

Hubungan *Job Crafting* Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Rania Rahardini^{1*}, Agus Frianto²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
Jl. Ketintang No.2, Ketintang, Kec. Gayungan, Kota Surabaya
raniarahardini16080574004@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to determine the relationship of job crafting, work engagement and job satisfaction. This literature study is based on 20 empirical studies from national and international journals. Data is collected using a search engine. The results showed that job crafting had a positive relationship with work engagement and job satisfaction. This shows that the higher the job crafting done by the employee, the higher the work engagement. Job crafting has an important role to the level of job satisfaction of employees, because by doing crafting will make it easier for employees to complete their work. if, the higher the job crafting and employees' sense of engagement in the work, it will give employees a sense of satisfaction in completing work. Through job satisfaction, employees will tend to do crafting in their work that can simplify and improve their ability to work so as to increase work engagement with employees.

Keywords: *Job Crafting; Work Engagement; Job Satisfaction*

Abstrak

Tujuan penelitian guna mengetahui hubungan job crafting, keterikatan kerja dan kepuasan kerja. Studi literatur ini didasarkan 20 studi empiris jurnal nasional serta internasional. Data dikumpulkan dengan mesin pencari. Hasil menyatakan jika job crafting mempunyai hubungan positif dengan keterikatan kerja serta kepuasan kerja. Menyatakan jika semakin tinggi job crafting yang dilakukan oleh karyawan, semakin tinggi pula keterikatan kerja. Job crafting memiliki peran penting terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, karena dengan melakukan crafting akan lebih mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. jika, semakin tinggi job crafting dan rasa engaged karyawan dalam pekerjaannya maka akan memberikan rasa puas pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Melalui kepuasan kerja, karyawan akan cenderung melakukan crafting dalam pekerjaannya yang dapat mempermudah dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

Kata kunci: *Job Crafting; Keterikatan Kerja; Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Perubahan dunia pada masa kini telah berada di era revolusi industri 4.0 dengan kecanggihan teknologi dalam perkembangan dunia informasi telah menjadi dasar pada kehidupan manusia. Dengan penggunaan komputasi, segala hal menjadi tanpa batas dan data yang tidak terbatas karena dengan adanya teknologi digital dan perkembangan internet yang sampai saat ini menjadi tulang punggung pergerakan dari konektivitas manusia dan mesin (Rohida, 2018). Masalah sumber daya manusia menjadi unsur penting untuk menghadapi era ini. Untuk menghadapi era pada saat ini membutuhkan sumber daya manusia kompeten serta mampu berinovasi dalam menuangkan ide kreativitas dalam bekerja. Hal ini berdampak baik bagi sumber daya manusia yang pada akhirnya dapat menjadikan produktivitas karyawan meningkat. Sehingga produktivitas karyawan itu sendiri dapat meningkat apabila terdapat keterikatan kerja pada karyawan.

Keterikatan kerja dikatakan sebagai kondisi pikiran positif serta memuaskan terkait pekerjaan yang ditandai antusias, penghayatan serta memiliki dedikasi yang mana akan menekankan wawasan karyawan tentang pekerjaan mereka dan hasilnya akan meningkatkan kreativitas ditempat kerja (Aldrin & Merdiaty, 2019). Menurut Stephani (2018) mengemukakan jika keterikatan kerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya yakni : *job resources*, *job demands*, dan *personal resources*. Ketika penempatan karyawan sesuai jenis pekerjaan, minat dan kemampuan tingkat produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Namun, penempatan yang tidak sesuai (*demands*) akan memberikan dampak psikologis dalam diri karyawan. Penyesuaian diri dengan tugas juga memerlukan usaha lebih dalam diri karyawan sehingga penting bagi karyawan berusaha serta mencari cara bagaimana agar sumber daya yang dimiliki bisa dimanfaatkan mengatur tuntutan yang dilaksanakan saat ini. Untuk itu, upaya yang bisa dilakukan guna menghadapi hal itu yakni menerapkan *job crafting*. Demerouti et al., (2015) mendefinisikan jika *job crafting* adalah usaha yang dilakukan seorang karyawan untuk mengubah batasan tugas fisik suatu pekerjaan (yaitu jenis atau jumlah kegiatan), batas tugas kognitif dari suatu pekerjaan (yaitu bagaimana seseorang melihat pekerjaan), dan batas – batas relasional suatu pekerjaan (yaitu dengan

siapa seseorang berinteraksi pada pekerjaan) dengan tujuan menjadi lebih terlibat, puas, ulet dan berkembang di tempat kerja. Menurut S. Lee, (2017) terdapat indikator dalam *job crafting* yaitu *task crafting*, *relation crafting*, dan *cognitive crafting*.

Keterikatan kerja dalam karyawan bisa dipengaruhi beberapa hal, salah satunya yakni *job crafting*. Dalam penelitian Stephani (2018) menyatakan bahwa *job crafting* dan *work engagement* terdapat hubungan positif yang mana disimpulkan ketika *job crafting* yang dilakukan karyawan semakin tinggi, maka *work engagement* karyawan semakin tinggi pula. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Azizah & Ratnaningsih, (2018) hasilnya jika hubungan *job crafting* terhadap keterikatan kerja memiliki pengaruh positif. Sedangkan penelitian yang dilakukan Aldrin & Merdiaty, (2019) mengemukakan bahwa *job crafting* tidak memiliki pengaruh yang terjadi terhadap keterikatan kerja. Sama halnya hasil penelitian Beer & Tims, (2016) mengemukakan hasilnya bahwa hubungan positif antara *job crafting* dan keterikatan kerja hanya didukung sebagian. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan akan tetap merasa terikat dengan pekerjaannya meskipun tidak melakukan *job crafting*.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada *job crafting* dan keterikatan kerja. *Job crafting* pada umumnya memberikan dampak positif pada personal dan organisasi, yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja (Lee, 2016). Sutrisno, (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dari seorang karyawan yang menunjukkan senang ataupun tidak senang dalam menjalankan dan memandang pekerjaan mereka. Seorang karyawan dikatakan puas dengan pekerjaannya, ketika mereka merasa senang terhadap pekerjaan yang diberikan. Menurut Ardiansyah, (2018) kepuasan kerja pada karyawan dipengaruhi factor yakni tantangan pekerjaan, dimana karyawan cenderung suka dengan pekerjaan yang memberikan peluang dan tantangan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaannya. Imbalan yang sepadan dengan keinginan karyawan dalam menerima upah dan kebijakan promosi yang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kondisi kerja yang mendukung serta lingkungan kerja yang baik

diperlukan karyawan guna kenyamanan pribadi ataupun kemudahan menyelesaikan tugas. Rekan kerja yang mendukung, sikap sesama rekan kerja maupun atasan yang baik dan ramah sangat mendukung untuk merasakan kepuasan kerja yang meningkat.

Terdapat 5 indikator dalam kepuasan kerja yakni, pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, serta rekan kerja (Rahayu, 2019). Pada penelitian Ingusci et al, (2016) menyatakan bahwa *job crafting* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dengan kesimpulan kepuasan kerja merupakan salah satu hasil dari adanya *job crafting*. Karyawan yang menerapkan *job crafting* memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi. Berbeda dengan penelitian Beer & Tims, (2016) yang menyatakan bahwa salah satu indikator *job crafting* mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat sehingga memiliki hubungan signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, hasil penelitian yang membuktikan pengaruh positif pada *job crafting* dengan kepuasan kerja hanya di dukung sebagian. Sementara itu, keterikatan kerja menjadi prediktor utama dalam kepuasan kerja, dimana ketika karyawan mempunyai keterikatan akan merasakan kepuasan kerja saat mereka bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian Nugraha, (2018) menunjukkan pengaruh signifikan antara keterikatan kerja serta kepuasan kerja yang dapat disimpulkan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi dimiliki karyawan maka kepuasan kerja juga tinggi. Maka dari itu dapat dikatakan bahwasanya keterikatan kerja adalah faktor penentu kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah studi literatur dengan menganalisis dan melakukan penelusuran terhadap beberapa penelitian terdahulu terkait tentang *job crafting*, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja. Pengumpulan data dilaksanakan dengan mesin pencari data seperti internet acces dan beberapa jurnal baik nasional maupun internasional dari hasil penelitian terdahulu. Terdapat 20 penelitian terdahulu yang telah dianalisis dan sesuai dengan permasalahan dalam studi literatur ini. Adapun hasil dari analisa artikel dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1. Metode Penelitian

Peneliti/ Tahun	Judul	Nama Jurnal	Tujuan	Variabel	Metode/Alat Analisis	Jumlah Sampel	Hasil
Hasan Alba, (2019)	Pengaruh <i>job crafting</i> terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh <i>work engagement</i> di PT. Terminal Teluk Lamong, Surabaya.	Jurnal Ilmu Manajemen	Untuk menguji dan menganalisis pengaruh <i>job crafting</i> pada kinerja karyawan dimediasi <i>work engagement</i> .	X : <i>Job Crafting</i> Y : Kinerja Karyawan Z : <i>Work Engagement</i>	<i>Partial Least Square</i> (PLS)	57 karyawan	<i>Job crafting</i> berpengaruh terhadap <i>work engagement</i> .
Aldrin & Merdiaty, (2019)	<i>Effect of job crafting on work engagement with mindfulness as a mediator</i>	<i>Cogent Psychology</i>	Untuk menguji pengaruh <i>job crafting</i> pada <i>work engagement</i> dengan menggunakan variabel mediator <i>mindfulness</i>	X : <i>Job Crafting</i> Y : <i>Work Engagement</i> Z : <i>Mindfulness</i>	Menggunakan SEM	205 karyawan di bidang TI	Tidak ada efek yang terbukti <i>job crafting</i> berpengaruh pada <i>work engagement</i>
Rahmani Azizah & Ika Zenita R. 2018	Hubungan antara <i>job crafting</i> dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta.	Jurnal Empati	Melihat hubungan antara <i>job crafting</i> dan keterikatan kerja pada karyawan.	X : <i>Job Crafting</i> Y : Keterikatan Kerja	Regresi	60 karyawan	Ada hubungan positif <i>job crafting</i> dengan keterikatan kerja
Beer & Tims, (2016)	<i>Job crafting and its impact on work engagement and satisfaction in mining and manufacturing.</i>	<i>South African Journal of Economic and Management Sciences (SAJEMS)</i>	Menyelidiki <i>job crafting</i> dan hubungannya dengan keterikatan kerja dan kepuasan kerja dalam konteks Afrika Selatan	X : <i>Job Crafting</i> Y1 : <i>Work Engagement</i> Y2 : <i>Job Satisfaction</i>	Analisis faktor konfirmatori group (CFA) dengan metode pemodelan persamaan structural	260 karyawan di sektor pertambangan 210 karyawan di sektor manufaktur	<i>job crafting</i> memiliki hubungan positif dengan keterikatan Selain itu, hipotesis yang menyatakan <i>job crafting</i> memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja hanya di dukung sebagian
Demerouti, Bakker & Gevers, (2015)	<i>Job crafting and extra – role behaviour: The role of work engagement and flourishing.</i>	<i>Journal of Vocational Behavior</i>	Menyelidiki apakah <i>crafting</i> pada <i>job demands</i> dan <i>resources</i> berhubungan positif dengan perilaku extrarole(yaitu kinerja kontekstual dan kreativitas) melalui <i>work engagement</i> dan <i>flourishing</i> .	X : <i>Job Crafting</i> Y : <i>Extra – role Behaviour</i> Z1 : <i>Work Engagement</i> Z2 : <i>Flourishing</i>	SEM menggunakan AMOS	287 karyawan	<i>Job crafting</i> berhubungan positif dengan <i>work engagement</i>
Fazriati, (2017)	Pengaruh <i>job crafting</i> terhadap <i>work engagement</i> yang dimediasi oleh <i>person job fit</i> pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia	Jurnal Ilmu Manajemen	Untuk menguji dan menganalisis pengaruh <i>job crafting</i> terhadap <i>work engagement</i> yang dimediasi oleh <i>person job fit</i>	X : <i>Job Crafting</i> Y : <i>Work Engagement</i> Z : <i>Person Job Fit</i>	Model Persamaan Struktural (SEM) dengan menggunakan PLS	121 karyawan	<i>Job crafting</i> tidak berpengaruh terhadap <i>work engagement</i>
Ingusci et al, (2016)	<i>Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: the mediating role of perceived organizational support.</i>	<i>Electronic Journal of Applied Statistical Analysis (EJASA)</i>	Mengeksplorasi peran mediasi dari persepsi dukungan organisasi tentang hubungan antara <i>job crafting</i> dan kepuasan kerja yang dianggap sebagai hasil penting untuk pengembangan kesejahteraan kerja.	X1 : <i>Job Crafting</i> X2 : <i>Job Satisfaction</i> Z : <i>Perceived Organizational Support</i>	Regresi	263 guru Italia di sekolah umum Italia Selatan	<i>Job crafting</i> berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Dengan kesimpulan kepuasan kerja merupakan salah satu hasil dari adanya <i>job crafting</i> .
Kusuma Ningrum, (2019)	Hubungan antara <i>job crafting</i> dan kepuasan kerja pada perawat rumah sakit.	Skripsi	Mengetahui hubungan antara <i>job crafting</i> dengan kepuasan kerja.	X : <i>Job Crafting</i> Y : Kepuasan Kerja	Analisis data menggunakan uji korelasi Spearman-Rho	153 perawat	<i>Job crafting</i> memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja
Hang Lee, (2016)	<i>Effects of IT workers emotional intelligence and job crafting on job satisfaction and job performance</i>	<i>The e-Business Studies</i>	Mengetahui hubungan antara komponen kecerdasan emosional dan <i>job crafting</i> dan untuk mengidentifikasi pengaruhnya konstruksi ini pada kepuasan kerja dan prestasi kerja	X1 : <i>Emotional Intelligence</i> X2 : <i>Job Crafting</i> Y1 : <i>Job Satisfaction</i> Y2 : <i>Job Performance</i>	SEM	198 karyawan	<i>Job crafting</i> berpengaruh positif pada kepuasan kerja
Hoon Lee, (2017)	<i>The impact of job demands and resources on job crafting</i>	<i>The Journal of Applied Business Research</i>	Mengetahui dampak <i>job demand</i> dan <i>resources</i> pada <i>job crafting</i>	X1 : <i>Job Demands</i> X2 : <i>Resources</i> Y : <i>Job Crafting</i>	Analisis regresi hirarki dengan menggunakan	172 karyawan	Dimensi <i>job crafting</i> (<i>task crafting, cognitive crafting, dan</i>

					SPSS		<i>relational crafting</i>) memiliki hubungan positif dengan <i>work engagement</i>
Moura, Orgambides-ramos, & Goncalves, (2014)	<i>Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction : Result from Portugal</i>	<i>Erope's Journal of Psychology (EJOP)</i>	Meneliti peran stress (ambiguitas peran dan konflik peran) dan work engagement sebagai anteseden kepuasan kerja	X1 : <i>Role Stress</i> X2 : <i>Work Engagement</i> Y : <i>Job Satisfaction</i>	Regresi berganda dengan menggunakan SPSS	321 pekerja portugis dari perusahaan publik dan swasta	Adanya hubungan positif dan signifikan antara <i>work engagement</i> dengan kepuasan kerja
Nugraha, (2018)	Pengaruh <i>work engagement and employee empowerment</i> terhadap <i>job satisfaction</i> dengan <i>organizational commitment</i> sebagai variabel intervening	Skripsi	Untuk mengetahui pengaruh <i>work engagement</i> dan <i>employee empowerment</i> terhadap <i>job satisfaction</i> dengan <i>organizational commitment</i> sebagai variabel intervening	X1 : <i>Work Engagement</i> X2 : <i>Employee Empowerment</i> Y : <i>Job Satisfaction</i> Z : <i>Organizational Commitment</i>	PLS dengan SEM yang berbasis <i>variance</i>	172 karyawan	<i>Work engagement</i> terbukti signifikan mempengaruhi <i>job satisfaction</i>
Rahayu, (2019)	Pengaruh tuntutan pekerjaan dan <i>coping</i> terhadap <i>work engagement</i> yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada sumber daya perempuan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya	Jurnal Ilmu Manajemen	Mengetahui pengaruh tuntutan pekerjaan dan <i>coping</i> terhadap work engagement melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	X1 : Tuntutan Pekerjaan X2 : <i>Coping</i> Y : <i>Work Engagement</i> Z : Kepuasan Kerja	PLS	65 karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>work engagement</i> pada karyawan
Robbaani et al., (2019)	Efek keterampilan sosial dan <i>job crafting</i> terhadap keterikatan kerja	Jurnal Psikologi Insight	Mengetahui pengaruh keterampilan sosial dan <i>job crafting</i> terhadap keterikatan kerja pada karyawan	X1 : Keterampilan Sosial X2 : <i>Job Crafting</i> Y : Keterikatan Kerja	Regresi	53 karyawan	Keterikatan kerja karyawan dipengaruhi oleh <i>job crafting</i> yang berarti <i>job crafting</i> terhadap keterikatan kerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi.
Stephani & Kurniawan, (2018)	Hubungan antara <i>job crafting</i> dan <i>work engagement</i> pada karyawan	<i>Pschopreneur Journal</i>	Mengetahui hubungan antara <i>job crafting</i> dan <i>work engagement</i> pada karyawan	X : <i>Job Crafting</i> Y : <i>Work Engagement</i>	Korelasi spearman rank	104 karyawan	<i>Job crafting</i> dengan <i>work engagement</i> memiliki hubungan positif
Sobacl & Polateci, (2019)	<i>The effects of job crafting on job satisfaction : a research on teachers</i>	<i>Journal of Global Strategic Management</i>	Mengetahui hubungan antara <i>job crafting</i> dengan kepuasan kerja	X : <i>Job Crafting</i> Y : <i>Job Satisfaction</i>	Regresi	239 guru sekolah dasar	Terdapat hubungan kasual antara <i>job crafting</i> dengan kepuasan kerja
Trivikrama et al., (2019)	Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan terhadap keterikatan kerja pada karyawan Hotel swasta X di Bali	Jurnal psikologi Udayana	Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan kerja karyawan	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Keadilan Organisasional Y : Keterikatan Kerja	Regresi linier berganda	115 karyawan	Variabel kepuasan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan untuk meningkatkan tingkat keterikatan kerja
Widjaja et al., (2012)	Analisa pengaruh <i>transformational leadership</i> terhadap <i>employee engagement</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Artotel Hotel Surabaya	Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa	Mengetahui pengaruh <i>transformational leadership</i> terhadap <i>employee engagement</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	X : <i>Transformational Leadership</i> Y : <i>Employee Engagement</i> Z : Kepuasan Kerja	PLS	40 karyawan	Kepuasan kerja terhadap <i>employee engagement</i> terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan
Villajos et al., (2019)	<i>Job crafting among labor union representative : Its impact on work engagement and job satisfaction</i>	<i>Social Sciences</i>	Menganalisis apakah perilaku <i>job crafting</i> (misalnya, meningkatkan sumber daya struktural dan sosial, tuntutan yang menantang dan mengurangi tuntutan yang menghambat) dikaitkan dengan berbagai jenis kesejahteraan karyawan (<i>work engagement</i> dan kepuasan kerja) dan <i>workaholism</i>	X : <i>Job Crafting</i> Y1 : <i>Work Engagement</i> Y2 : <i>Job Satisfaction</i>	Regresi linier berganda	78 perwakilan serikat pekerja	Dimensi <i>job crafting</i> dari peningkatan sumber daya pekerjaan struktural dan sosial memprediksi hubungan dengan kepuasan kerja Dimensi <i>job crafting</i>

							memprediksi adanya hubungan dengan <i>work engagement</i>
Pradhana & Hendra, (2019)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, kepercayaan kepada pemimpin terhadap keterikatan karyawan pada PT. Bali Bijaksana Nusa Dua Bali	Jurnal Bina Wakya	Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kepercayaan kepada pemimpin secara parsial dan simultan terhadap keterikatan kerja	X1 : Kepemimpinan Transformasional X2 : Kepuasan Kerja X3 : Kepercayaan kepada pemimpin Y : Keterikatan Kerja	Regresi linier berganda	75 karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja

Sumber : diolah penulis (2020)

Dari 20 penelitian terdahulu diatas menyajikan informasi yang beragam dan menjadi referensi untuk menyelesaikan studi literatur ini. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka hanya informasi yang sesuai dengan bahasan terkait *job crafting*, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Artikel

Penelitian ini merupakan studi literatur, berdasarkan dari hasil pencarian didapatkan 20 jurnal yang dianggap sesuai dengan tujuan penelitian yang akan menjadi referensi dalam penyusunan studi literatur ini. Beberapa penelitian terdahulu tersebut akan dilakukan review untuk melihat kualitas artikel yang dapat memenuhi kesesuaian dengan topik permasalahan yang diambil. Adapun hasil pencarian terdapat 10 jurnal nasional dan 10 jurnal internasional yang diperoleh dari *Researchgate*, *Emerald*, dan *sciencedirect*. Dari hasil analisis jurnal penelitian terdahulu yang telah di dikaji, rata – rata jumpal sampel yang digunakan yaitu >100 responden. Sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan alat analisis regresi linier dengan menggunakan SPSS. Metode penelitian yang dilakukan dengan menggunakan penelitian kuantitatif.

Pembahasan

Berdasarkan analisis artikel didapatkan bahwa *job crafting* yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Stephani, (2018) mendapatkan bahwa *job crafting* dinyatakan sebagai usaha yang dapat menyeimbangkan *job resources* (sumber daya personal dan pekerjaan) dan *job demands* (tuntutan pekerjaan) yang merupakan faktor pengaruh

untuk tingkat keterikatan kerja pada karyawan. Pengaruh *job crafting* terhadap keterikatan kerja cukup tinggi. Karyawan yang *engaged* memiliki *job crafting* yang tinggi saat ia bekerja, hal ini menguntungkan perusahaan karena karyawan cenderung akan mudah mengatasi permasalahan dalam pekerjaannya. Karyawan yang melakukan *job crafting* berarti juga beradaptasi cepat terhadap perubahan di tempat kerja, dan dianggap membantu kesuksesan dalam strategi untuk pengembangan organisasi, Robbaanii et al., (2019).

Pada penelitian Azizah & Ratnaningsih, (2018) ditemukan bahwa *job crafting* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan. *Job crafting* yang tinggi pada karyawan akan meningkatkan kebermaknaan kerja pada karyawan sehingga akan menimbulkan keterikatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 66,67% karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan semakin tinggi *job crafting* maka semakin tinggi tingkat keterikatan kerja pada karyawan dengan nilai signifikan $p < 0,05$. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alba, (2019) menunjukkan bahwa *job crafting* dikatakan dapat mempengaruhi *work engagement*, dengan *job crafting* karyawan merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya dengan penuh semangat dan tidak menganggapnya sebagai beban.

Selain itu, *job crafting* juga memiliki kaitan dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan Kusuma Ningrum, (2019) menjelaskan bahwa *job crafting* merupakan sikap proaktif dan independen dari karyawan untuk menambah kreativitas dan inovasi yang membuat karyawan tidak hanya bekerja semata – mata untuk kepentingan organisasi, melainkan juga kepentingan untuk pencapaian diri. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Sobaci & Polatci, (2019) menyatakan dalam hasil analisisnya *job crafting* memberikan sekitar 34% dari total varians kepuasan kerja, dan ada pengaruh secara positif *job crafting* dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan kasual *job crafting* dengan kepuasan kerja. Karyawan dapat secara individu mendesain pekerjaan dan peran kerjanya sesuai dengan kondisi pekerjaan sehingga dapat memberikan kesuksesan untuk diri sendiri dan berakhir pada

kesuksesan organisasi. Kepuasan kerja itu sendiri akan meningkat apabila peluang untuk melakukan *job crafting* diberikan.

Job crafting dalam diri karyawan juga dipengaruhi oleh faktor umur dari karyawan itu sendiri. Dimana karyawan yang memiliki umur lebih muda memiliki kreativitas yang tinggi sehingga mereka cenderung senang melakukan crafting dalam pekerjaannya yang membuat pekerjaan lebih mudah dan menyelesaikan target kerja sesuai deadline, sehingga karyawan merasa lebih puas dengan hasil pekerjaannya. Menurut H. Lee, (2016) dalam penelitiannya menyatakan adanya peran penting dalam *job crafting* dalam meningkatkan kepuasan kerja yang mana dengan melakukan *job crafting* karyawan akan lebih mudah melakukan pekerjaan, sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Dengan ini, dapat meningkatkan prestasi kerja dan kinerja yang mana akan mencapai keberhasilan perusahaan.

Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh dengan keterikatan kerja. Hal ini didasarkan oleh penelitian yang dilakukan Rahayu, (2019) ketika semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Pada karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi, akan menunjukkan rasa puas terhadap aspek yang ada didalan pekerjaannya. Aspek – aspek dalam pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan, mendapat dukungan dari atasan, rekan kerja yang mendukung, jenjang promosi jabatan, dan gaji yang didapat sesuai beban kerja yang didapatkan, (Trivikrama et al., 2019). Disini kebijakan dan fasilitas yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh terhadap tingkat keterikatan kerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi, menimbulkan sikap antusias dan senang dalam bekerja. Hal ini akan berdampak pada penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan kepada mereka. Karyawan cenderung memiliki antusias tinggi terhadap pekerjaannya ketika mereka merasa dapat menyelesaikan tugas nya dengan baik. Sehingga keberhasilan yang diperoleh akan membuat karyawan merasa puas pada pekerjaannya dan merasa akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan apa yang dibebankan kepada mereka. Maka dari itu, tingkat

keterikatan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat memotivasi karyawan untuk lebih engaged di dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian dari artikel diatas menunjukkan hasil bahwa *job crafting* memiliki hubungan yang signifikan dan positif dalam mempengaruhi tingkat keterikatan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Disini *job crafting* dapat memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja, dimana *job crafting* dapat menyeimbangkan faktor yang mempengaruhi adanya tingkat keterikatan kerja pada karyawan, sehingga karyawan yang memiliki tingkat kemampuan melakukan *job crafting* yang tinggi ditempat ia bekerja maka karyawan merasa memiliki keterikatan kerja yang tinggi pula (Stephani, 2018). Dengan adanya kebebasan dalam berinovasi dan rasa engaged pada karyawan, maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini, akan membuat rasa puas dari diri karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dan mengurangi beban kerja yang didapatkan. H. Lee, (2016) menyatakan melalui kepuasan kerja, karyawan akan cenderung menerapkan *job crafting* yang mana dapat membantu mereka untuk mempermudah pekerjaannya dan meningkatkan kemampuan mereka untuk pekerjaan yang lebih baik. Sehingga dengan hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat keterikatan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dengan ini dapat dikatakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat *job crafting* dan keterikatan kerja pada karyawan.

PENUTUP

Job crafting memiliki hubungan yang signifikan dan positif dalam mempengaruhi keterikatan kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. *Job crafting* memberikan pengaruh positif dalam keterikatan kerja. Karyawan cenderung memiliki kebebasan dalam berkreasi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan beban kerja. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan akan tinggi jika peluang untuk melakukan *job crafting* diberikan. *Job crafting* memiliki peran penting terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, karena dengan melakukan *crafting* akan lebih mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika tingkat *job crafting* yang dimiliki karyawan tinggi, maka semakin tinggi pula

keterikatan kerja karyawan. Dengan ini, semakin tinggi *job crafting* dan rasa engaged karyawan dalam pekerjaannya maka akan memberikan rasa puas pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Melalui kepuasan kerja, karyawan akan cenderung melakukan *crafting* dalam pekerjaannya yang dapat mempermudah dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi tingkat keterikatan kerja yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya.

Dengan adanya keterbatasan dan perbedaan dalam hasil penelitian – penelitian terdahulu baik pengaruh *job crafting* terhadap keterikatan kerja, kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja, maupun *job crafting* terhadap kepuasan kerja maka sangat memungkinkan untuk mengkaji dan melakukan penelitian lebih lanjut terkait hubungan – hubungan antar variabel tersebut dalam penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sumber data primer dengan kuesioner dan kualitatif dengan melakukan observasi serta wawancara secara mendalam, sehingga dapat mengetahui hubungan antara variabel *job crafting*, keterikatan kerja dan kepuasan kerja secara detail.

DAFTAR PUSTAKA

- Alba, H. (2019). Pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh work engagement di pt. terminal teluk lamong, surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 210–219.
- Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019). Effect of job crafting on work engagement with mindfulness as a mediator. *Cogent Psychology*, 6(01), 1–14. <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1684421>
- Ardiansyah, D. O. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, VOL.3 No.1(4)*, 16–30. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.5183.7283>
- Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Job Crafting Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y Di Kantor Pusat PT . Bank Bukopin, Tbk Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(April), 167–173.
- Beer, L. T. De, & Tims, M. (2016). *Job Crafting And Its Impact On Work*

Engagement And Job satisfaction In Mining And Manufacturing. 19(3), 400–412.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. P. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 87–96. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.001>
- Fazriati, N. F. (2017). Pengaruh job crafting terhadap work engagement yang dimediasi oleh person job fit pada pt. berlian jasa teminal indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 5*, 1–9.
- Hooff, N. Van. (2016). *The impact of job crafting on job performance: The mediating effect of participation in HRD and the moderating role of age . August.*
- Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A., & Urbini, F. (2016). Job crafting and job satisfaction in a sample of italian teachers: The mediating role of perceived organizational support. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis, 9(4)*, 675–687. <https://doi.org/10.1285/i20705948v9n4p675>
- Kusuma Ningrum, T. R. (2019). *Hubungan antara Job crafting dan kepuasan kerja pada perawat rumah sakit.*
- Lee, H. (2016). Effects of IT workers' Emotional Intelligence and Job Crafting on Job Satisfaction and Job Performance. *The E-Business Studies, 17(5)*, 117–135.
- Lee, S. (2017). The Impact Of Job Demands And Resources On Job Crafting. *The Journal of Applied Business Research, 33(4)*, 829–843.
- Moura, D., Orgambídez-ramos, A., & Gonçalves, G. (2014). Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction: Results From Portugal. *Europe's Journal of Psychology, 10*. <https://doi.org/10.5964/ejop.v10i2.714>
- Nugraha, M. F. (2018). *Pengaruh work engagemnet dan employee empowerment terhadap job satisfaction dengan organizational commitment sebagai variabel intervening.*
- Rahayu, M. D. (2019). Pengaruh tuntutan pekerjaan dan coping terhadap work engagement yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada sumber daya perempuan pt.telekomunikasi indonesia regional v surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 7*, 66–76.
- Robbaanii, M. M., Baihaqi, M., & Juwitanigrum, I. (2019). Efek keterampilan sosial dan job crafting terhadap keterikatan kerja. *Jurnal Psikologi Insight,*

3(2), 43–55.

Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4 . 0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 6, 114–136.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

Siddiqi, M. A. (2015). Work Engagement and Job Crafting of Service Employees Influencing Customer Outcomes. *The Journal for Decision Makers*, 40(3), 277–292. <https://doi.org/10.1177/0256090915598584>

Sobacl, F., & Polatci, S. (2018). The Effect Of Job Crafting On Job Satisfaction: A Research On Teachers. *Journal of Global Strategic Management*, 12(1). <https://doi.org/10.20460/JGSM.2018.260>

Stephani, D. (2018). Hubungan antara Job Crafting dan Work Engagement pada Karyawan. *Pscychoprenuer Journal*, 2(1), 30–40.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADA MEDIA GROUP.

Trivikrama, M., Made, N., & Wulanyani, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasional Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Hotel Swasta X Di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 312–319.

Widjaja, D. C., Ccilia B, M., & Wibawati, L. (2012). Analisa Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Artotel Hotel Surabaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>