Metode	Hasil Utama
	Perilaku Kerja Inovatif dengan Job Crafting dan Otonomi Kerja sebagai Variabel Pemediasi (PT Nelta Multi Gracia)	Yuniawan		responden, sensus	kerja inovatif. Job crafting dan otonomi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap inovasi.
21	Job Crafting di Era Perkembangan Teknologi yang Pesat: A Systematic Literature Review	Bella Febriana Damayanti, Samian	2023	Systematic literature review	Job crafting dipengaruhi oleh faktor organisasi, interpersonal, dan individu, serta berdampak positif pada kesejahteraan, kreativitas, dan adaptasi terhadap teknologi.

Hasil *scoping review* terhadap 21 artikel yang lolos kriteria seleksi menunjukkan bahwa job crafting memiliki peran strategis dalam mendorong kreativitas karyawan, baik dalam skala individu maupun kolektif. Sebagai sebuah mekanisme psikologis dan perilaku, job crafting memungkinkan karyawan melakukan penyesuaian proaktif terhadap tugas-tugas pekerjaan (*task crafting*), hubungan sosial di tempat kerja (*relational crafting*), dan makna kerja (*cognitive crafting*). Proses ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja, tetapi juga membentuk lingkungan psikologis yang kondusif bagi kemunculan ide-ide inovatif. Dengan demikian, *job crafting* berperan sebagai pintu masuk menuju pengalaman kerja yang lebih bermakna, menantang, dan otonom, yang menjadi prasyarat utama lahirnya kreativitas.

Salah satu temuan yang menonjol adalah bagaimana *job crafting* memediasi hubungan antara faktor-faktor antecedent dan kreativitas. Gaya kepemimpinan tertentu terbukti memengaruhi seberapa jauh karyawan terdorong melakukan crafting terhadap pekerjaannya. Studi Zhou dkk (2024) dan Chen dkk (2021) secara konsisten menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), memberdayakan (*empowering leadership*), dan merendah (*leader humility*) memberikan ruang psikologis dan kepercayaan kepada karyawan untuk bereksperimen dan merekayasa ulang pekerjaan mereka. Temuan ini diperkuat oleh Triatmoko dan Yuniawan (2023) yang mengonfirmasi bahwa di lingkungan perusahaan nasional, kepemimpinan suportif yang memberikan otonomi dan ruang partisipasi karyawan secara signifikan meningkatkan *job crafting*, yang pada gilirannya mengarah pada munculnya perilaku kerja inovatif.

Selain kepemimpinan, dimensi karakteristik individual turut berperan penting. Studi Ghazzawi dkk (2021) dan Yang dkk (2021) menemukan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*), proaktivitas, serta motivasi intrinsik menjadi faktor personal yang mendasari keinginan karyawan untuk mereformulasi pekerjaan mereka. Dalam hal ini, *job crafting* bukan hanya reaksi terhadap lingkungan kerja yang mendukung, tetapi juga dipicu oleh sumber daya psikologis internal. Temuan Saputra dan Rohmah (2024) memperkuat hal ini dengan menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat menjembatani hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif melalui *job crafting*, menandakan adanya interaksi kompleks antara kondisi eksternal dan kesiapan internal individu dalam membentuk perilaku kreatif.

Dimensi konteks organisasi juga muncul sebagai variabel kunci. Studi Miao dkk (2023) dan (Kilic & Gök, 2023) menggarisbawahi bahwa fleksibilitas sistem kerja, budaya organisasi yang terbuka terhadap eksperimen, dan dukungan terhadap inisiatif personal memperkuat efektivitas *job crafting* dalam mendorong kreativitas. Zhu dkk (2022) turut menegaskan bahwa dalam konteks kepemimpinan digital, *person-organization fit* dan *job*

crafting berperan sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana digital leadership meningkatkan kreativitas karyawan. Temuan serupa diperoleh dari Adikara dan Soetjipto (2021) yang menunjukkan bahwa meskipun *Leader-Member Exchange* (LMX) tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi, *job crafting* dan modal psikologis tetap berkontribusi secara kuat dalam meningkatkan kreativitas individu. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek psikologis karyawan sering kali lebih menentukan dibandingkan hubungan formal dengan atasan.

Namun demikian, tidak semua hubungan antara *job crafting* dan kreativitas bersifat linier. Studi Wang dan Lau (2022) menampilkan temuan penting bahwa hubungan tersebut kurvilinear berbentuk U-terbalik. Artinya, ketika *job crafting* dilakukan secara berlebihan, potensi manfaatnya justru menurun. Hal ini dapat disebabkan oleh kelelahan psikologis, konflik peran, atau *overload* pekerjaan, yang pada akhirnya menghambat karyawan dalam menghasilkan gagasan baru. Dengan kata lain, *job crafting* yang tidak dikontrol atau didukung secara struktural dapat menjadi beban tambahan daripada strategi pemberdayaan. Oleh karena itu, intervensi organisasi perlu mempertimbangkan batas optimal dari *job crafting* agar tetap menjadi alat yang produktif, bukan sebaliknya.

Secara kolektif, beberapa studi mengungkap bahwa *team job crafting* atau *crafting* yang dilakukan dalam tim memiliki peran yang tak kalah penting. Chen dkk (2021) dan Uen dkk (2021) menunjukkan bahwa ketika anggota tim secara bersama-sama melakukan *crafting*, terjadi penguatan terhadap modal psikologis bersama (*shared psychological capital*) seperti kepercayaan, optimisme, dan semangat kolaboratif, yang semuanya menjadi fondasi bagi kreativitas tim. Dengan demikian, *job crafting* bukan hanya aktivitas individual, tetapi juga dapat dilihat sebagai proses sosial dan konstruktif dalam tim kerja.

Terdapat pula model-model mediasi yang lebih kompleks dan memperlihatkan bagaimana *job crafting* bekerja sebagai bagian dari sistem psikologis yang terintegrasi. Karatepe dan Kim (2023) menunjukkan bahwa *calling orientation* (perasaan memiliki panggilan hidup terhadap pekerjaan) dan *work engagement* secara bersamaan memediasi hubungan antara *job crafting* dan performa kreatif. Yang dkk (2021) menampilkan model mediasi serial di mana *self-efficacy* menjadi penghubung krusial dalam proses tersebut. Temuan-temuan ini menekankan bahwa *job crafting* tidak berdiri sendiri, tetapi merupakan bagian dari *web* dinamika psikologis dan organisasi yang saling berkaitan.

Adapun dari sisi konteks profesional, *job crafting* terbukti fleksibel dan adaptif di berbagai sektor. Huang dkk (2022) dalam sektor pendidikan, Baig dkk (2025) dalam keperawatan, dan Sutarmin dkk (2023) dalam konteks *green jobs* menunjukkan bahwa *job crafting* dapat disesuaikan dengan tantangan dan karakteristik spesifik masing-masing profesi. Studi Febriana dan Samian (2024) bahkan menekankan bahwa *job crafting* merupakan strategi adaptif dalam menghadapi transformasi teknologi di tempat kerja, yang semakin cepat dan disruptif. Selain itu, pendekatan sosiokultural turut diperkaya oleh Yu dan Jyawali (2021), yang mengungkapkan bagaimana perempuan dalam profesi maskulin menggunakan *job crafting* untuk menegosiasikan identitas gender dan mengatasi ketimpangan peran, membuka perspektif baru bahwa *job crafting* juga berperan sebagai alat resistensi simbolik dalam organisasi.

Secara keseluruhan, temuan-temuan ini memperkuat posisi *job crafting* sebagai strategi manajemen SDM berbasis pemberdayaan, yang mampu mendorong kreativitas secara sistematis, baik melalui faktor internal individu maupun dukungan eksternal organisasi. Sebagaimana dikemukakan dalam tinjauan oleh Tims dkk (2022), riset *job crafting* telah berkembang dari sekadar inisiatif personal menjadi strategi organisasi yang terstruktur, yang berdampak langsung terhadap budaya inovatif dan kinerja jangka panjang. Oleh karena itu, memahami dinamika *job crafting* dan merancang intervensi yang kontekstual merupakan

agenda penting bagi praktisi, akademisi, dan pemangku kebijakan dalam mengembangkan kapasitas inovatif tenaga kerja modern.

Temuan dari studi-studi yang direview, termasuk empat artikel terbaru yang telah dianalisis secara mendalam, menegaskan bahwa *job crafting* merupakan pendekatan strategis yang relevan dan aplikatif untuk meningkatkan kreativitas karyawan, baik secara individual maupun kolektif. Implikasi praktis dari hal ini adalah perlunya organisasi menyusun program pengembangan SDM yang tidak hanya menekankan kepatuhan terhadap peran formal, tetapi juga memberi ruang dan dukungan untuk inisiatif personal dalam merancang ulang pekerjaan. Misalnya, organisasi dapat mendorong bentuk *task crafting* dan *relational crafting* melalui pelatihan berbasis pengalaman, pemberian otonomi kerja, serta menciptakan iklim kerja yang terbuka terhadap ide dan kolaborasi. Dalam konteks digital dan teknologi, seperti ditunjukkan dalam studi Febriana dan Samian (2024) *job crafting* juga terbukti membantu karyawan menavigasi disrupsi akibat kemajuan teknologi. Maka dari itu, manajer dan praktisi HR perlu mempertimbangkan integrasi *job crafting* ke dalam desain ulang pekerjaan di era kerja digital.

Berdasarkan hasil temuan dan keterbatasan yang telah diidentifikasi, terdapat beberapa saran yang dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan studi mengenai *job crafting* dan kreativitas. Penelitian ke depan disarankan untuk menggunakan pendekatan longitudinal guna memahami dinamika *job crafting* dalam jangka waktu yang lebih panjang, serta memperluas cakupan sektor dan populasi yang diteliti khususnya pada sektor manufaktur, pertanian, UMKM, dan industri digital yang masih jarang terwakili. Selain itu, pendekatan kualitatif seperti studi kasus atau wawancara mendalam juga dianjurkan guna menggali aspek sosial dan emosional dari *job crafting*, terutama dalam konteks tim atau organisasi multikultural. Penelitian eksperimental juga dapat dilakukan untuk menguji efektivitas intervensi berbasis *job crafting*, seperti pelatihan atau coaching, yang dapat diukur secara objektif. Terakhir, peneliti masa depan perlu mengeksplorasi interaksi antara *job crafting* dan faktor budaya baik budaya organisasi maupun budaya nasional untuk memahami bagaimana konteks nilai dan norma memengaruhi proses crafting dan dampaknya terhadap kreativitas karyawan.

Walaupun temuan dari scoping review ini memperkaya pemahaman mengenai hubungan antara *job crafting* dan kreativitas, terdapat sejumlah keterbatasan yang perlu dicermati. Pertama, secara umum, penelitian-penelitian yang tersedia masih didominasi oleh pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, sehingga membatasi kemampuan untuk memahami perubahan dan efek *job crafting* secara dinamis dari waktu ke waktu. Kedua, dari segi konteks geografis dan budaya, penelitian tentang *job crafting* di Indonesia terutama yang secara spesifik mengkaji kontribusinya terhadap peningkatan kreativitas karyawan masih sangat terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan riset dalam literatur nasional yang perlu dijembatani oleh studi-studi lokal yang lebih mendalam dan kontekstual. Ketiga, keberagaman sektor kerja dalam studi yang tersedia masih belum merata, dengan kecenderungan fokus pada bidang pendidikan dan jasa, sementara sektor lain seperti manufaktur, pertanian, dan UMKM relatif belum tergarap secara optimal. Terakhir, sebagian besar studi masih mengandalkan instrumen self-report yang rentan terhadap bias subjektif dan sosial, sehingga diperlukan pendekatan triangulasi data di masa mendatang.

KESIMPULAN

Scoping review ini menunjukkan bahwa *Job crafting* merupakan strategi proaktif yang secara konsisten berkontribusi dalam meningkatkan kreativitas karyawan di berbagai konteks kerja. Dari 17 artikel yang direview antara tahun 2020 hingga 2024, ditemukan bahwa *Job crafting* berkorelasi positif, baik secara langsung maupun melalui mediasi seperti keterlibatan kerja, efikasi diri, dan modal psikologis, terhadap perilaku kreatif dan inovatif. Variabel kontekstual

seperti kepemimpinan, iklim organisasi, dan kesesuaian individu-organisasi juga terbukti memoderasi hubungan ini. Dominasi penggunaan desain kuantitatif survei, partisipan lintas sektor, serta visualisasi kata kunci melalui *VOSviewer* semakin menegaskan pentingnya pendekatan lintas level dan interdisipliner dalam memahami dinamika ini. Oleh karena itu, *Job crafting* tidak hanya menjadi sarana adaptasi individu, tetapi juga dapat dioptimalkan sebagai strategi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menggali hubungan kausal melalui desain eksperimental serta memperluas konteks budaya dan industri yang diteliti guna memperkaya pemahaman teoritis dan penerapan praktis dalam manajemen sumber daya manusia.

REFERENSI

- Adikara, W., & Soetjipto, B. (2021). The impacts of leader–member exchange, psychological capital, and job crafting on innovative behavior: evidence from the public sector. *Intellectual Economics*, 15, 31–48. <https://doi.org/10.13165/IE-21-15-1-03>
- Baig, Lubaina D, Azeem, Malik F, & Paracha, Adil. (2022). Cultivating innovative work behavior of nurses through diversity climate: the mediating role of job crafting. *SAGE Open Nursing*, 8, 23779608221095430. <https://doi.org/10.1177/23779608221095432>
- Chen, C., Feng, J., Liu, X., & Yao, J. (2021). Leader humility, team job crafting and team creativity: The moderating role of leader–leader exchange. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 326–340. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1748-8583.12306>
- Efendy, Y., Jatmiko, U., & Hendratmoko, S. (2024). Job crafting terhadap kreativitas yang dimediasi oleh work engagement karyawan toko as bersaudara.
- Febriana, B., & Samian. (2024). Job crafting di era perkembangan teknologi yang pesat: A *Systematic Literature Review*. <https://repository.unair.ac.id/133512/>
- Ghazzawi, R., Bender, M., Daouk-Öyry, L., van de Vijver, F. J. R., & Chasiotis, A. (2021). Job crafting mediates the relation between creativity, personality, job autonomy and well-being in Lebanese nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 2163–2174. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jonm.13357>
- Huang, X., Sun, M., & Wang, D. (2022). Work harder and smarter: The critical role of teachers' job crafting in promoting teaching for creativity. *Teaching and Teacher Education*, 116, 103758. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103758>
- Karatepe, O. M., & Kim, T. T. (2023). Job crafting and critical work-related performance outcomes among cabin attendants: Sequential mediation impacts of calling orientation and work engagement. *Tourism Management Perspectives*, 45, 101065. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tmp.2022.101065>
- Khan, M. M., Mubarik, M. S., Islam, T., Rehman, A., Ahmed, S. S., Khan, E., & Sohail, F. (2022). How servant leadership triggers innovative work behavior: exploring the sequential mediating role of psychological empowerment and job crafting. *European Journal of Innovation Management*, 25(4), 1037–1055. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2020-0367>
- Kilic, E., & Gök, M. Ş. (2023). Employee proactivity and proactive initiatives towards creativity: exploring the roles of job crafting and initiative climate. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2492–2506. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2022-3100>
- Lase, Y. N. S., Zendrato, N., & Belo, Y. (2024). Pentingnya Keterampilan Hidup dalam Mewujudkan Ide-Ide Bisnis yang Inovatif. *Nian Tana Sikka: Jurnal ilmiah Mahasiswa*, 3(1), 93–106. <https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v3i1.612>

- Miao, R., Cao, Y., Cheng, M., Yu, J., & Xi, N. (2023). Join forces from top and bottom: The influential mechanism of job crafting, high-performance work system on employee innovation behavior. *Current Psychology*, 42(29), 25917–25930. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03525-w>
- Munn, Z., Pollock, D., Khalil, H., Alexander, L., McLnerney, P., Godfrey, C. M., Peters, M., & Tricco, A. C. (2022). What are scoping reviews? Providing a formal definition of scoping reviews as a type of evidence synthesis. Dalam *JB I Evidence Synthesis* (Vol. 20, Nomor 4, hlm. 950–952). Lippincott Williams and Wilkins. <https://doi.org/10.11124/JBIES-21-00483>
- Saputra, R. A. K., & Rohmah, A. M. (2024). Peran kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif melalui motivasi intrinsik dan job crafting dalam pendidikan islam. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 7.
- Sutarmin, S., Yulianeu, A., & Darmawan, A. (2023). Driving Sustainable Change: Green Transformational Leadership, Job Crafting, and Work Engagement in Frugal Eco-Innovation. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18, 3883–3893. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181220>
- Tims, M., Twemlow, M., & Fong, C. Y. M. (2022). A state-of-the-art overview of job-crafting research: current trends and future research directions. *Career Development International*, 27(1), 54–78. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0216>
- Triatmoko, N. Y., & Yuniawan, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap perilaku kerja inovatif dengan job crafting dan otonomi kerja sebagai variabel pemediasi (studi pada karyawan pt nelta multi gracia). Dalam *DIPONEGORO Journal Of Management*, Vol. 12(1).
- Uen, J.-F., Vandavasi, R. K. K., Lee, K., Yepuru, P., & Saini, V. (2021). Job crafting and psychological capital: a multi-level study of their effects on innovative work behaviour. *Team Performance Management: An International Journal*, 27(1/2), 145–158. <https://doi.org/10.1108/TPM-08-2020-0068>
- Wang, Y., & Lau, D. C. (2022). How and why job crafting influences creative performance? A resource allocation explanation of the curvilinear moderated relations. *Asia Pacific Journal of Management*, 39(4), 1561–1587. <https://doi.org/10.1007/s10490-021-09773-x>
- Yang, Z., Liu, P., & Cui, Z. (2021). Strengths-Based Job Crafting and Employee Creativity: The Role of Job Self-Efficacy and Workplace Status. *Frontiers in Psychology*, Volume 12-2021. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.748747>
- Yu, A., & Jyawali, H. (2021). Job crafting as dynamic displays of gender identities and meanings in male-dominated occupations. *Gender, Work & Organization*, 28(2), 610–625. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/gwao.12602>
- Zhou, Y., Cheng, Y., Liu, G., Zhang, Z., & Zhu, H. (2024). How does empowering leadership promote employee creativity? The sequential mediating mechanism of felt obligation for constructive change and job crafting. *Journal of Vocational Behavior*, 148, 103955. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103955>
- Zhu, J., Zhang, B., Xie, M., & Cao, Q. (2022). Digital Leadership and Employee Creativity: The Role of Employee Job Crafting and Person-Organization Fit. *Frontiers in Psychology*, Volume 13-2022. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827057>