

Adaptasi Karyawan Pengasuh Lansia melalui Job Crafting : Studi Kualitatif pada Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia

Ahmad Luthfi Ferdian¹, Ika Yuliana², Makiah³, Irwan Cahyadi⁴, Febria Nurmelia Marlina⁵

Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia

luthfiferdian89@gmail.com¹, ika_yuliana@universitasbumigora.ac.id²,
makiah28@universitasbumigora.ac.id³, irwancahyadi@universitasbumigora.ac.id⁴,
febria@universitasbumigora.ac.id⁵

Submitted: 04th August 2025 | **Edited:** 05th September 2025 | **Issued:** 01st October 2025

Cited on: Ferdian, A. L., Yuliana, I., Makiah, M., Cahyadi, I., & Marlina, F. N. (2025). Adaptasi Karyawan Pengasuh Lansia melalui Job Crafting : Studi Kualitatif pada Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1289-1296.

ABSTRACT

This study investigates the adaptation process of elderly caregivers at the Mandalika Mataram Social Welfare Institution for the Elderly (PSLU) through the application of job crafting. The main problem addressed in this research is how caregivers adjust their work relationships and responsibilities to effectively care for elderly residents with diverse emotional and behavioral characteristics. The aim is to explore how job crafting facilitates employee adaptation in challenging caregiving environments. This study employs a descriptive qualitative method, using in-depth interviews, observations, and documentation as data collection techniques. Three caregivers were selected as informants based on their experience and direct involvement in caregiving tasks. The findings reveal that caregivers at PSLU Mandalika Mataram adapt by adjusting their work relationships such as building harmonious interactions, managing conflicts, and maintaining communication with supervisors and by optimizing their job responsibilities through customized caregiving methods, effective time management, teamwork, and the creation of additional meaningful activities. These adaptation strategies not only enhance caregiving performance but also promote the psychological well-being of both caregivers and elderly residents. The study highlights the importance of job crafting as a human resource development strategy in social service institutions.

Keywords: Employee Adaptation, Job Crafting, Elderly Caregivers, Work Relationship, Caregiving Performance

PENDAHULUAN

Modernisasi telah membawa berbagai perubahan dalam struktur sosial masyarakat, termasuk dalam pola relasi antaranggota keluarga. Salah satu dampak signifikan dari perubahan ini adalah meningkatnya sikap individualistik yang berpotensi mengurangi perhatian terhadap anggota keluarga lanjut usia (Aisyah & Achmad, 2014; Widiastuti et al., 2020). Lansia yang tidak mendapatkan dukungan dan perawatan dari keluarga akhirnya banyak yang dirujuk ke Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PSLU), seperti PSLU Mandalika Mataram.

PSLU Mandalika Mataram merupakan salah satu institusi sosial di bawah Dinas Sosial Provinsi NTB yang memberikan pelayanan kepada lebih dari 80 lansia dengan karakteristik fisik dan emosional yang sangat beragam. Pelayanan yang optimal memerlukan tenaga pengasuh yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis tetapi juga mampu beradaptasi dengan situasi yang kompleks dan dinamis (Nasution, 2023). Adaptasi kerja menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas pengasuh, mengingat lansia sering menunjukkan perubahan emosi secara tiba-tiba, bersikap tantrum, atau memiliki kebutuhan khusus lainnya (Lutfiah, 2022).

Adaptasi karyawan dalam konteks ini tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga mencakup keterampilan interpersonal dan emosional, seperti membangun relasi harmonis, mengelola konflik, serta menjaga komunikasi yang baik dengan rekan dan atasan (Sriwiyati et al., 2023). Dalam konteks pekerjaan sosial, hal ini dapat difasilitasi melalui strategi *job crafting*, yaitu upaya karyawan untuk secara proaktif membentuk ulang pekerjaannya guna meningkatkan kepuasan dan efektivitas kerja (Petrou et al., 2015; Wrzesniewski & Dutton, 2023).

Job crafting mencakup tiga dimensi utama, yaitu perubahan terhadap cakupan tugas, hubungan sosial dalam pekerjaan, dan persepsi terhadap pekerjaan itu sendiri (Tims et al., 2020). Di lingkungan pelayanan sosial seperti PSLU, job crafting dapat diterapkan dalam bentuk penyesuaian metode perawatan, penciptaan aktivitas tambahan untuk lansia, atau kolaborasi dengan relawan dan tenaga magang (Bonifacio, 2024). Dengan pendekatan ini, pengasuh tidak hanya bertahan, tetapi dapat berkembang dalam situasi kerja yang menantang.

Meskipun sejumlah studi telah mengkaji adaptasi kerja di sektor pelayanan sosial, kajian yang secara khusus mengaitkan job crafting dengan proses adaptasi pengasuh lansia di institusi formal seperti PSLU masih terbatas di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana strategi job crafting dapat mendukung proses adaptasi pengasuh lansia di PSLU Mandalika Mataram, baik dalam membangun relasi kerja yang harmonis maupun dalam mengoptimalkan tanggung jawab pekerjaan mereka.

LANDASAN TEORI

Adaptasi Karyawan

Adaptasi merupakan kemampuan individu dalam merespons perubahan atau tekanan lingkungan secara efektif melalui penyesuaian perilaku, emosi, dan cara berpikir. Dalam konteks pekerjaan, adaptasi merujuk pada kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan tugas, lingkungan sosial kerja, serta dinamika organisasi (Park et al., 2020). Adaptasi menjadi semakin penting dalam lingkungan kerja yang dinamis, khususnya dalam sektor pelayanan sosial seperti panti jompo, di mana interaksi dengan individu lanjut usia yang memiliki kebutuhan khusus menjadi tantangan tersendiri (Harsono & Dewi, 2021).

Menurut Pulakos et al. (2019), terdapat beberapa dimensi dalam adaptasi kerja, antara lain kemampuan mengatasi tekanan, fleksibilitas interpersonal, penyesuaian terhadap norma sosial, dan kesiapan menghadapi situasi tak terduga. Adaptasi ini tidak hanya melibatkan respons pasif, tetapi juga tindakan proaktif untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan produktif.

Studi terbaru menunjukkan bahwa keberhasilan adaptasi karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan sosial, kejelasan peran, serta kapasitas untuk mengelola emosi secara efektif (Wijayanti et al., 2022). Dalam lingkungan pelayanan lansia,

karyawan harus mampu mengelola tekanan emosional yang tinggi serta membangun hubungan interpersonal yang positif dengan penghuni, rekan kerja, dan keluarga penghuni (Nugroho & Lestari, 2023).

Konsep Job Crafting

Job crafting adalah proses proaktif di mana karyawan secara sukarela mengubah aspek-aspek pekerjaan mereka untuk membuatnya lebih bermakna dan sesuai dengan kekuatan pribadi, minat, serta nilai-nilai mereka (Wrzesniewski & Dutton, 2023). Konsep ini menjadi semakin relevan dalam era kerja modern yang menuntut fleksibilitas dan inovasi personal (Leana et al., 2020).

Tims dan Bakker (2019) membagi job crafting ke dalam tiga dimensi: crafting tugas, yaitu mengubah jenis atau jumlah pekerjaan yang dilakukan, crafting relasional, yaitu membangun interaksi kerja yang lebih positif dan mendukung, dan crafting kognitif, yaitu mengubah cara pandang terhadap pekerjaan agar lebih bermakna.

Dalam konteks pekerjaan pengasuh lansia, job crafting memungkinkan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi, fleksibel, dan memuaskan. Penyesuaian seperti menciptakan aktivitas tambahan, memperbaiki metode perawatan, atau membangun interaksi yang lebih emosional dengan lansia dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kesejahteraan psikologis (Putri & Santosa, 2021).

Integrasi Adaptasi dan Job Crafting

Job crafting dan adaptasi saling terkait erat. Job crafting memberikan ruang bagi individu untuk melakukan penyesuaian aktif terhadap tuntutan kerja, sehingga mempercepat proses adaptasi (Zhang & Parker, 2022). Di sektor sosial, penerapan job crafting telah terbukti mampu meningkatkan resiliensi, efikasi diri, dan kepuasan kerja karyawan (Rahmawati & Hamzah, 2021).

Integrasi antara adaptasi dan job crafting menjadi kerangka penting dalam pengembangan strategi sumber daya manusia, terutama di lingkungan kerja yang bersifat emosional seperti PSLU. Dengan memahami dan mengimplementasikan kedua konsep ini, organisasi dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kesejahteraan para tenaga kerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam proses adaptasi karyawan pengasuh lansia melalui praktik *job crafting* di Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PSLU) Mandalika Mataram. Pendekatan ini dipilih karena dinilai paling sesuai untuk memahami pengalaman subjektif, persepsi, dan tindakan adaptif informan dalam konteks sosial dan emosional yang kompleks (Creswell & Poth, 2021). Penelitian dilakukan selama tiga bulan, dimulai dari tahap perencanaan hingga analisis dan penarikan kesimpulan.

Teknik pengumpulan data meliputi observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memahami rutinitas, pola interaksi, serta dinamika kerja antara pengasuh dan lansia di lingkungan PSLU. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada tiga orang informan yang dipilih berdasarkan kriteria purposive, yaitu memiliki pengalaman minimal dua tahun dalam merawat lansia, aktif menjalankan tugas harian, dan bersedia memberikan informasi secara terbuka. Dokumentasi berupa catatan harian kerja, jadwal aktivitas, dan laporan bulanan juga digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh dari observasi dan wawancara (Miles et al., 2020).

Untuk menjaga validitas data, peneliti menerapkan triangulasi sumber dan teknik.

Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumen yang relevan. Selain itu, proses member check dilakukan untuk mengonfirmasi kebenaran data kepada informan setelah transkripsi wawancara selesai (Lincoln & Guba, 2019). Analisis data dilakukan dengan pendekatan analisis tematik, yang terdiri dari tahap reduksi data, kategorisasi, interpretasi makna, dan penarikan kesimpulan (Braun & Clarke, 2021). Proses pengkodean dilakukan secara manual berdasarkan tema-tema yang muncul dari jawaban informan yang berulang, seperti penyesuaian relasi kerja, pengelolaan konflik, serta penciptaan aktivitas tambahan.

Metode ini dipilih untuk menangkap kompleksitas fenomena adaptasi dalam konteks institusi sosial yang melibatkan dimensi emosional, relasional, dan struktural. Hasil dari metode ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori adaptasi dan praktik *job crafting* di sektor pelayanan sosial, khususnya dalam konteks perawatan lansia.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PSLU) Mandalika, di bawah naungan Dinas Sosial Provinsi NTB. Jumlah penghuni lansia saat penelitian berlangsung mencapai 80 orang, terdiri dari lansia tidak mandiri (17 orang), setengah mandiri (20 orang), dan lansia mandiri (lebih dari 40 orang). Tugas pengasuhan dilakukan oleh tiga karyawan utama, yakni Pak Ilham (50 tahun), Bu Ida (35 tahun), dan Bu Lina (40 tahun), yang semuanya berperan sebagai pengasuh sekaligus perawat.

Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi, yang selanjutnya dianalisis menggunakan pendekatan tematik. Dua tema besar yang muncul dalam proses adaptasi karyawan pengasuh lansia adalah: Penyesuaian Relasi Kerja dan Optimalisasi Tanggung Jawab Kerja. Kedua tema ini merepresentasikan bentuk *job crafting* yang dilakukan pengasuh untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan manusiawi.

Penyesuaian Relasi Kerja

1. Membangun Hubungan Harmonis

Karyawan PSLU secara aktif membangun interaksi positif dengan lansia melalui pendekatan personal, seperti bercanda, memancing senyum, dan menciptakan suasana akrab.

“Kadang-kadang bercanda sama lansianya. Terus kita di sini para pengasuh itu harus membuat bagaimana lingkungan di sini kelihatan harmonis.” (Wawancara, Pak Ilham, 2025)

“Kita harus membuat lansia senyum dan merasa nyaman dan harus tetap merasa senang.” (Wawancara, Pak Ilham, 2025)

Penelitian oleh Rahayu dan Sari (2021) mendukung pentingnya pendekatan emosional dalam pelayanan lansia, yang berkontribusi pada meningkatnya well-being lansia dan karyawan.

2. Menangani Konflik

Pengasuh menghadapi konflik antar lansia dengan pendekatan mediasi dan empati, menunjukkan keterampilan komunikasi dan kedewasaan emosional yang tinggi.

“Kita dinginkan dulu suasananya, lalu dudukkan pihak yang bertikai. Kita tidak bisa menyalahkan satu pihak saja. Kita harus adil dalam menyelesaikan konflik.” (Wawancara, Pak Ilham, 2025)

Kecakapan menangani konflik ini sejalan dengan temuan Hidayati et al.

(2020), yang menegaskan bahwa resolusi konflik interpersonal merupakan bagian penting dari adaptasi sosial di tempat kerja pelayanan publik.

3. Menjaga Komunikasi dengan Atasan

Karyawan secara rutin melakukan koordinasi vertikal untuk memastikan kualitas layanan tetap terjaga dan kebutuhan lansia ditangani cepat.

“Kita melaporkan kondisi lansia ke atasan secara rutin untuk memastikan perawatan berjalan lancar.” (Wawancara, Bu Ida, 2025)

Penelitian oleh Yuliana dan Pratama (2019) menyebutkan bahwa komunikasi yang baik dengan atasan mendorong rasa percaya diri dan memperkuat kohesi tim kerja.

Optimalisasi Tanggung Jawab Kerja

1. Menyesuaikan Cara Menyelesaikan Tugas

Karyawan menyesuaikan teknik perawatan sesuai kondisi fisik dan psikologis masing-masing lansia.

“Kita harus memahami karakter setiap lansia agar bisa menyesuaikan cara merawat mereka.” (Wawancara, Bu Lina, 2025)

“Kita menyesuaikan cara memandikan lansia berdasarkan kondisi fisik mereka. Saya membawakan bak mandinya ke tempat dia, terus bercanda, dan memancingnya untuk mau mandi.” (Wawancara, Pak Ilham, 2025)

Hal ini menunjukkan *task crafting* sebagaimana dijelaskan oleh Petrou et al. (2015), di mana pekerja mengubah cara kerja untuk meningkatkan efektivitas dan kenyamanan.

2. Mengelola Waktu dan Prioritas

Karyawan menyusun jadwal harian agar seluruh lansia mendapatkan perawatan merata.

“Kita membuat jadwal harian untuk memastikan semua lansia terawat dengan baik.” (Wawancara, Pak Ilham, 2025)

“Kita harus mengatur prioritas tugas agar semua lansia mendapatkan perawatan yang tepat waktu.” (Wawancara, Bu Ida, 2025)

Menurut Widodo (2023), pengelolaan waktu dalam pekerjaan perawatan lansia sangat menentukan efektivitas pelayanan serta mencegah kelelahan emosional.

3. Memanfaatkan Bantuan

Karyawan bekerja sama dengan mahasiswa magang dan staf fungsional untuk meringankan beban kerja.

“Kita dibantu oleh anak magang. Mereka sangat membantu pekerjaan kita di sini.” (Wawancara, Pak Ilham & Bu Lina, 2025)

“Kita kerja sama dengan koordinator fungsional kesehatan untuk mengarahkan anak magang.” (Wawancara, Pak Ilham, 2025)

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Sukoco dan Dewi (2021), yang menyatakan bahwa kolaborasi dengan tenaga tambahan memperkuat efisiensi kerja di lingkungan pelayanan sosial.

4. Menciptakan Aktivitas Tambahan

Karyawan menciptakan kegiatan sosial dan fisik untuk meningkatkan semangat lansia dan suasana lingkungan.

“Kita ajak lansia untuk berkebun atau mewarnai agar mereka tidak bosan.” (Wawancara, Pak Ilham, 2025)

“Kita buat aktivitas seru seperti bercanda atau memberikan hadiah kecil.”

(Wawancara, Pak Ilham, 2025)

“Kita harus menghibur lansia agar mereka merasa senang dan tidak stres.”

(Wawancara, Bu Ida, 2025)

Penelitian oleh Sari et al. (2022) menyatakan bahwa aktivitas tambahan seperti berkebun, bermain, dan seni terbukti efektif dalam meningkatkan suasana hati lansia dan mengurangi stres.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa proses adaptasi karyawan pengasuh di PSLU Mandalika Mataram dilakukan melalui dua strategi utama, yaitu penyesuaian relasi kerja dan optimalisasi tanggung jawab kerja, yang keduanya tercermin dalam praktik *job crafting*. Penyesuaian relasi kerja meliputi upaya membangun hubungan harmonis, mengelola konflik secara bijaksana, serta menjaga komunikasi yang efektif dengan atasan. Sementara itu, optimalisasi tanggung jawab dilakukan melalui penyesuaian cara kerja, manajemen waktu dan prioritas, pemanfaatan bantuan eksternal, serta penciptaan aktivitas tambahan yang berdampak positif terhadap kesejahteraan lansia.

Temuan ini menegaskan bahwa *job crafting* bukan hanya strategi individual untuk meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berfungsi sebagai sarana adaptasi fungsional dalam konteks kerja sosial yang kompleks dan penuh tuntutan emosional. Interaksi yang humanis, fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas, dan inisiatif personal terbukti menjadi elemen penting dalam menjaga keberlangsungan dan kualitas pelayanan di lembaga sosial lansia.

Sebagai implikasi praktis, institusi seperti PSLU perlu menyusun kebijakan yang mendukung penerapan *job crafting* secara lebih sistematis, melalui pelatihan, supervisi yang reflektif, serta budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi karyawan. Penelitian ini juga membuka peluang kajian lebih lanjut untuk mengembangkan model konseptual adaptasi kerja berbasis *job crafting*, terutama dengan pendekatan kuantitatif guna mengukur pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, performa, dan burnout dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., & Achmad, H. (2014). Kehidupan lansia yang dititipkan di Panti Sosial Tresna Werdha Khusnul Khotimah Pekan Baru. *Online*, 1(1), 248–253.
- Bonifacio, R. (2024). *Job crafting: Definition, types, and implementation guide*. Jakarta: HR Innovation Publishing.
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic analysis: A practical guide*. London: SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2021). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Dilsa Ad'ha. (2024). *Meningkatkan adaptasi dan fleksibilitas karyawan di tempat kerja*. Surabaya: Cipta Media.
- Ghozali, I. (2013). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama.
- Harsono, Y., & Dewi, K. P. (2021). Adaptasi kerja perawat lansia dalam menghadapi tekanan emosional. *Jurnal Keperawatan Sosial*, 7(2), 133–144.
- Hg. Suseno T. W. (2018). Karakteristik budaya organisasi, kemampuan adaptasi, dan kinerja usaha mikro kecil menengah. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(1), 90–110.
- Hidayati, R., Ananda, D. Y., & Sukmawati, R. (2020). Manajemen konflik interpersonal

- dalam pelayanan publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 11(2), 98–108.
- JASMINE, K. (2014). Lanjutan adaptasi, penambahan natrium benzoat dan kalium sorbat (antiinversi) dan kecepatan pengadukan sebagai upaya penghambatan reaksi inversi pada nira tebu. *Jurnal Teknologi Pertanian*, 1, 1–11.
- Leana, C. R., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2020). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Human Resource Management Journal*, 30(3), 345–359.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (2019). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: SAGE Publications.
- Lilik Sriwiyati. (2023). *Hubungan pelaksanaan orientasi kerja dengan kemampuan adaptasi karyawan baru*. Jakarta: LPPM Press.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Nasution, T. A. (2023). Strategi penyesuaian kerja tenaga pengasuh lansia di panti sosial. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Mandiri*, 5(1), 89–97.
- Nugroho, R. A., & Lestari, D. (2023). Strategi adaptasi tenaga perawatan lansia dalam pelayanan institusional. *Jurnal Sosial Humaniora*, 11(1), 88–99.
- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2020). Daily stress and adaptive performance: The role of resourcefulness and affect. *Journal of Applied Psychology*, 105(5), 512–526.
- Patton, M. Q. (2020). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470–480.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2019). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 104(4), 621–634.
- Putri, M. A., & Santosa, A. (2021). Penerapan job crafting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan panti jompo. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(2), 155–164.
- Raharjo. (2011). *Materi kuliah metodologi penelitian PPs*. Malang: UIN Maliki Press.
- Rahayu, T., & Sari, R. M. (2021). Interaksi emosional dan kesejahteraan lansia di panti sosial. *Jurnal Psikologi Sosial Humaniora*, 9(1), 55–67.
- Rinaily Bonifacio. (2024). *Job crafting: Definition, types, and implementation guide*. Jakarta: Insight Learning Center.
- Saldana, J. (2021). *The coding manual for qualitative researchers* (4th ed.). London: SAGE Publications.
- Sari, N., Wirawan, I. K., & Manik, N. E. S. (2022). Efektivitas aktivitas tambahan dalam meningkatkan kesejahteraan lansia. *Jurnal Geriatri Indonesia*, 6(1), 22–30.
- Shafa, D. A., Sutrisna, A., & Barlian, B. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi terhadap employee engagement. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 3(4), 307–322.
- Silverman, D. (2020). *Interpreting qualitative data* (6th ed.). London: SAGE Publications.
- Sriwiyati, L., Prabawati Tirta Dharma, Y., Lina Dwi Nursanti, A., Hartono, M., & Santoso, B. (2023). Hubungan pelaksanaan orientasi kerja dengan kemampuan adaptasi karyawan baru. *Kosala: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 11(1), 65–74.
- Sukoco, M., & Dewi, N. L. (2021). Kolaborasi dalam pelayanan lansia: Studi pada panti sosial. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Publik*, 12(2), 130–144.

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2020). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 111–125.
- Widodo, T. (2023). Strategi manajemen waktu dalam pelayanan lansia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nusantara*, 4(1), 77–85.
- Wijayanti, A. S., Hardiati, R. A., & Firmansyah, M. (2022). Analisis faktor yang mempengaruhi adaptasi kerja karyawan baru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(3), 221–230.
- Widiastuti, I., Handayani, R., & Fitria, A. (2020). Perubahan struktur keluarga dan pengaruhnya terhadap perawatan lansia. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, 14(2), 193–208.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2023). *Mengenal job crafting: Definisi, tipe, contoh, dan manfaat*. Bandung: Psikologi Karier Press.
- Yuliana, I., & Pratama, A. R. (2019). Komunikasi vertikal dan efektivitas kerja di institusi sosial. *Jurnal Ilmu Komunikasi Terapan*, 3(2), 101–111.
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2022). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Academy of Management Annals*, 16(1), 193–229.