

HUBUNGAN *JOB CRAFTING* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*: MODERASI *PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP*

Doni Pramanda¹, Ririn Handayani², Adolf Bastian³

Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

e-mail: ¹donipramanda@gmail.com, ²ririn@unilak.ac.id, ³adolf@unilak.ac.id

Abstract: This study aims to analyze the effect of job crafting on organizational commitment with psychological ownership as a moderating variable. The population of this study was 171 employees of the Riau Representative of the Supreme Audit Agency (BPK). The sample used was 118 people based on the table (Krejcie and Morgan, 1970). The verification analysis technique of this study was carried out using the Structural Equational Modeling (SEM) and Partial Least Square (PLS) statistical tests as analysis tools. The results showed that job crafting had a positive and significant effect on organizational commitment with a path coefficient of 0.394 ($t = 5.948$; $p < 0.001$). This indicates that employees who proactively adjust tasks, develop work methods according to their abilities, and interpret their work positively tend to have a higher level of commitment to the organization. Psychological ownership also had a positive and significant effect on organizational commitment with a coefficient of 0.627 ($t = 10.580$; $p < 0.001$). In addition, the interaction effect of job crafting $\times$ psychological ownership on organizational commitment is proven to be positive and significant with a coefficient of 0.078 ($t = 2.057$; $p = 0.040$), which indicates that psychological ownership strengthens the relationship between job crafting and organizational commitment. These results confirm that psychological ownership acts as a quasi-moderator, because it not only moderates the relationship between job crafting and organizational commitment, but also has a significant direct influence on organizational commitment. These findings indicate that increased organizational commitment can be achieved through the development of job crafting behavior supported by the formation of employee ownership of the organization.

Keywords: job crafting, psychological ownership, organizational commitment.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *organizational commitment* dengan *psychological ownership* sebagai variabel moderasi. Populasi penelitian ini adalah anggota pegawai BPK Perwakilan Riau yang berjumlah 171 orang. Sampel yang digunakan berdasarkan tabel (Krejcie dan Morgan, 1970) yaitu 118 orang. Teknik analisa verifikatif penelitian ini dilakukan dengan uji statistic *Structural Equational Modelling* (SEM) dan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* dengan koefisien jalur sebesar 0,394 ($t = 5,948$; $p < 0,001$). hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang secara proaktif menyesuaikan tugas, mengembangkan cara kerja sesuai dengan kemampuan, serta memaknai pekerjaannya secara positif cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. *psychological ownership* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* dengan koefisien sebesar 0,627 ($t = 10,580$; $p < 0,001$). selain itu, pengaruh interaksi *job crafting* $\times$ *psychological ownership* terhadap *organizational commitment* terbukti positif dan signifikan dengan koefisien sebesar 0,078 ($t = 2,057$; $p = 0,040$), yang menunjukkan bahwa *psychological ownership* memperkuat hubungan antara *job crafting* dan *organizational commitment*. hasil tersebut mengonfirmasi bahwa *psychological ownership* berperan sebagai quasi moderator, karena tidak hanya memoderasi hubungan antara *job crafting* dan *organizational commitment*, tetapi juga memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *organizational commitment*. temuan ini

mengindikasikan bahwa peningkatan komitmen organisasi dapat dicapai melalui pengembangan perilaku *job crafting* yang didukung oleh terbentuknya rasa kepemilikan pegawai terhadap organisasi.

Kata kunci: job crafting, kepemilikan psikologis, komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Dalam era birokrasi modern, organisasi sektor publik seperti Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) dituntut untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan ekspektasi publik, serta kemajuan teknologi audit dan pelaporan keuangan. BPK RI, sebagai lembaga tinggi negara yang memiliki mandat konstitusional untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara, memerlukan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap nilai-nilai integritas, independensi, dan profesionalisme (BPK RI, 2023).

Komitmen organisasi merupakan dimensi penting dalam menjamin keberlanjutan kinerja institusi publik. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu memiliki keterikatan emosional, kesadaran kewajiban moral, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan kesediaan untuk berkontribusi melebihi tuntutan peran formal dan mendukung tercapainya tujuan institusi (Mowday et al., 2013). Dalam konteks BPK RI, hal ini menjadi krusial karena pelaksanaan audit publik tidak hanya memerlukan kepatuhan terhadap standar, tetapi juga dedikasi terhadap misi akuntabilitas negara.

Namun, membangun komitmen organisasi di lembaga pemeriksa seperti BPK RI bukanlah hal yang sederhana. Pegawai dihadapkan pada beban kerja tinggi, tekanan waktu, tuntutan independensi, serta kompleksitas kasus pemeriksaan yang kian meningkat akibat

digitalisasi sistem keuangan negara. Dalam situasi tersebut, inisiatif individu dalam menyesuaikan diri terhadap pekerjaan menjadi semakin penting. Salah satu konsep yang menjelaskan inisiatif semacam ini adalah *job crafting* — yakni proses di mana pegawai secara proaktif membentuk, menyesuaikan, dan memaknai kembali pekerjaannya agar selaras dengan kemampuan, nilai, dan kebutuhan psikologisnya (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Tims et al., 2012; Nielsen et al., 2010).

Melalui *job crafting*, pegawai tidak hanya menjalankan instruksi, tetapi juga menciptakan nilai baru dalam perannya, misalnya dengan memperbaiki cara komunikasi dalam tim pemeriksa, mengoptimalkan penggunaan aplikasi audit berbasis teknologi informasi, atau mencari metode kerja yang lebih efisien. Hal ini menciptakan rasa kontrol (*autonomy*) terhadap pekerjaan, memperkuat makna kerja (*work meaningfulness*), dan meningkatkan keterlibatan emosional terhadap organisasi (Bakker et al., 2020). Studi-studi terdahulu menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki hubungan positif dengan berbagai outcome organisasi seperti keterlibatan kerja (*work engagement*), kesejahteraan psikologis, dan komitmen organisasi (Demerouti et al., 2015; Kooij et al., 2017; Rudolph et al., 2017).

Namun demikian, efek *job crafting* terhadap komitmen organisasi tidak selalu konsisten antarindividu. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh faktor psikologis yang melekat pada pegawai, salah satunya adalah *psychological ownership* — yaitu perasaan bahwa sesuatu (pekerjaan, unit kerja, atau organisasi) “adalah milikku” (Pierce et al., 2003). Ketika pegawai merasa memiliki bagian dalam organisasi, mereka akan

lebih bertanggung jawab, peduli terhadap hasil kerja, serta terdorong untuk menjaga reputasi organisasi (Van Dyne & Pierce, 2004).

Dalam konteks BPK RI, psychological ownership dapat terbentuk ketika pegawai diberikan kepercayaan untuk mengambil keputusan profesional dalam pemeriksaan, berpartisipasi dalam penyusunan rekomendasi audit, atau dilibatkan dalam inovasi sistem pemeriksaan berbasis teknologi informasi. Rasa kepemilikan ini memperkuat keterikatan emosional pegawai terhadap lembaga, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap nilai-nilai organisasi (Avey et al., 2009; Olckers & Du Plessis, 2012).

Namun demikian, hingga saat ini penelitian mengenai hubungan antara job crafting, komitmen organisasi, dan psychological ownership masih terbatas, terutama dalam konteks sektor publik di Indonesia. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di sektor privat atau industri kreatif (Kim et al., 2018; Slemp & Vella-Brodrick, 2013), sementara lembaga pemeriksa seperti BPK RI memiliki karakteristik unik: birokrasi yang ketat, struktur hierarkis, serta misi publik yang lebih menekankan kepatuhan dan akuntabilitas dibandingkan profitabilitas. Dalam konteks seperti ini, muncul pertanyaan apakah job crafting tetap dapat mendorong komitmen organisasi, dan sejauh mana perasaan memiliki secara psikologis memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

Lebih lanjut, sebagian besar studi mengenai job crafting berfokus pada hubungan langsung antara job crafting dan outcome seperti kinerja (Bakker et al., 2020; Rudolph et al., 2017) atau kepuasan kerja (Tims et al., 2013), namun belum banyak yang menelusuri mekanisme psikologis yang memediasi atau memoderasi hubungan tersebut dalam organisasi publik. Di sisi lain, penelitian mengenai psychological ownership di lembaga pemerintah juga masih terbatas, padahal sektor ini sangat membutuhkan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor afektif yang

memengaruhi loyalitas dan tanggung jawab pegawai (Peng et al., 2021).

Dengan demikian, terdapat dua kesenjangan penelitian (research gaps) utama yang melandasi studi ini: (1). Kesenjangan konseptual, yaitu masih terbatasnya penelitian yang mengaitkan job crafting dengan komitmen organisasi melalui perspektif psikologis, khususnya dalam konteks organisasi publik yang memiliki karakter regulatif dan non-komersial seperti BPK RI. (2). Kesenjangan kontekstual, yaitu minimnya kajian empiris di Indonesia yang menelaah peran psychological ownership sebagai variabel pemoderasi dalam hubungan antara job crafting dan komitmen organisasi, padahal perasaan memiliki ini sangat relevan dengan upaya membangun loyalitas dan integritas pegawai di lembaga pemeriksa negara. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job crafting terhadap komitmen organisasi di lingkungan BPK RI, serta mengetahui peran moderasi psychological ownership dalam hubungan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur perilaku organisasi sektor publik, serta memberikan implikasi praktis bagi penguatan strategi manajemen sumber daya manusia di BPK RI, khususnya dalam menciptakan pegawai yang adaptif, memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, dan berkomitmen terhadap misi akuntabilitas keuangan negara.

METODE

Rancangan Penelitian

Metodologi yang diterapkan dalam riset ini berbasis kuantitatif, dengan memadukan pendekatan eksplanatori (deskriptif) dan pengujian (verifikatif). Langkah deskriptif diambil untuk memetakan potret riil di lapangan mengenai tiga aspek utama, yaitu psychological ownership, job crafting, serta organizational commitment. Di sisi lain, analisis verifikatif dipakai untuk

memvalidasi arah hubungan sebab-akibat di antara variabel-variabel tersebut guna menguji kebenaran hipotesis yang telah dirancang. Melalui pengolahan data numerik dari para partisipan, studi ini berupaya menghadirkan bukti empiris yang sah lewat bantuan statistik inferensial. Seluruh rangkaian aktivitas penelitian ini bertempat di instansi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Wilayah Riau dan diselesaikan dalam kurun waktu dua bulan.

Pendekatan Penelitian

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang berakar pada paradigma positivisme, sebuah pandangan yang meyakini bahwa realitas sosial dapat diukur, diverifikasi, dan dijelaskan secara objektif melalui indikator empiris. Dengan mengandalkan data numerik dan perangkat statistik, penelitian ini dirancang untuk menguji hipotesis serta memetakan pola hubungan sebab-akibat antarvariabel secara sistematis. Secara spesifik, pendekatan ini diterapkan guna mengonfirmasi pengaruh green talent acquisition and development terhadap kinerja pegawai, sekaligus menganalisis sejauh mana inovasi terbuka (open innovation) bertindak sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

Populasi dan Sampel

Subjek populasi dalam riset ini adalah staf yang berstatus aktif di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Riau. Mengacu pada data pemutakhiran tahun 2025, ukuran populasi yang digunakan berjumlah 171 pegawai. Penentuan ukuran sampel minimal dalam studi ini merujuk pada tabel estimasi populasi yang dikembangkan oleh Krejcie dan Morgan (1970). Berdasarkan formulasi tabel tersebut, dengan jumlah populasi (N) sebanyak 171 orang, maka diperoleh ukuran sampel representatif (n) sebesar 118 responden (Handayani, 2020: 77). Mengingat karakteristik pegawai di instansi tersebut relatif homogen baik dari segi lingkungan kerja maupun kesetaraan posisi tanpa adanya

stratifikasi yang signifikan untuk variabel yang diuji, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode acak sederhana (simple random sampling). Dengan demikian, diperoleh total sampel akhir sebanyak 118 pegawai BPK RI Perwakilan Riau yang akan berpartisipasi dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini sepenuhnya bersumber dari data primer, yaitu data aktual yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama di lapangan untuk menjawab tujuan pengujian deskriptif maupun kausalitas (sebab- akibat). Dalam konteks penelitian ini, data primer yang dihimpun mencakup pengukuran terhadap tiga variabel utama, yaitu psychological ownership, job crafting, dan organizational commitment dari para pegawai yang menjadi responden.

Analisis Data

Analisis Deskriptif

Pengolahan data deskriptif ini bersumber dari penilaian kuesioner terstruktur yang diisi oleh responden. Prosedur pengolahan data deskriptif ini dilakukan melalui serangkaian tahapan yang sistematis. Langkah pertama dimulai dengan menyeleksi seluruh kuesioner yang terkumpul, mengelompokkannya berdasarkan rumpun variabel masing-masing, dan memberikan bobot skor numerik pada setiap butir instrumen.

Guna menginterpretasikan kecenderungan jawaban responden secara akurat, nilai rata-rata (mean) dari setiap indikator variabel akan dikonfirmasi menggunakan basis interval penilaian yang terstandarisasi. Kriteria interpretasi nilai rata-rata tersebut dibagi ke dalam lima rentang kategori yang presisi berdasarkan rumus panjang kelas interval $5 - 1$.

Analisis Verifikasi

Pendekatan verifikasi dalam penelitian ini diterapkan guna menguji signifikansi efek moderasi dari psychological ownership pada korelasi

antara job crafting dengan organizational commitment. Estimasi dan pengujian model dilakukan menggunakan instrumen Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) berbasis analisis jalur (path analysis). Penggunaan PLS-SEM didasarkan pada fleksibilitas dan keunggulannya dalam mengeksekusi data berukuran sampel terbatas, tidak mewajibkan pemenuhan asumsi normalitas sebaran data, mampu menguji hubungan kausalitas yang bersifat rekursif, serta andal dalam mengurai arsitektur model penelitian yang kompleks dengan matriks variabel maupun indikator yang padat. Uji keselarasan model dikonfirmasi melalui serangkaian evaluasi validitas serta reliabilitas parameter menggunakan estimasi Cronbach's Alpha, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, serta matriks korelasi antar-konstruksi.

Hair et al. (2011) menetapkan kategorisasi kuat pada angka 0,75, moderat pada 0,50, dan lemah pada 0,25. Uji signifikansi korelasi antar-variabel dieksekusi melalui metode bootstrapping dengan membandingkan nilai t-statistic terhadap nilai kritis standar, yakni 1,65 (signifikansi 10%), 1,96 (signifikansi 5%), dan 2,58 (signifikansi 1%). Hubungan hipotesis dinyatakan terdukung secara empiris apabila nilai t-statistic yang dihasilkan melampaui nilai kritis pada taraf signifikansi yang dipilih (Ghozali & Latan, 2015)..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Job crafting berpengaruh positif signifikan terhadap organizational commitment

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Job Crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi perilaku job crafting yang dilakukan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Secara teoritis, job crafting merupakan perilaku proaktif individu

dalam mendesain ulang pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kemampuan, kebutuhan, minat, dan nilai-nilai personal yang dimiliki. Melalui job crafting, pegawai tidak hanya menjalankan tugas yang telah ditetapkan organisasi, tetapi juga secara aktif melakukan penyesuaian terhadap aspek tugas (task crafting), cara memaknai pekerjaan (cognitive crafting), maupun hubungan sosial dalam pekerjaan (relational crafting). Ketika pegawai diberikan ruang untuk membentuk pekerjaannya menjadi lebih bermakna dan sesuai dengan karakteristik pribadinya, maka akan muncul perasaan nyaman, keterikatan, dan kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya. Kondisi tersebut selanjutnya mendorong tumbuhnya komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil deskriptif indikator, pengaruh job crafting terhadap organizational commitment dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme sebab-akibat. Pada dimensi task crafting, pegawai menunjukkan perilaku memperkenalkan pendekatan baru untuk meningkatkan pekerjaan, mengubah jenis tugas yang diselesaikan, menambahkan tugas yang sesuai dengan minat dan kompetensi, serta memilih tugas yang dianggap mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi. Ketika pegawai dapat mengelola pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan minat yang dimiliki, mereka akan merasakan tingkat kecocokan pekerjaan (person-job fit) yang lebih tinggi. Perasaan cocok terhadap pekerjaan tersebut mengurangi ketidakpuasan kerja dan meningkatkan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Akibatnya, komitmen organisasi menjadi semakin kuat. Selanjutnya, pada dimensi cognitive crafting, pegawai secara aktif memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi dirinya, organisasi, masyarakat, dan kesejahteraan hidupnya secara keseluruhan. Indikator seperti "Saya membangun kesadaran personal mengenai kontribusi strategis peran saya terhadap pencapaian target institusi." dan "Saya merefleksikan signifikansi dan

kemanfaatan produk kerja saya bagi kemaslahatan publik" menunjukkan bahwa pegawai tidak sekadar melihat pekerjaan sebagai rutinitas administratif, tetapi sebagai aktivitas yang memiliki nilai dan tujuan yang lebih besar. Ketika pegawai memandang pekerjaannya bermakna, mereka akan mengembangkan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Keterikatan emosional tersebut kemudian tercermin dalam meningkatnya kesediaan untuk memberikan usaha ekstra, kebanggaan menjadi bagian organisasi, dan kepedulian terhadap masa depan organisasi sebagaimana tercermin pada indikator Organizational Commitment.

Hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui indikator Organizational Commitment yang digunakan. Pegawai yang melakukan job crafting cenderung memiliki kemauan untuk memberikan upaya lebih besar demi keberhasilan organisasi, bangga menjadi bagian dari organisasi, merekomendasikan organisasi sebagai tempat kerja yang baik, serta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap masa depan organisasi. Perilaku job crafting menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif sehingga pegawai tidak hanya merasa bekerja untuk organisasi, tetapi juga merasa menjadi bagian penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Semakin besar keterlibatan tersebut, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang terbentuk.

Temuan penelitian ini mendukung perspektif Self-Determination Theory yang menjelaskan bahwa individu akan menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang lebih positif ketika kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial terpenuhi. Job crafting memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperoleh kontrol yang lebih besar atas pekerjaannya sehingga kebutuhan psikologis tersebut dapat terpenuhi. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, pegawai akan mengalami peningkatan motivasi intrinsik yang pada akhirnya memperkuat komitmen terhadap organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan organizational commitment dapat dicapai melalui penguatan perilaku job crafting pegawai. Semakin tinggi kemampuan pegawai dalam mendesain ulang pekerjaan, memaknai pekerjaannya secara positif, dan menyelaraskan pekerjaan dengan kemampuan serta nilai-nilai yang dimiliki, maka semakin tinggi pula komitmen yang akan ditunjukkan terhadap organisasi.

Psychological ownership memoderasi pengaruh job crafting terhadap organizational commitment

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa interaksi antara Job Crafting dan Psychological Ownership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Psychological Ownership mampu memoderasi hubungan antara Job Crafting dan Organizational Commitment. Arah koefisien yang positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi Psychological Ownership yang dimiliki pegawai, maka semakin kuat pengaruh positif Job Crafting terhadap Organizational Commitment. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Psychological Ownership memoderasi pengaruh Job Crafting terhadap Organizational Commitment dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengujian sebelumnya, Job Crafting terbukti mampu meningkatkan Organizational Commitment. Namun, kekuatan pengaruh tersebut tidak sama pada setiap individu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan Job Crafting dalam meningkatkan komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat Psychological Ownership yang dimiliki pegawai. Pegawai yang memiliki rasa kepemilikan yang tinggi terhadap organisasi akan memperoleh manfaat yang lebih besar dari aktivitas Job Crafting dibandingkan pegawai yang memiliki rasa kepemilikan yang rendah.

Secara teoritis, Job Crafting merupakan upaya proaktif pegawai untuk

menyesuaikan pekerjaan agar lebih sesuai dengan kompetensi, kebutuhan, dan nilai-nilai yang dimiliki. Sementara itu, Psychological Ownership menggambarkan kondisi psikologis ketika individu merasa bahwa organisasi merupakan bagian dari dirinya dan muncul perasaan "organisasi ini adalah milik saya". Ketika kedua kondisi tersebut hadir secara bersamaan, akan terbentuk hubungan psikologis yang lebih kuat antara pegawai dengan organisasi. Pegawai tidak hanya berusaha memperbaiki pekerjaannya untuk kepentingan pribadi, tetapi juga melakukannya karena merasa bertanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi yang dianggap sebagai miliknya sendiri. Akibatnya, perilaku Job Crafting yang dilakukan akan menghasilkan tingkat Organizational Commitment yang lebih tinggi.

Hubungan moderasi tersebut dapat dijelaskan melalui indikator-indikator Psychological Ownership yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator seperti "Saya menganggap institusi ini sebagai rumah profesional saya.", "Kolektivitas dan rasa memiliki bersama menjadi fondasi kami di sini", "Akuntabilitas dan kepedulian personal saya terhadap tempat ini sangatlah tinggi", dan "Secara psikologis, sangat natural bagi saya untuk menganggap organisasi ini sebagai bagian dari identitas pribadi saya." menunjukkan adanya rasa kepemilikan psikologis yang kuat terhadap organisasi. Ketika pegawai memiliki persepsi tersebut, setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan melalui Job Crafting akan dipandang sebagai bentuk kontribusi langsung terhadap organisasi yang mereka anggap sebagai bagian dari dirinya. Oleh karena itu, perubahan positif yang dihasilkan dari Job Crafting akan lebih mudah diterjemahkan menjadi loyalitas, keterikatan emosional, dan komitmen organisasi. Sebaliknya, pada pegawai yang memiliki tingkat Psychological Ownership rendah, aktivitas Job Crafting cenderung hanya berfungsi sebagai mekanisme untuk meningkatkan kenyamanan atau efektivitas kerja pribadi.

Walaupun pegawai tetap memperoleh manfaat dari penyesuaian pekerjaan yang dilakukan, manfaat tersebut belum tentu berkembang menjadi komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya rasa memiliki terhadap organisasi, hasil dari Job Crafting lebih banyak dirasakan pada tingkat individual dibandingkan tingkat organisasional. Inilah yang menjelaskan mengapa Psychological Ownership memperkuat hubungan antara Job Crafting dan Organizational Commitment.

Temuan ini juga dapat dijelaskan melalui perspektif teori kepemilikan psikologis (Psychological Ownership Theory) yang dikembangkan oleh Pierce, Kostova, dan Dirks. Teori ini menjelaskan bahwa ketika individu merasakan kepemilikan terhadap suatu objek, termasuk organisasi, maka individu akan mengembangkan rasa tanggung jawab, kepedulian, perlindungan, dan keterikatan emosional terhadap objek tersebut.

Dalam konteks penelitian ini, pegawai yang melakukan Job Crafting sekaligus memiliki Psychological Ownership yang tinggi akan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi karena mereka merasa keberhasilan organisasi merupakan keberhasilan dirinya sendiri. Kondisi tersebut akhirnya meningkatkan tingkat Organizational Commitment yang lebih kuat dibandingkan pegawai dengan tingkat Psychological Ownership yang rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Psychological Ownership berperan sebagai quasi moderator. Hal ini terlihat dari dua kondisi yang terpenuhi secara simultan, yaitu Psychological Ownership memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Organizational Commitment dan juga memiliki efek interaksi yang signifikan dalam hubungan antara Job Crafting dan Organizational Commitment. Dengan demikian, Psychological Ownership tidak hanya berfungsi memperkuat hubungan kedua variabel tersebut, tetapi juga secara langsung meningkatkan Organizational

Commitment pegawai.

SIMPULAN

1. Pengaruh Job Crafting terhadap Organizational Commitment. Job Crafting terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment. Pegawai yang secara proaktif menyesuaikan tugas, memaknai pekerjaannya secara positif, dan menyelaraskan pekerjaan dengan kemampuan serta minat yang dimiliki cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi. Perilaku tersebut meningkatkan rasa kecocokan kerja, makna kerja, keterlibatan emosional, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi, sehingga mendorong loyalitas, kebanggaan, serta kepedulian terhadap masa depan organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat Job Crafting yang dilakukan pegawai, semakin tinggi pula Organizational Commitment yang terbentuk.
2. Peran Moderasi Psychological Ownership. Psychological Ownership terbukti memperkuat pengaruh Job Crafting terhadap Organizational Commitment. Pegawai yang memiliki rasa kepemilikan yang tinggi terhadap organisasi memperoleh dampak yang lebih besar dari aktivitas Job Crafting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi merupakan bagian dari dirinya, upaya memperbaiki dan menyesuaikan pekerjaan tidak hanya dilakukan untuk kepentingan pribadi, tetapi juga dipandang sebagai kontribusi terhadap organisasi yang dianggap sebagai miliknya sendiri. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Psychological Ownership berperan sebagai quasi moderator, karena selain memoderasi hubungan antara Job Crafting dan Organizational Commitment, variabel ini juga

- memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Organizational Commitment. Dengan demikian, peningkatan komitmen organisasi akan lebih optimal apabila organisasi tidak hanya mendorong perilaku Job Crafting, tetapi juga membangun rasa memiliki pegawai terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173–191.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide* (Vol. III, pp. 37–64). Wiley-Blackwell.
- Benkarim, A., & Imbeau, D. (2021). Organizational commitment and its determinants: A literature review. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), 1–25.
- BPK RI. (2023). Laporan kinerja BPK RI. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
- Chandra, S., & Rahman, M. (2024). AI-driven value co-creation: Psychological ownership in digital platforms. *Computers in Human Behavior*, 152, Article 107225.
- Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A., & Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 163–183.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting and work engagement: A dual model of crafting. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 66–76.
- Gelbrich, K., Hagel, J., & Orsingher, C. (2021). Emotional attachment to AI services: The role of ownership perception. *Journal of Service*

- Research, 24(4), 502–518.
- Guo, Y., et al. (2024). Enhancing psychological ownership through AI-assisted creativity tasks. *Computers in Human Behavior Reports*, 7, Article 100267.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. In S. Folkman (Ed.), *The Oxford handbook of stress, health, and coping* (pp. 127–147). Oxford University Press.
- Jiang, Z., Zhao, S., & Ni, J. (2017). Impact of organizational justice on organizational commitment: The mediating role of social exchange. *Frontiers in Psychology*, 8, 1–12.
- Joe, B. (2010). Organizational commitment scale (adapted measurement).
- Kanten, P., Kanten, S., & Gurlek, M. (2021). Job crafting and organizational outcomes in digital sectors. *Management Research Review*, 44(5), 601–619.
- Kim, M., Kim, J., & Lee, J. (2018). Job crafting in creative industries. *Journal of Creative Behavior*, 52(1), 1–14.
- Kooij, D. T., Tims, M., & Akkermans, J. (2017). The influence of the work environment on job crafting: A self-determination perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 152–163.
- Lu, C.-Q., Wang, H.-J., Lu, J.-J., Du, D.-Y., & Bakker, A. B. (2014). Job crafting and person–job fit: The moderating role of work meaning. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142–152.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Morewedge, C. K., et al. (2021). Psychological ownership and digital tools. *Current Opinion in Psychology*, 39, 85–90.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover* (Reissue ed.). Academic Press. (Original work published 1982)
- Nielsen, K., et al. (2010). Job crafting and job performance: The role of employee initiative. *Work & Stress*, 24(2), 187–204.
- Olckers, C., & Du Plessis, Y. (2012). Psychological ownership: Measurement and validation. *Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 1–11.
- Peng, Y., et al. (2021). Public sector commitment and psychological factors. *Public Personnel Management*, 50(3), 1–18.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298–310.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84–107.
- 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.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire (JCQ): Validation of a new scale. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 108–117.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 1–16.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *South African Journal of Industrial*

-
- Psychology, 36(2), 1–9.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 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), 230–240.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439–459.
- Wahyuni, S., et al. (2021). The role of organizational commitment in improving employee performance.
- 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.
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Academy of Management Annals*, 13(2), 1–34.
- Zhou, L., et al. (2023). Job crafting and innovative behavior: A meta-analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 72(1), 1–28.