

**PENGARUH *JOB DEMAND* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN  
*JOB CRAFTING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN  
LAFAYETTE COFFEE & EATERY**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

**Tartila Tartusi Rahmatul Fitri**

**202010160311492**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH *JOB DEMAND* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN  
*JOB CRAFTING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN  
LAFAYETTE COFFEE & EATERY**

Oleh:

**Tartila Tartusi Rahmatul Fitri**

**202010160311492**

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I



Dr. Titiek Ambarawati., M.M

Malang, 28 Juni 2024

Pembimbing II



Dra. Sandra Irawati., M.M

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH JOB DEMAND  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN JOB CRAFTING  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
PADA KARYAWAN LAFAYETE COFFEE & EATERY**

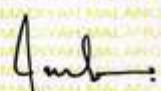
Oleh :


**Tartila Tartusi Rahmatul Fitri**  
202010160311492

Diterima dan disetujui  
pada tanggal 18 Juli 2024

Pembimbing I,


Pembimbing II,

  
**Dr. Titiek Ambarwati, M.M.**

  
**Dra. Sandra Irawati, M.M.**

  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,**

**Ketua Program Studi,**

  
**Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.**

  
**Dr. Nurul Asfiah, M.M.**

# LEMBAR PENGESAHAN

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGARUH JOB DEMAND TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN JOB CRAFTING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN LAFAYETE COFFEE & EATERY

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Tartila Tartusi Rahmatul Fitri

NIM : 202010160311492

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 18 Juli 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Titiek Ambarwati, M.M.

Pembimbing II : Dra. Sandra Irawati, M.M.

Penguji I : Dr. Dra. Ratih Juliati, M.Si.

Penguji II : Luqman Dzul Hilmi, S.E., M.BA.

1.   
2.   
3.   
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

## PERNYATAAN ORISINALITAS

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Tartila Tartusi Rahmatul Fitri

NIM : 202010160311492

Program Studi : Manajemen

E-mail : [tartilatartusiii@gmail.com](mailto:tartilatartusiii@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (*refrensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 28 Juni 2024

Yang Membuat Pertanyaan



Tartila Tartusi Rahmatul Fitri

**PENGARUH *JOB DEMAND* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN  
*JOB CRAFTING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN  
LAFAYETTE COFFEE & EATERY**

Tartila Tartusi Rahmatul Fitri

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang

Email: [tartiltartusiii@gmail.com](mailto:tartiltartusiii@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja, *job demand*, dan *job crafting*, pengaruh *job demand* terhadap kepuasan kerja, pengaruh *job demand* terhadap *job crafting*, pengaruh *job crafting* terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh *job demand* terhadap kepuasan kerja melalui *job crafting*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Lafayette Coffee & Eatery berjumlah 56 orang responden. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Propotional Random Sampling*. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan *software* SPSS 27. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job demand* memiliki kategori cukup, kepuasan kerja dengan kategori puas, dan *job crafting* dengan kategori sangat baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job demand* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, *Job demand* berpengaruh signifikan terhadap *Job Crafting*, *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan *Job Crafting* dapat memediasi pengaruh *Job demand* terhadap Kepuasan Kerja.

**Kata Kunci :** *Job demand*, *Job Crafting*, Kepuasan Kerja

**THE INFLUENCE OF JOB DEMAND ON JOB SATISFACTION WITH  
JOB CRAFTING AS A MEDIATING VARIABLE IN LAFAYETTE  
COFFEE & EATERY EMPLOYEES**

Tartila Tartusi Rahmatul Fitri

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang

Email: [tartiltartusiii@gmail.com](mailto:tartiltartusiii@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine how job satisfaction, job demand, and job crafting, the effect of job demand on job satisfaction, the effect of job demand on job crafting, the effect of job crafting on job satisfaction, and the effect of job demand on job satisfaction through job crafting. This research was conducted on employees of Lafayette Coffee & Eatery totalling 56 respondents. The sampling technique in this study used Proportional Random Sampling technique. The data analysis method uses path analysis using SPSS 27 software. The results of this study indicate that the job demand variable has a sufficient category, job satisfaction with a satisfied category, and job crafting with a very good category. The results of this study indicate that Job demand has a significant effect on Job Satisfaction, Job demand has a significant effect on Job Crafting, Job Crafting has a significant effect on Job Satisfaction, and Job Crafting can mediate the effect of Job demand on Job Satisfaction.*

**Keywords:** *Job demand, Job Crafting, Job Satisfaction.*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur yang teramat mendalam penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh *Job demand* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Job Crafting* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan LafayetteCoffee & Eatery**” dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

Terselesainya proposal skripsi tentu berkat dukungan dan doa dari banyak pihak yang sudah membantu penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih khususnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dra. Nurul Asfiah M.M., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dra. Titiek Ambarawati., M.M, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan banyak arahan dan mengoreksi, serta petunjuk guna dapat menyelesaikan skripsi saya.
5. Dra. Sandra Irawati., M.M, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan banyak arahan dan mengoreksi, serta petunjuk guna dapat menyelesaikan skripsi saya.
6. Kenny Roz S.Kom.,MM selaku dosen wali Manajemen Kelas I tahun 2020 yang telah mendidik untuk selalu berusaha segera menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab akademiknya.
7. Terima Kasih kepada Bapak/Ibu seluruh dosen dan segenap staff Program Studi Manajemen atas ilmu dan didikan yang telah diberikan kepada saya.
8. Terima Kasih sebanyak-banyaknya kepada kedua orang yang saya cinta dan kasih saya yaitu Bapak Rohmad dan Ibu Eli Yunik, yang selalu memberikan doa dan menjadi alasan agar dapat menyelesaikan skripsi ini, terimakasih atas



kepercayaannya yang diberikan kepada saya agar bisa duduk di bangku perkuliahan, terima kasih atas semua doa yang telah diberikan, dan terima kasih untuk semua pengorbanan yang telah diberikan. Semoga kelak saya akan menjadi anak yang dapat membuat bangga kedua orang tua saya.

9. Seluruh keluarga besar saya yang terlibat medoakan dan memberikan semangat agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima Kasih kepada sahabat-sahabat saya Belina, Nada, Zunan, Geby, Fara, dan Nona yang telah menghibur dan memberikan semangat kepada saya.
11. Terima Kasih kepada sahabat perkuliahan saya Syaufara, Latifa, Narsul, dan Jefri, yang telah mendukung dan menjadi pendengar yang baik dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
12. Dan ucapan terakhir kepada diri saya sendiri Tartila Tartusi Rahmatul Fitri, terima kasih sudah berusaha sejauh ini dan bisa bertahan hingga sekarang, terima kasih tidak menyerah dan terus semangat dalam menjalani kehidupan perkuliahan ini.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis siap menerima kritik dan saran yang bermanfaat untuk memperbaikinya di masa depan.

Malang, Juni 2024

Yang Membuat Pertanyaan

Tartila Tartusi Rahmatul Fitri

## DAFTAR ISI

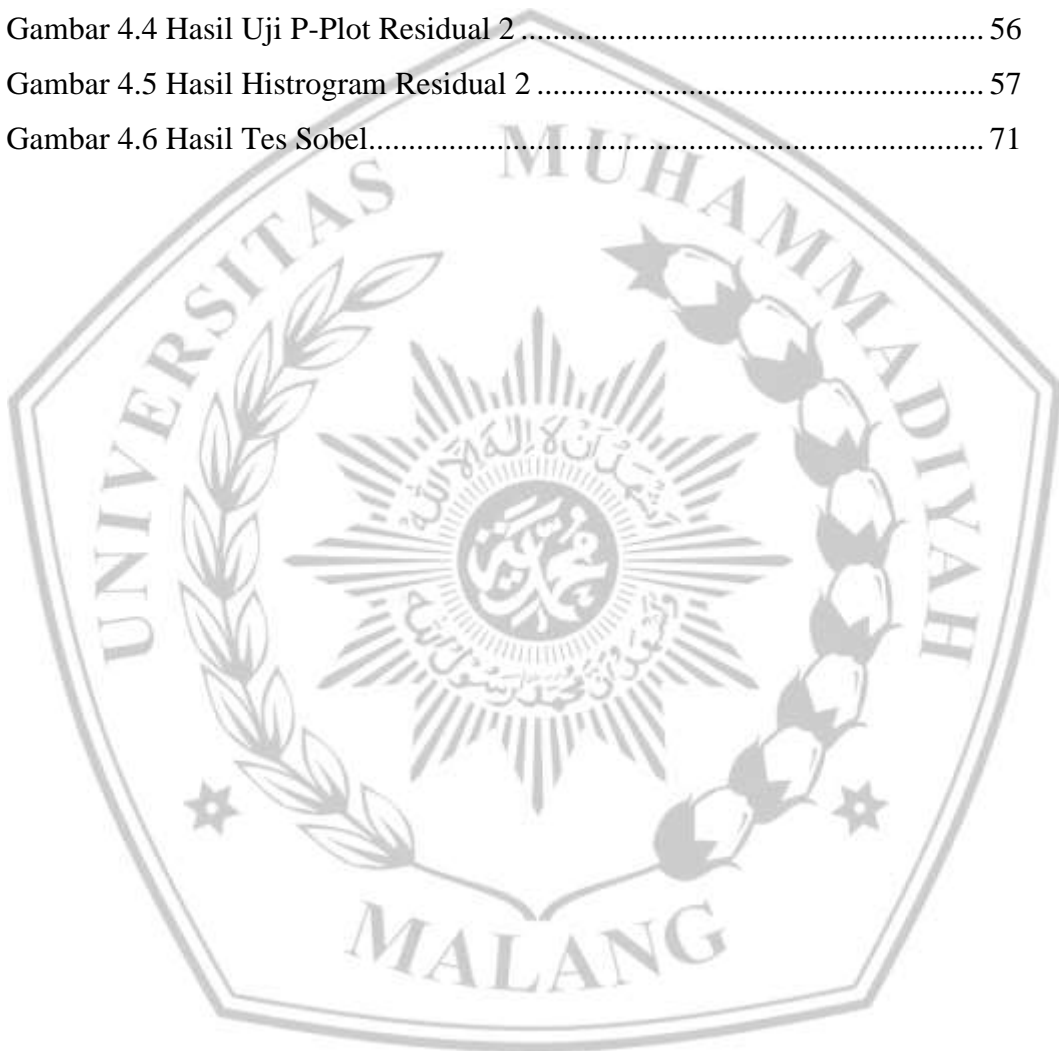
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Tinjauan Teori .....	10
2.2 Penelitian Terdahulu.....	17
2.3 Kerangka Pikir.....	22
2.4 Hipotesis .....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis Penelitian .....	27
3.2 Lokasi Penelitian .....	27
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling .....	27
3.4 Jenis Data dan Sumber Data.....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	31
3.7 Skala Pengukuran Data.....	34
3.8 Teknik Analisis Data .....	34
3.9 Uji Instrumen.....	37
3.10 Uji Asumsi Klasik .....	39

3.11 Uji Hipotesis .....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	45
4.2 Analisis Karakteristik Responden .....	46
4.3 Analisis Data .....	50
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	54
4.5 Hasil Analisis Data .....	59
4.6 Hasil Uji Hipotesis .....	69
4.7 Pembahasan .....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>78</b>
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Analisis Jalur.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan .....	45
Gambar 4.2 Hasil Uji P-Plot Residual 1 .....	55
Gambar 4.3 Hasil Histogram Residual 1.....	55
Gambar 4.4 Hasil Uji P-Plot Residual 2 .....	56
Gambar 4.5 Hasil Histogram Residual 2 .....	57
Gambar 4.6 Hasil Tes Sobel.....	71

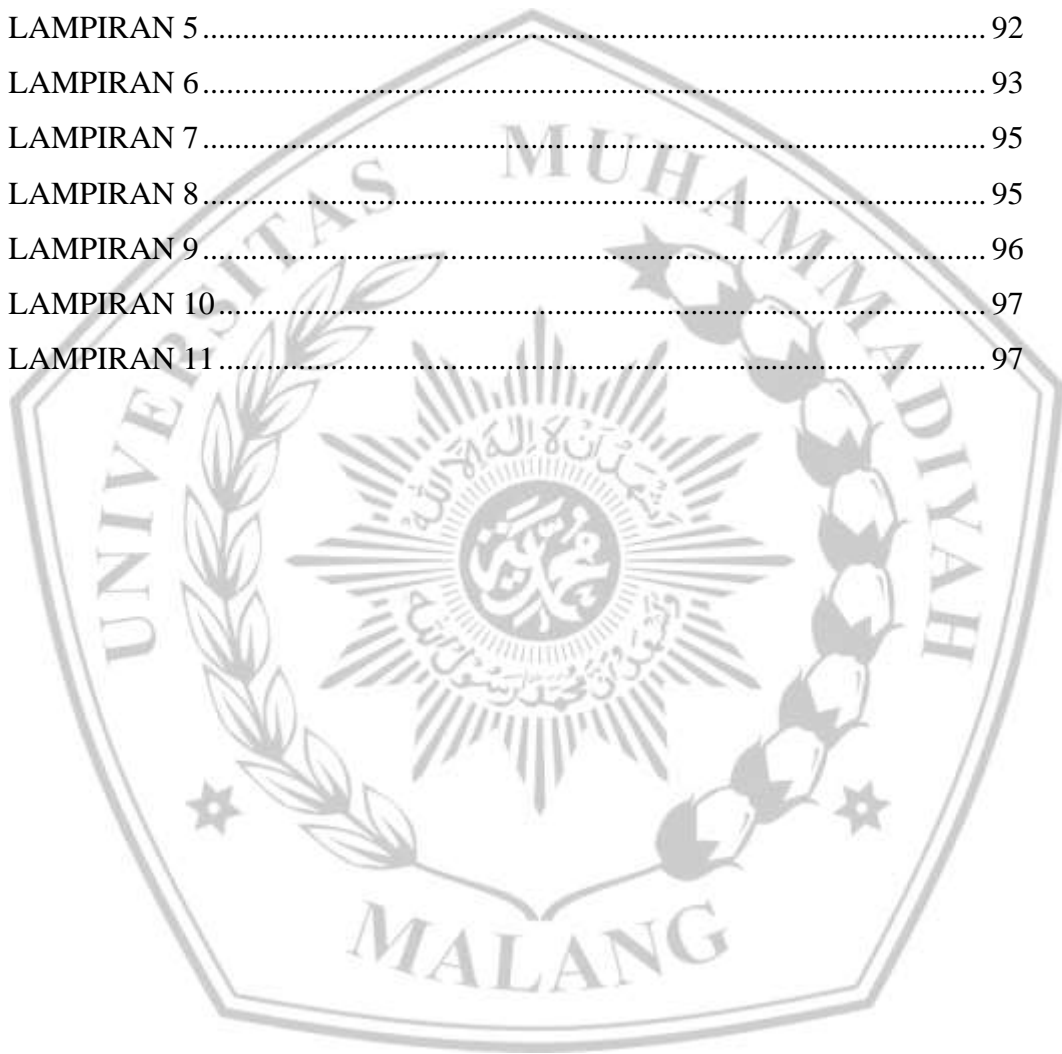


## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Karakteristik responden berdasarkan divisi/departemen.....	29
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Responden dan Skor .....	34
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	35
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	47
Tabel 4.2 Usia Responden.....	47
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	48
Tabel 4.4 Status Responden .....	49
Tabel 4.5 Masa Jabatan Responden .....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Job demand.....	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Job Crafting.....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Job demand.....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja .....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Job Crafting .....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov-Sminov (KS) Residual 1 .....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov-Sminov (KS)Residual 2 .....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas 1 .....	58
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas 2 .....	59
Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Responden Variabel Job demand .....	59
Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Responden Variabel Job Crafting.....	64
Tabel 4.20 Hasil Analisis Pengaruh X terhadap Y .....	66
Tabel 4.21 Hasil Analisis Pengaruh X terhadap Z.....	67
Tabel 4.22 Hasil Analisis Pengaruh Z terhadap Y.....	68
Tabel 4.23 Hasil Analisis Pengaruh X terhadap Y melalui Z.....	69
Tabel 4.24 Uji Hipotesis Pengaruh Job demand dan Job Crafting terhadap kepuasan kerja.....	69
Tabel 4.25 Uji Hipotesis Pengaruh Job demand terhadap Job Crafting .....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 .....	83
LAMPIRAN 2 .....	87
LAMPIRAN 3 .....	89
LAMPIRAN 4 .....	90
LAMPIRAN 5 .....	92
LAMPIRAN 6 .....	93
LAMPIRAN 7 .....	95
LAMPIRAN 8 .....	95
LAMPIRAN 9 .....	96
LAMPIRAN 10 .....	97
LAMPIRAN 11 .....	97



## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda Putra Nainggolan, & Christine Winstinindah Sandroto. (2017). *Pengaruh Core Self-Evaluations Terhadap Job Satisfaction Dengan Mediator Career Commitment Pada Karyawan Pt Sinar Sosro Di Tangerang.*
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bakker, R. W. (1960). *Taconomi Notes, Shell Development Company.* Houston, Texas.
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.645>
- Cort W. Rudolph, Kristi N. Lavigne, Ian M. Katz, & Hannes Zacher. (2017). *JOB CRAFTING META-ANALYSIS 1 Job Crafting: A Meta-Analysis of Relationships with Individual Differences, Job Characteristics, and Work Outcomes Recommended Citation.*
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). *The job demands-resources model of burnout.* *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Emilisa, N., Yudhaputri, A., Dewi, I. K., & Lunarindiah, G. (2020). *The Impact of Job demands and Job Resources to Work Engagement and Job Stress Mediated by Job Crafting: A Study from Event Organizer's Employees.* *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(05), 558.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS.* Semarang: UNDIP.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II.* BPFE. Yogyakarta: Yogyakarta.
- Jin, M. H. , & M. B. (2017). *Understanding employee engagement in the public sector: The role of immediate supervisor, perceived organizational support, and learning opportunities. . He American Review of Public Administration*, 47(8), 881–897. <https://doi.org/10.1177/0275074016643817>.
- Juliandi, A. (2014). *Metodologi penelitian Bisnis, Medan : Umsu Pers.*

- Karasek, R. A. (1979). *Job demands, Job Decision Latitude and Mental Strain : Implication for Job Design*. . *Administrative Science Quarterly*, 24.
- Karasek, R. , & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books. .
- Kira, M., van Eijnatten, F. M., & Balkin, D. B. (2010). *Crafting sustainable work: Development of personal resources*. *Journal of Organizational Change Management*, 23(5), 616–632.  
<https://doi.org/10.1108/09534811011071315>
- Lambert, D. M., García-Dastugue, S. J., & Croxton, K. L. (2005). *AN EVALUATION OF PROCESS-ORIENTED SUPPLY CHAIN MANAGEMENT FRAMEWORKS*. *Journal of Business Logistics*, 26(1), 25–51. <https://doi.org/10.1002/j.2158-1592.2005.tb00193.x>
- Moorhead, & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, N. (2000). *Gambir Budidaya, Pengolahan, dan Prospek Diversifikasinya*. Padang: Yayasan Hutanku.
- Nugraha, S. J., Banani, D. A., & Anggraeni, , Dr. Ade Irma. (2018). *Pengaruh Job demands Dan Job Resources Terhadap Job Satisfaction*.
- Rahardini, R., & Frianto, A. (2020). *Hubungan Job Crafting Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja*.
- Ridho, M. T. , & Kurniawan, I. N. (2015). *Job crafting dan work engagement: Studi pendahuluan*. Naskah Publikasi (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. , & Judge, T. A. (2014). *Organizational Behavior (12 ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. , & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. SP, & Timothy AJ. (2015). *Organizational Behavior*. Prentice Hall Pearson Education Inc.
- Robbins, & Stephen, P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta: Prehallindo.



- Sang-Hoon Lee, Yuhyung Shin, & Seung Ik Baek. (2017). *The Impact Of Job demands And Resources On Job Crafting. The Journal of Applied Business Research*, 33(4), 829-843.
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). *Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. BMC Health Services Research*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Singarimbun, M. , & Sofian, E. (2008). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). *Optimising Employee Mental Health: The Relationship Between Intrinsic Need Satisfaction, Job Crafting, and Employee Well-Being. Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957–977. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458-3>
- Somantri, Ating, & Muhidin, S. A. (2006). *Aplikasi statistika dalam Penelitian*, 1st ed., vol. 1. Bandung Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2016). *engantar Akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tims, M. , B. A. B. , & Derks, D. (2012). *Development and validation of The Job Crafting Scale. Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001a). *Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. The Academy of Management Review*, 26(2), 179. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Yulianti, I. (2021). *Pengaruh Job demand-Resources (Jd-R) Terhadap Job Crafting Pada Perawat Rumah Sakit Universitas Hasanudd*



**Lembaga Informasi dan Publikasi**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang  
**Tanda Terima Cek Plagiasi**

Tanggal : 3/7/2024

Kode : 2409655436  
Nama : Tartila Tartusi Rahmatul Fitri  
NIM : 202010160311040  
Prodi : Manajemen  
Naskah publikasi : **LULUS**  
Penerjemah Abstrak : Selesai

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M