



PERAN *JOB CRAFTING* TERHADAP *INTENTION TO STAY* DENGAN *WORKPLACE FRIENDSHIP* SEBAGAI MEDIATOR

Rheiza Vashti Retnoningrum¹, Dwi Hardani Oktawirawan², Nuri Herachwati³, Zuyyina Choirunnisa⁴
rheiza.vashti.retnoningrum-2021@pasca.unair.ac.id¹, oktawirawan@live.undip.ac.id²,
nuri-h@feb.unair.ac.id³, zuyyinna.choirunnisa-2019@feb.unair.ac.id⁴
Universitas Airlangga^{1,3,4}, Universitas Diponegoro²

Abstrak: *Workplace friendship* adalah hubungan interpersonal yang dikembangkan di antara individu dalam organisasi (Sias, 2005). Adanya *workplace friendship* dapat mempengaruhi *job crafting* pada karyawan (Weseler & Niessen 2016). *Job crafting* dapat meningkatkan orang-orang dan memiliki kesamaan (Iqbal 2016) maupun komitmen afektif terhadap organisasi (Qi/Li/Zhang 2014), sehingga kemungkinan besar akan meningkatkan *intention to stay*. Berdasarkan *Theory Reasoned Action* (RCA) dan teori identitas (*theory identity*), penelitian ini menguji efek mediasi *workplace friendship* terhadap hubungan antara *job crafting* dan *intention to stay* pada karyawan. Dengan metode *purposive sampling*, diperoleh responden sebanyak 173 karyawan yang tersebar di Indonesia. Hasil penelitian menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara *intention to stay*, *workplace friendship*, dan *job crafting* pada karyawan di tempat kerja mereka. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa *workplace friendship* memiliki efek mediasi parsial pada hubungan antara *job crafting* dan *intention to stay*.

Kata Kunci: Intention to Stay, Workplace Friendship, Job Crafting.

Abstract: *Workplace friendship* is an interpersonal relationship that is developed between individuals in an organization (Sias, 2005). The existence of *workplace friendship* can influence employee *job crafting* (Weseler & Niessen 2016). *Job crafting* can increase people's similarities (Iqbal 2016) and affective commitment to the organization (Qi, Li, and Zhang 2014), so it is likely to increase their *intention to stay*. Based on the *Theory of Reasoned Action* (RCA) and identity theory, this research examines the mediating effect of *workplace friendship* on the relationship between *job crafting* and the *intention to stay* as employees. Using the *purposive sampling* method, respondents were obtained from as many as 173 employees spread across Indonesia. The research results found a positive and significant relationship between *intention to stay*, *workplace friendship*, and *job crafting* among employees at their workplace. The analysis results also show that *workplace friendship* has a partial mediating effect on the relationship between *job crafting* and the *intention to stay*.

Keywords: Intention to Stay, Workplace Friendship, Job Crafting.

PENDAHULUAN

Menurut survei Mercer, perusahaan di Asia Tenggara salah satunya Indonesia mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan, ini membuktikan bahwa peristiwa *turnover* di Indonesia masih cukup sering terjadi. Ketidakpuasan terhadap gaji, tunjangan, dan perkembangan karir menjadi pendorong utama *turnover* karyawan (Mercer, 2021). Bahkan berdasarkan hasil survei Hay Group tahun 2013, Indonesia menempati peringkat ketiga negara dengan *turnover* tertinggi yaitu sebesar 25.8% (Tjahyanti, 2017).

Karyawan dapat dengan mudah meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja

saat ini untuk pindah ke tempat kerja lainnya (Staw, 1980). Hal itu dikarenakan rendahnya tingkat kesesuaian pekerjaan karyawan. Dampak dari adanya *turnover* pada organisasi memaksa para pemangku kebijakan seperti manajer untuk mempertahankan karyawan yang ada di dalam perusahaan. Oleh karena itu, para manajer perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat membantu mereka untuk memotivasi karyawannya agar tetap bekerja di perusahaan (Cinar & Basim, 2022).

Salah satu faktor yang membuat karyawan bertahan untuk bekerja di perusahaan adalah *job crafting*. Karyawan yang memodifikasi pekerjaannya (*job crafting*) sesuai dengan karakter dirinya akan memiliki kesesuaian yang lebih tinggi dengan pekerjaannya (Nurfadilla & Salendu, 2019). *Job crafting* merupakan perilaku yang menunjukkan bahwa karyawan dapat melakukan perubahan fisik dan kognitif dalam pekerjaan mereka dan membentuk batasan relasi mereka (Wrzesniewski & Dutton, 2001). *Job crafting* dapat meningkatkan hubungan orang-orang dan memiliki kesamaan dalam bekerja (Iqbal 2016) maupun komitmen afektif terhadap organisasi (Qi, 2014), sehingga kemungkinan besar akan meningkatkan intensi karyawan untuk mengundurkan diri. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin banyak individu yang mampu melakukan pekerjaan dan tugas mereka dengan lebih baik, semakin besar kemungkinan mereka untuk tetap berada dalam organisasi tersebut (Zhang & Li, 2020).

'*Intention*' atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai intensi, mengacu pada keputusan individu untuk berperilaku dan mencerminkan usahanya dalam melakukan suatu perilaku (Abraham & Sheeran 2003). *Intention to stay* dapat didefinisikan sebagai kesediaan karyawan untuk tetap bekerja di dalam suatu organisasi. Niat tetap mencerminkan tingkat komitmen seorang karyawan pada suatu organisasi. Menurut Lyons dkk. (2012), *intention to stay* adalah sikap yang ditunjukkan dari karyawan untuk keterikatan dan bertahan pada organisasi tempat mereka bekerja meskipun ada kesepakatan menarik di tempat lain.

Terdapat beberapa penelitian yang difokuskan pada topik-topik terkait intensi untuk tetap bekerja di perusahaan tertentu, salah satunya merupakan penelitian dari Çinar & Basim (2022). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan tidak hanya berarti melakukan suatu tugas, namun juga terlibat dalam hubungan interpersonal dan interaksi sosial (Grant & Parker, 2009). Individu yang saling berinteraksi satu sama lain saat menjalankan pekerjaan dan tugasnya, akan memudahkan mereka mengembangkan hubungan interpersonal juga. Hal tersebut dapat meningkatkan interaksi sosial, beberapa di antaranya mungkin berubah menjadi pertemanan di tempat kerja seiring berjalannya waktu atau biasa disebut juga dengan *workplace friendship*.

Workplace friendship adalah hubungan interpersonal yang dikembangkan di antara individu dalam organisasi (Sias, 2005). Elemen kunci yang membedakan jenis pertemanan yang berhubungan dengan pekerjaan adalah komitmen bersama (Berman, 2002), dan emosional (McGuire, 2007), serta adanya ikatan psikologis yang terbentuk antar karyawan. Pertemanan di tempat kerja dapat memenuhi kebutuhan sosio-psikologis, yaitu harga diri (Abugre, 2017) dan peningkatan diri (Sluss&Ashforth, 2008). Pertemanan di tempat kerja dapat memberikan manfaat psikologis yang positif kepada karyawan. Mereka yang berniat

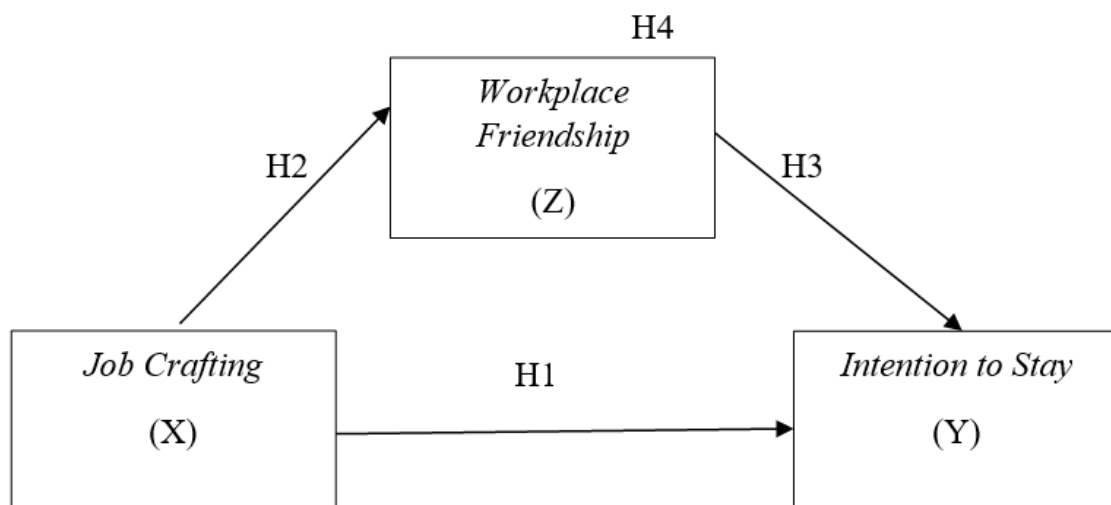
mempertahankan ikatan pertemanan yang sudah ada dan kebutuhan sosio-psikologis yang disediakan oleh pertemanan di tempat kerja kemungkinan besar akan tetap bertahan di dalam suatu organisasi (Tröster et. Al, 2019). Penelitian di Turki yang dilakukan oleh Çınar & Basim (2022) menjelaskan bahwa ditemukan hubungan positif dan signifikan antara *job crafting* dan *workplace friendship*. Selain itu ditemukan juga bahwa *workplace friendship* memiliki efek mediasi parsial pada hubungan antara *job crafting* terhadap *intention to stay* pada karyawan di Turki. Penelitian pada ranah sumber daya manusia mengenai *job crafting* dan *intention to stay* masih cukup terbatas, khususnya di negara Indonesia yang berdasarkan dari survei memiliki tingkat *turnover* lebih tinggi dibandingkan negara Turki.

Berdasarkan asumsi-asumsi ini, peneliti menguji efek mediasi dari *workplace friendship* terhadap pengaruh antara *job crafting* dan *intention to stay*.

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*?
- 2) Apakah *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *workplace friendship*?
- 3) Apakah *workplace friendship* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*?
- 4) Apakah *workplace friendship* berperan signifikan dalam memediasi pengaruh *job crafting* terhadap *intention to stay*?

Berdasarkan pemaparan rumuan masalah di atas, maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Peneliti pun mengajukan tiga hipotesis penelitian, yaitu:

- 1) H1: *Job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*
- 2) H2: *Job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *workplace friendship*
- 3) H3: *Workplace friendship* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*
- 4) H4: *Workplace friendship* secara signifikan memediasi pengaruh *job crafting* terhadap *intention to stay*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan kuantitatif regresi. Penelitian ini melibatkan variabel independen (X) *job crafting*, variabel

dependen (Y) *intention to stay*, dan variabel mediator (Z) *workplace friendship*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja aktif di Indonesia. Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *accidental sampling* dengan membuat informasi terkait penelitian ini, dan siapapun bisa berpartisipasi dalam penelitian ini. Karakteristik sampel yang digunakan adalah karyawan laki-laki atau perempuan yang sekarang sedang aktif bekerja dengan rentang usia 18-60 tahun karena termasuk kategori usia produktif bekerja (Super, 1980). Jumlah responden yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebanyak 173 orang pekerja aktif di berbagai sektor yang tersebar di Indonesia.

Prosedur dan Pengukuran

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *intention to stay* adalah *The Intention-to-stay scale* yang dikembangkan oleh Gellatly, Meyer and Luchak (2006). Alat ukur tersebut terdiri dari tiga item dengan menggunakan lima poin skala likert, yaitu kategori 1 untuk pilihan sangat tidak setuju dan kategori 5 untuk pilihan sangat setuju. Reliabilitas *The Intention to-stay scale* dihitung menggunakan *internal consistency* dan diperoleh nilai *Cronbach's alpha* = .832.

Yang kedua, alat ukur yang digunakan untuk mengukur *workplace friendship* menggunakan skala yang disusun oleh Nielsen et al. (2000). *Workplace Friendship Scale* memiliki dua dimensi, yaitu *friendship opportunity* dan *friendship prevalence*. Alat ukur tersebut terdiri dari dua belas item dengan menggunakan lima poin skala Likert, yaitu kategori 1 untuk pilihan sangat tidak setuju dan kategori 5 untuk pilihan sangat setuju. Reliabilitas WFS dihitung menggunakan *internal consistency* dan diperoleh nilai *Cronbach's alpha* = .877.

Selanjutnya, alat ukur yang digunakan untuk mengukur *job crafting* adalah skala yang dikembangkan oleh Slemp dan Vella-Brodrick (2013) digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur RJC (*Relational Job Crafting*). Alat ukur tersebut memiliki 21 item yang merupakan manifestasi dari empat dimensi, yaitu: 1) dimensi *Increasing structural job resources*; 2) dimensi *decreasing hindering job demands*; 3) dimensi *increasing social job resources*; dan 4) dimensi *increasing challenging job demands*. RJP menggunakan lima poin skala likert, yaitu kategori 1 untuk pilihan hampir tidak pernah dan kategori 5 untuk pilihan sangat sering. Reliabilitas RJP dihitung menggunakan *internal consistency* dan diperoleh nilai *Cronbach's alpha* = .859.

Sebelum melakukan pengambilan data, dilakukan adaptasi alat ukur dengan metode *back translation*. Proses *back-translation* dilakukan oleh dua orang *ekspertise* atau ahli dalam bidang psikologi industri organisasi dan manajemen. Proses ini dimulai dengan mentranslasi dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia oleh *ekspertise* pertama. Hasil translasi tahap pertama ini diberikan kepada *ekspertise* kedua untuk ditranslasikan ke bahasa Indonesia. Hasil translasi *ekspertise* pertama dan kedua dibandingkan untuk digunakan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengambilan data yang telah dilakukan, diperoleh 173 responden karyawan di seluruh Indonesia yang sedang aktif bekerja. Jumlah responden penelitian jenis kelamin laki-laki terdiri dari 53 responden, sedangkan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi dengan total 120 responden. Peneliti menggunakan kategorisasi rentang usia berdasarkan usia produktif kerja yakni rentang usia 18-60 tahun. Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 173 partisipan, rentang usia partisipan yakni dari 21-60 tahun, dengan rata-rata usia responden adalah 30 tahun. Kemudian berdasarkan kategorisasi lingkungan

kerja, sebagian besar responden yang mengisi kuesioner penelitian bekerja di lingkungan perkotaan (89.7%) dengan jumlah 156 responden, sedangkan lingkungan pedesaan terdiri dari 17 responden (10.3%). Sedangkan tempat bekerja dari seluruh responden tersebar di beberapa provinsi yang ada di Indonesia, dengan responden terbanyak bekerja di Jawa Timur sebanyak 100 orang (58.5%). Sedangkan sisanya tersebar di provinsi Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Banten, Bali, Sulawesi Selatan, dan Papua Barat.

Analisis data yang dilakukan pada 173 responden karyawan menunjukkan bahwa variabel *job crafting* memperoleh $M = 82$ dan $SD = 10$, *workplace friendship* memperoleh $M = 45.5$ dan $SD = 8.2$, serta *intention to stay* memperoleh $M = 10.3$ dan $SD = 3.3$. Peneliti kemudian melakukan uji masing-masing peran variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk melihat variabel mana yang memberikan kontribusi atau peran yang lebih besar dalam memprediksi *intention to stay* karyawan. Analisis data pada penelitian ini seluruhnya menerima semua hipotesis penelitian yang diajukan.

Tabel 1. Analisis Regresi

Variabel	F	p	R ²
<i>Job Crafting – Workplace Friendship</i>	25.641	0.000	0.130
<i>Job Crafting – Intention to Stay</i>	20.504	0.000	0.107
<i>Workplace Friendship – Intention to Stay</i>	25.651	0.000	0.125
<i>Job Crafting – Workplace Friendship – Intention to Stay</i>	17.957	0.000	0.176

Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa *job crafting* mempengaruhi *workplace friendship* ($p = 0.000 < 0.05$). Hal ini memberikan kontribusi terhadap *workplace friendship* sebesar 0.130 (13 %). Dengan kata lain, ketika individu berhasil menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaannya, niat berpindahnya dapat diturunkan. Individu dengan tingkat *job crafting* yang lebih tinggi, mungkin memiliki keterikatan yang lebih baik terhadap pekerjaannya (Monita & Mahdani, 2020). Ketika karyawan memiliki keterikatan yang lebih baik maka akan mengurangi turnover (Juliantara et al., 2020).

Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa *job crafting* mempengaruhi *intention to stay* ($p = 0.000 < 0.05$). Hal ini memberikan kontribusi terhadap *intention to stay* sebesar 0.107 (10.7%). Literatur *job crafting* menekankan bahwa hubungan berbasis pekerjaan meningkatkan persepsi rasa memiliki (Weseler&Niessen, 2016) dan identifikasi organisasi (Kim et al., 2018), yang pada gilirannya meningkatkan *intention to stay* di organisasi. Berdasarkan pernyataan ini, peneliti berasumsi bahwa *job crafting* memotivasi *intention to stay* dari karyawan.

Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa *workplace friendship* mempengaruhi *intention to stay* ($p = 0.000 < 0.005$). Hal ini memberikan kontribusi terhadap *intention to stay* sebesar 0.125 (12,5%).

Berdasarkan analisis mediasi, diketahui bahwa hasil tersebut mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu *workplace friendship* secara signifikan memediasi peran *job crafting* terhadap *intention to stay* ($p < .005$). Kemudian diketahui pula koefisien R² yang diperoleh adalah sebesar 0.176, yang berarti kontribusi efektif variabel mediator *work-life balance* dalam memediasi peran *flexible work arrangement* terhadap *life satisfaction* adalah sebesar 17.6 %.

Diskusi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi efek mediator dari *workplace friendship* dari *job crafting* dan *intention to stay* menurut *Theory Reasoned Action* (RCA) dan

teori identitas (*theory identity*). Meskipun terdapat banyak penelitian tentang *job crafting* dalam beberapa tahun terakhir, terlihat bahwa dimensi kognitif dan tugas dari penelitian ini lebih ditekankan, sedangkan dimensi relasional diabaikan. Karena lingkungan sosial pekerjaan mana pun memengaruhi perilaku karyawan (Grant&Parker 2009), karyawan tertanam dalam hubungan sosial di sekitar mereka dalam organisasi dan perlu lebih banyak perhatian diberikan pada aspek sosial pekerjaan ini (Rofcanin dkk. 2019).

Asumsi akhir dari penelitian ini adalah bahwa 'persahabatan di tempat kerja memiliki efek mediator pada hubungan antara *job crafting* dan *intention to stay*. Dalam hal ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh ini bersifat parsial, baik langsung maupun tidak langsung. Budaya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *workplace friendship* (Yen et al. 2009), serta persepsi dan perilaku karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, perspektif budaya sangatlah penting. Hofstede (1980) mendefinisikan dimensi budaya, salah satunya adalah individualisme/kolektivisme. Indonesia merupakan negara tempat penelitian ini dilakukan, di mana termasuk dalam kategori yang sangat kolektivis. Individualisme dan kolektivisme menghasilkan implikasi yang berbeda dalam struktur hubungan (Raef, 2000). Dalam budaya kolektivis, karyawan lebih mementingkan persahabatan dibandingkan budaya individualistis (Xiao et al. 2020), dan mereka memandang organisasi dan anggotanya sebagai satu kelompok. Persepsi ini meningkatkan pentingnya hubungan dan saling ketergantungan di antara mereka (Triandis et al.,1988). Sebaliknya, budaya individualistis dapat didefinisikan sebagai keterpisahan dari hubungan (Guess 2004) dan kemandirian dari organisasi dan anggotanya.

Intensi adalah prediktor perilaku sebenarnya. Mempelajari lebih banyak tentang niat/intensi karyawan akan membantu manajer memprediksi perilaku masa depan mereka dalam kaitannya dengan apakah mereka akan tetap berada di organisasi. Karena *job crafting* dan *workplace friendship* meningkatkan niat untuk bertahan di organisasi (*intention to stay*). Manajer perlu menciptakan iklim organisasi yang memungkinkan karyawan menciptakan lingkungan dan hubungan kerja mereka serta mengembangkan persahabatan di tempat kerja. Studi menunjukkan bahwa persahabatan ini meningkatkan rasa saling mendukung, berbagi informasi, dan kerja sama antar karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kinerja kerja (Yu-Ping et al. 2020). Sebaliknya, karena kurangnya interaksi sosial di antara karyawan menyebabkan kecemasan, kekecewaan, dan neurotisme, yang menyebabkan peningkatan ketidakhadiran dan perilaku berpindah (Yu-Ping et al. 2020). Selain itu para manajer perlu mendorong karyawan untuk mengembangkan interaksi sosial. Dari perspektif lain, membangun hubungan terkait pekerjaan meningkatkan akses terhadap informasi yang lebih relevan dengan tugas dan memperoleh umpan balik dari orang lain yang, pada gilirannya, berkontribusi pada kinerja pekerjaan yang lebih baik, penyelesaian tugas, dan kinerja yang lebih tinggi (Cinar, 2022).

Tidak ada penelitian yang seluruhnya sempurna. Ada beberapa keterbatasan pada penelitian ini. Pertama, pengumpulan data didasarkan pada laporan diri para peserta dan konsep keinginan sosial yang muncul. Kuesioner berbasis laporan mandiri yang digunakan dalam penelitian ini menyebabkan masalah varians metode yang umum. Untuk menghindari permasalahan ini dan meningkatkan kekuatan penjelas model penelitian, model penelitian serupa dari kelompok sampel yang berbeda dapat dilakukan pada upaya selanjutnya. Keterbatasan kedua, dalam penelitian ini kami berkonsentrasi pada karyawan di berbagai sektor. Dalam penelitian lebih lanjut, fokus pada sektor tertentu di mana hubungan merupakan hal yang penting dapat memberikan hasil yang berbeda karena peluang dan kebutuhan pertemanan untuk semua sektor tidaklah sama.

Selain itu, lebih detailnya dalam peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan

perilaku dan sikap individu introvert/ekstrovert dalam menjalin hubungan dan mengembangkan persahabatan di tempat kerja. Individu ekstrovert lebih memilih untuk meningkatkan jumlah dan intensitas hubungan interpersonal, sedangkan individu introvert cenderung mengurangi jumlah dan intensitas tersebut (Simion et al., 2014).

KESIMPULAN

Penelitian ini berkontribusi pada literatur perilaku organisasi dengan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung RJC terhadap *intention to stay*, serta pengaruh RJC terhadap *workplace friendship*. *Job crafting* dan *workplace friendship* mengacu pada hubungan dalam organisasi, namun penelitian ini juga menunjukkan bahwa jenis hubungan dalam RJC dan *workplace friendship* itu berbeda. Hasil dari penelitian ini memberikan implikasi bagi peneliti dan praktisi mengingat bahwa meninggalkan pekerjaan menimbulkan banyak kerugian bagi organisasi. RJC dan *workplace friendship* adalah cara penting yang dapat digunakan organisasi untuk mempertahankan karyawannya dalam perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena hubungan berbasis pekerjaan dan pertemanan di tempat kerja dapat memotivasi karyawan untuk tetap bertahan/tinggal dan berkontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efektif. Para manajer perlu menciptakan budaya organisasi yang mendukung pengembangan hubungan ini. Untuk itu, disarankan kepada para pengambil keputusan untuk memperluas lagi pemahaman mereka tentang hubungan interpersonal di dalam organisasi. Penelitian yang akan datang disarankan menggunakan variabel yang memiliki pengaruh selain *job crafting* maupun *workplace friendship*, seperti *work-life balance*, *job satisfaction*, dan komitmen (Rahmawati, 2014).

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, C., Sheeran, P. (2003): Acting on intentions: The role of anticipated regret, in: British Journal of Social Psychology, 42, 4, 495–511.
- Abugre, J B. (2017): Relations at workplace, cynicism, and intention to leave, in: International Journal of Organizational Analysis, 25, 2, 198–216.
- Ajzen, I. (1991): The theory of planned behaviour, in: Organizational Behaviour & Human Decision Processes, 50, 2, 179–211.
- Alkahtani, A.H. (2015): Investigating factors that influence employees' turnover intention: A review of existing empirical works, in: International Journal of Business and Management, 10, 12, 152.
- Asgharian, R./Yusoff, R./YaserMazhari, M./Mardani, A./HazratSoltan,E.K. (2013): Examining the effect of workplace friendships and job embeddedness on turnover intention, in: International Journal of Business and Management Invention, 2, 7, 17–25.
- Ashforth, B.E., Sluss, D.M. (2006): Relational identities in organizations: Healthy versus unhealthy, in: Kyriaakidou, O./ Özbilgin, M.F. (eds): Relational perspectives in organization studies, Cheltenham, UK, 8–27.
- Berg, J.M., Wrzesniewski, A./Dutton, J.E. (2010): Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity, in: Journal of Organizational Behavior, 31, (23), 158–186.
- Berman, E.M., West, J.P. Richter, Jr.M.N. (2002): Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers), in: Public Administration Review, 62, 2, 217–230.
- Biçer, C., Büyükyılmaz, O. (2019): The effect of perceptions of organizational politics on workplace friendship, in: International Journal of Management Economics and Business, 15, 2, 515–531.
- Brewer, M.B., Gardner, W. (1996): Who is this "We"? Levels of collective identity and selfrepresentations, in: Journal of Personality & Social Psychology, 71, 1, 83.
- Brewer, M.B., Chen, Y.R. (2007): Where (who) are collectives in collectivism? Toward conceptual

- clarification of individualism and collectivism, in: *Psychological Review*, 114, 1, 133.
- Burch, A. (2018): Workplace friendship, privacy management and identity negotiation: An exploratory qualitative analysis, University of Nebraska-USA: ProQuest Dissertations Publishing.
- Cardy, R.L., Lengnick-Hall, M.L. (2011): Will they stay or will they go? Exploring a customer-oriented approach to employee retention, in: *Journal of Business and Psychology*, 26, 2, 213–217.
- Cao, F., Zhang, H. (2020): Workplace friendship, psychological safety and innovative behaviour in China, in: *Chinese Management Studies*, 14, 3, 661–676.
- Chang, C.M., Wu, C. S./Mui, W.C./Lin, Y.H. (2018): The impact of perceived supervisor support and workplace friendship on organizational citizenship behaviour in sport center, in: *International Journal of Organizational Innovation*, 10,4.
- Cheng, J.C., Yi, O. (2018): Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support, in: *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78–85.
- Chew, J., Chan, C.C. (2008): Human resource practices, organizational commitment and intention to stay, in: *International Journal of Manpower*, 29, 6, 503–522.
- Chiang, C.F., Back, K.J./Canter, D.D. (2005): The impact of employee training on job satisfaction and intention to stay in the hotel industry, in: *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 4, 2, 99–118.
- Cho, S., Johanson, M.M./Guchait, P. (2009): Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay, in: *International Journal of Hospitality Management*, 28, 3, 374–381.
- Cohen, J.(1988): Statistical power analysis for the behavioural sciences. New York: Routledge.
- Craig, L., Kuykendall, L. (2019): Examining the role of friendship for employee well-being, in: *Journal of Vocational Behaviour*, 115, 103313.
- Demissie, A., Alamrew, Y./Minlarch, M./ Melesse, S./ Fentie, Y. (2017): Workplace friendship: Linking with employees' job satisfaction and intention to leave-(A Case of University of Gondar), in: *International Research Journal of Business and Management*, 3, 16–21.
- De Moura G R., Abrams, D./Retter, C./Gunnarsdottir, S./Ando, K. (2009): Identification as an organizational anchor: How identification and job satisfaction combine to predict turnover intention, in: *European Journal of Social Psychology*, 39, 4, 540–557.
- Dijkstra, T.K., Henseler, J. (2015): Consistent partial least squares path modelling, in: *MIS Quarterly*, 39, 2, 297–316.
- Gellatly, I.R., Meyer, J.P., Luchak, A.A. (2006): Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviours: A test of Meyer and Herscovitch's propositions, in: *Journal of Vocational Behaviour*, 69, 2, 331–345.
- Ghitulescu, B.E. (2007): Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting. University of Pittsburgh-USA: ProQuest Dissertations Publishing.
- Grant, A.M., Parker, S.K. (2009): 7 redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives, in: *The Academy of Management Annals*, 3, 1, 317–375.
- Guess, C.D. (2004): Decision making in individualistic and collectivistic cultures, in: *Online Readings in Psychology & Culture*, 4, 1, 1–18.
- Hair, J.F., Ringle, C.M., Sarstedt, M. (2011): PLS-SEM: Indeed a silver bullet, in: *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19, 2, 139–152.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sarstedt, M. (2017): *Primer on Partial Least Square Structural Equations Modeling (PLS-SEM)*. Sage: Thousand Oaks.
- Hansen, H., Sandvik, K., Selnes, F. (2003): Direct and indirect effects of commitment to a service employee on the intention to stay, in: *Journal of Service Research*, 5, 4, 356–368.
- Henseler, J., Ringle, C.M., Sarstedt, M. (2015): A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modelling, in: *Journal of the Academy of Marketing*

Science, 43, 115–135.

- Hommelhoff, S., Weseler, D., Niessen, C. (2021): The role of cognitive job crafting in the relationship between turnover intentions, negative affect, and task mastery, in: *Anxiety, Stress, & Coping*, 1–15.
- Huyghebaert-Zouaghi, T., Berjot, S., Cougot, B., Gillet, N. (2021): Psychological and relational conditions for job crafting to occur, in: *Stress and Health*, 37, 3, 516–527.
- Iqbal, Q. (2016): Job-crafting and organizational commitment: person-job fit as moderator in banking sector of Pakistan, in: *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 3, 12, 837–851.
- Johari, J., Yean, T.F., Adnan, Z., Yahya, K.K., Ahmad, M.N. (2012): Promoting employee intention to stay: Do human resource management practices matter, in: *International Journal of Economics and Management*, 6, 2, 396–416.
- Johnston, R. (1995): The determinants of service quality: satisfiers and dissatisfiers, in: *International Journal of Service Industry Management*, 6, 2, 53–71
- Nurfadilla, A. I., & Salendu, A. (2019). Hubungan Antara Kesesuaian Pekerjaan-Individu terhadap Intensi Mengundurkan Diri pada Hotel X: Intervensi Job Crafting. *Intuisi Jurnal Psikologi Ilmiah*, 114-121.
- Staw, B.M. (1980). The Consequences of Turnover, in: *Journal of Occupational Behaviour*, 1, 4, 253–273.
- Yu-Ping, H., Chun-Yang, P., Ming-Tao, C., Chun-Tsen, Qiong-Yuan, Z. (2020): Workplace friendship, helping behaviour, and turnover intention: The meditating effect of affective commitment, in: *Advances in Management and Applied Economics*, 10, 5, 1–4.