HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN HOTEL X LUBUKLINGGAU

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES OF HOTEL X LUBUKLINGGAU***

# Indah Permata Sari1, Alimatus Sahrah 2

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta [Indahps2702@gmail.com](mailto:Indahps2702@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara job crafting dengan disiplin kerja pada karyawan Hotel X Lubuklinggau. Kriteria subjek penelitian adalah karyawan yang minimal berusia 18 tahun dan sudah bekerja minimal satu tahun. Pengambilan subjek menggunakan sampling purporsive dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala Disiplin Kerja dan Skala Job Crafting. Berdasarkan hasil perhitungan Skala Disiplin Kerja diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.885 dan Skala Job Crafting sebesar 0.917. Selanjutnya, diperoleh hasil analisis koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.760 (p = 0.000), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima karena terdapat hubungan positif antara job crafting dengan disiplin kerja**.** Sumbangan efektif yang diberikan job crafting terhadap disiplin kerja sebesar 0.577. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel job crafting memberikan sumbangan sebesar 57.7% terhadap variabel disiplin kerja dan sisanya 42.3% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor semangat kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

**Kata kunci:** job crafting, disiplin kerja, karyawan

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between job crafting and work discipline on employees of Hotel X Lubuklinggau. Criteria for research subjects are employees who are at least 18 years old and have worked at least one year. Taking the subject using purposive sampling with data collected using the Work Discipline Scale and the Job Crafting Scale. Based on the results of the calculation of the Work Discipline Scale, the reliability coefficient alpha (α) is 0.885 and the Job Crafting Scale is 0.917. Furthermore, the analysis results obtained from the correlation coefficient (rxy) of 0.760 (p = 0.000), so that the hypothesis in this study can be accepted because there is a positive relationship between job crafting and work discipline. The effective contribution given by job crafting to work discipline is 0.577. This shows that the job crafting variable contributes 57.7% to the work discipline variable and the remaining 42.3% is influenced by other factors not examined in this study such as work morale, work motivation, and job satisfaction, leadership, and work environment factors.*

***Keywords:*** *job crafting, work discipline, employees*

# PENDAHULUAN

Hotel merupakan jenis bisnis akomodasi berupa bangunan yang dikelola secara komersial dengan memberikan fasilitas penginapan beserta fasilitas pelayanannya (Sudarso, 2016). Klasifikasi hotel ditentukan berdasarkan bintang, yaitu dari bintang satu hingga lima (Prastowo, 2017). Samakin tinggi klasifikasi bintang hotel maka fasilitas yang ditawarkan semakin mewah dan bisa memberikan lebih banyak pelayanan. Selain itu, terdapat juga hotel melati yang tidak memiliki klasifikasi hotel berbintang dan tentunya memiliki fasilitas yang lebih rendah dan lebih murah dibandingkan hotel berbintang (Sumarsono, 2019). Salah satu hotel berbintang adalah hotel X di Lubuklinggau.

Hotel X memiliki klasifikasi sebagai hotel bintang empat di Lubuklinggau yang menyediakan fasilitas penginapan, memberikan pelayanan atau jasa yang terbaik bagi para konsumen dengan memberikan nilai tambah terhadap produk atau jasa yang diberikan seperti makanan, kolam renang, ruangan untuk bersantai, dan masih banyak fasilitas lainnya yang dibuat agar konsumen merasakaan kenyamanan berada di hotel tersebut. Claudia, Ningsih, dan Wasnury (2014). menjelskan dalam bisnis perhotelan, karyawan merupakan tonggak penting bagi perusahaan karena kenyamanan tidak hanya berasal dari fasilitas yang diberikan akan tetapi juga dari mutu pelayanan yang diberikan. Putri (2018) juga menjalaskan hal yang sama yaitu agar konsumen memiliki kenyamanan menginap di suatu hotel maka tidak hanya diperlukan fasilitas yang memadai, tetapi membutuhkan juga Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal di bidangnya. Menurut Saputra (2019) SDM yang handal dapat diwujudkan apabila memiliki disiplin kerja untuk melaksanakan pekerjaannya.

Berg , Tymoczko, dan Stryer (2012) berpendapat bahwa adanya disiplin kerja membuat karyawan bersedia untuk menaati setiap peraturan yang berlaku dan memiliki respon yang cepat untuk melayani konsumennya, sehingga konsumen merasakan kenyamanan dan keamanan berada di hotel tersebut. Sudarso (2016). menyatakan apabila disiplin kerja karyawan rendah maka pihak hotel akan sulit untuk bersaing dengna kompetitornya karena karyawan tidak bersedia untuk menunjukkan kepatuhan dalam memberikan pelayanan yang baik, menjaga keamanan, dan sulit menjaga kebersihan setiap komponen untuk mejaga kualitas pelayanan. Terlebih lagi bisnis persaingan bisnis perhotelan yang semakin tumbuh dan berkembang menjadi tantangan dan peluang bagi semua pihak terkait untuk siap menghadapi dan dapat menyesuaikan diri dalam bisnisnya agar mampu bertahan dan menjadi yang diminati konsumen (Pramularso, 2017). Sumarsono (2019) menyatakan persaingan bisnis hotel yang semakin kompetitif menuntut adanya SDM yang memiliki disiplin tinggi untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan

karena disiplin kerja membuat karyawan dapat memberikan performa kerja yang besar bagi menuju kesuksesan.

Hasibuan (2005) mendefinisisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan, sehingga karyawan senantiasa bekerja sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan dan cenderung menghindari perilaku melanggar setiap peraturan yang telah ditetapkan. Handoko (2008) memberikan arti kedisiplinan kerja sebagai kegiatan manajemen agar karyawan menjalankan standar-standar organisasi yang sudah ditentukan. Lebih lanjut, disiplin kerja juga merupakan usaha yang dilakukan karyawan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Robbins dan Coulter (2010) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk mengikuti setiap peraturan yang berlaku di perusahaan dan menghindari setiap larangan terhadap prosedur yang berlaku.

Aspek-aspek disiplin kerja menurut Hasibuan (2005) terbagi menjadi tiga yaitu pertama aspek sikap mental ditandai dengan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaaan. Kedua, aspek norma peraturan ditandai dengan kesediaan karyawan mengikuti peraturan tentang tentang apa saja yang boleh dan apa saja yang tidak boleh dilakukan. Ketiga, aspek tanggungjawab ditandai dengan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan Amelia (2011) menunjukkan bahwa di New Siliwangi Hotel Semarang menunjukan prosentase absensi yaitu 35.71% karyawan memiliki status *ontime* (sesuai dengan waktu yang ditetapkan dalam melakukan tugas pekerjaan) dan 60.71% karyawan memiliki prosentase stasus terlambat datang bekerja. Data yang ditunjukkan Amelia dan Widawati (2015) perihal disiplin kerja di Hotel Marbella Suites Bandung memperlihatkan bahwa 58% karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah dan 42% karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Data hasil penelitian Inkiriwang (2018) tentang disiplin kerja karyawan Indoluxe Hotel Yogyakarta menunjukan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 14% (7 subjek), katagori sedang sebesar 38% (19 subjek), dan kategori rendah sebesar 48% (24 subjek). Dari data yang sudah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat karyawan hotel yang memiliki disiplin yang rendah dalam bekerja.

Sejalan dengan data yang sudah dijelaskan sebelumnya, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 10 April 2020 pada karyawan hotel X Lubuklinggau dengan menggunakan aspek-aspek disiplin kerja yang dikemukakan Hasibuan (2005). Diperoleh 8 dari 10 subjek yang mengatakan pada sikap mental yaitu hampir setiap hari subjek datang ke tempat kerja telat 2 sampia 5 menit namun tidak pernah ketahuan oleh atasan karena setiap karyawan diberikan maksimal waktu 5 menit untuk terlambat namun subjek justru menyalahgunakannya, subjek menggunakan waktu istirahat lebih lama ketika tdak ada yang mengawasi, dan jika melihat terdapat barang maupun sesuatu yang terlihat kotor atau berantakan maka subjek diam saja. Aspek norma peraturan, subjek mengatakan jika disela-sela waktu subjek melanggar peraturan dengan memainkan *handphone*-nya, mengobrol dengan teman-temannya dengan waktu yang lama, dan membereskan maupun membersihkan barang-barang tidak terlalu rapih serta bersih karena bagi subjek jika sudah terlihat bersih maupun rapih walaupun tidak mendetail itu tidak jadi masalah. Aspek tanggungjawab, subjek mengatakan memerlukan waktu yang lebih lama untuk membersihkan maupun merapihkan kamar karena bekarja dengan lambat membuatnya lebih bahagia yang terpenting dalam sehari targetnya dapat tercapai, sebelum meninggalkan pekerjaan subjek tidak memeriksa kembali hasil pekerjaanya, dan jika ada masalah pribadi subjek membawa masalah tersebut ke kantornya sehingga sulit menunjukkan ketelitian saat bekerja. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa karaywan hotel memiliki permasalahan disiplin kerja yang didasarkan pada aspek-aspek Hasibuan (2005) yaitu sikap mental, norma peratutan, dan tanggungjawab.

Harapannya, karyawan hotel memiliki disiplin kerja didalam dirinya karena karyawan yang disiplin akan menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan berlaku, memberikan pelayanan dengan respon yang cepat, dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya (Sumarsono, 2019). Prastowo (2017) berpendapat karyawan yang memiliki disiplin kerja akan mengutamakan prosedur keselamatan, bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan, dan bertindak sopan kepada karyawan lain maupun konsumen. Saputra (2019).menjeleaskan bahwa disiplin kerja merupakan unsur penting yang perlu diperhatikan karena terbentuknya rasa disiplin dalam diri setiap karyawan dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan karyawan maupun perusahaan akan terlaksana dengan baik. Hasibuan (2005) juga menjelaskan pendapat yang sama yaitu disiplin kerja menjadi kunci penting bagi terwujudnya tujuan karyawan dan perusahaan, karena dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik untuk meraih kesuksesan setiap pihak yaitu meningkatkan performa karyawan,

memuaskan konsumen, dan memberikan penghasilan yang lebih besar untuk perusahaan (Pramularso, 2017).

Steers (1985) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang terbagi menjadi dua faktor secara umum menurut intrinsik dan ekstrinsik. Pertama, faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang meliputi semangat kerja, motivasi kerja interinsik, dan kepuasan kerja. Kedua, faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal dari luar diri individu yaing meliputi motivasi ekstrinsik, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dari uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti memilih untuk menggunakan faktor ektrinsik berupa motivasi kerja. Lebih lanjut, motivasi kerja menurut Steers (1985) merupakan dorongan seseornag untuk memberikan upaya kesungguhan dalam memberikan performa terbaiknya saat menjalani pekerjaan. Wingerden (2018) berpendapat upaya kesungguhan juga bisa didapatkan melalui *job crafting* yang merupakan kesungguhan karyawan untuk memodivikasi cara kerjanya agar mendapatkan hasil yang lebih optimal.

Mäkikangasa, Bakker, dan Schaufelic (2017) menjelaskan jika seseorang memiliki *job crafting* maka akan memiliki dorongan diri (motivasi) untuk melakukan berbgai upaya dalam menunjukkan ketrampilan dalam bekerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah, sehingga seseorang yang memiliki dorongan kuat akan lebih disiplin dalam bekerja dengan patuh terhadap aturan yang berlaku, mengubah cara pandang dengan tidak melanggar aturan, dan bertanggungjawab menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan. Hal ini didukung hasil penelitian Hooff (2016) yang menunjukkan menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya karyawan akan bekerja dengan giat dan memperlihatkan disiplin kerjanya. Hasil penelitian Wingerden dan Poell (2017) juga menunjukkan hal yang sama yaitu *job crafting* dapat mempengaruhi kinerja yang membuat seseorang disiplin untuk patuh terhadap setiap aturan yang berlaku. Oleh karena itu, *job crafting* akan menjadi faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini.

Wrzesniewski dan Dutton (2001) mendefinisikan *Job crafting* sebagai konsep yang berfokus pada karyawan dalam mendesain ulang cara melaksanakan pekerjaannya secara eksplisit, sehingga karyawan dapat memberikan upaya untuk mengubah jenis pekerjaan, mengubah interaksi dengan orang lain di tempat kerja, dan juga dapat mengubah pandangan terkait dengan pekerjaannya. Tims, Bakker dan Derks (2013) menjelaskan bahwa *job crafting* adalah keahlian karyawan yang dapat mendesain ulang pekerjaannya atas dasar inisiatif sendiri untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya pekerjaan

dengan kemampuan pribadi ataupun kebutuhannya. Petrou, Demerouti dan Schaufeli (2015) berpendapat bahwa *job crafting* adalah inisiatif dan kerelaan karyawan untuk merekonstruksi komponen-komponen pekerjaannya, dengan menggali sumber, mencari tantangan, dan mengurangi tuntutan (menghilangkan tekanan atau tuntutan emosional, mental, atau fisik dari pekerjaan).

Wrzesniewski dan Dutton (2001) menyusun model perilaku *job crafting* dan menguraikan tiga aspek perilaku job crafting, yaitu pertaam aspek *task crafting* adalah cara karyawan yang dapat mengubah batas-batas fisik atau jasmani dari sebuah tugas, yang dianggap sebagai bagian dari pekerjaannya. Kedua, *relational crafting* adalah batas-batas relasional karyawan dalam melakukan pekerjaan, dengan mengkaji kembali interaksi interpersonal apa yang diperlukan atau dibutuhkan dalam pekerjaan. Ketiga, *cognitive crafting* adalah seseorang yang dapat membingkai ulang batas-batas kognitif terhadap makna atau tujuan dari tugas dan hubungan yang membentuk pekerjaannya.

Berg, dkk. (2012) menjelaskan bahwa *job crafting* suatu upaya karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dengan menggubah batasan dari komponen-komponen pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuannya. Slemp dan Brodrick (2014) menjelaskan bahwa *job crafting* yang dimiliki seseorang membuatnya fokus pada perubahan ke arah positif dengan melakukan inisiatif dan keinginan mendesain pelaksanaan tugas agar mendapatkan hasil yang lebih baik, sehingga sikap positif yang ditunjukkan menjadikan karyawan lebih disiplin melaksanakan tugas-tugas yaitu menghindari keterlambatan saat menyelesaikan pekerjaan dan bertanggungjawab untuk memberikan hasil sesuai dengan harapan perusahaan. Sebaliknya, *job crafting* yang rendah membuat karyawan sulit memberikan ketersediaan dalam melakukan upaya untuk memberikan keterampilan agar dapat mengubah cara kerja yang lebih efektif dan tidak peduli terhadap lingkungan kerja, sehingga ketidakpedulian karyawan terhadap lingkungan kerja menjadikan karyawan indisipliner (Devotto & Wechsler, 2019). Miller (2015) menjelasakna karyawna yang indisipliner akan bekerja dengan keterpaksaan, terjadinya absensi yang tinggi, dan sulit menunjukkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan hubungan positif antara *job*

*crafting* dengan disiplin kerja pada karyawan Hotel X Lubuklinggau ?”

# METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang minimal berusia 18 tahun dan sudah bekerja minimal satu tahun. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Purporsive*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan.

Metode pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan dua skala yaitu Disiplin Kerja dan Skala *Job Crafting.* Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Sebelum digunakan dalam penelitian, Skala Disiplin Kerja dan Skala *Job Crafting*. terlebih dahulu dilakukan validitas isi. Menurut Azwar (2015) validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dan dikuantifikasikan lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional melalui ahli atau lewat *professional judgement.* Pertanyaan yang dicari jawabannya dalam validitas ini adalah sejauh mana aitem-aitem dalam suatu instrumen ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstrak yang sesuai dengan tujuan pengukuran.

Berdasarkan hasil perhitungan dari daya beda aitem dengan batas kriteria koefisien aitem-total (rix) yang digunakan adalah 0.30. Diperoleh dari Skala *Job Crafting* koefisien aitem-total (riX) bergerak dari angka 0.302 sampai 0.740 dengan reliabilitas sebesar 0.885. Selanjutnya, dari Skala Disiplin Kerja koefisien aitem-total (riX) bergerak dari angka 0.439 sampai 0.755 dengan reliabilitas sebesar 0.917.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.760 (p = 0.000). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *job crafting* dengan disiplin kerja pada karyawan Hotel X Lubuklinggau. Artinya, semakin tinggi *job crafting* maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *job crafting* maka semakin rendah pula disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hooff (2016) yang menunjukkan menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya karyawan akan bekerja dengan giat dan memperlihatkan disiplin kerjanya. Hasil penelitian Wingerden dan Poell (2017) juga menunjukkan hal yang sama yaitu *job crafting* dapat mempengaruhi kinerja yang membuat seseorang disiplin untuk patuh terhadap setiap aturan yang berlaku. Lebih lanjut, penelitian Wingerden dan Poell (2017) menjelasakan bahwa *job crafting* dapat mempengaruhi disiplin kerja karena seseornag yang bersedia untuk menunjukkan ketrampilan dalam

mengubah cara kerja maka akan bersedia pula mengikuti setiap peraturan-peraturan yang tertera di tempat kerjanya.

Kategorisasi skor setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil kategorisasi Skala Disiplin Kerja yaitu subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 20% (8 subjek), sedang sebesar 28% (11 subjek), dan rendah sebesar 52% (21 subjek). Selnjutnya, Skala *Job Crafting* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 15% (6 subjek), sedang sebesar 20% (8 subjek), dan rendah sebesar 65% (26 subjek), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki disiplin kejra dan *job crafting* dalam kategori yang rendah. Devotto dan Wechsler (2019) menjelaskan bahwa *job crafting* yang rendah membuat karyawan sulit memberikan ketersediaan dalam melakukan upaya untuk memberikan keterampilan agar dapat mengubah cara kerja yang lebih efektif dan tidak peduli terhadap lingkungan kerja, sehingga ketidakpedulian karyawan terhadap lingkungan kerja menjadikan karyawan indisipliner. Miller (2015) menjelasakna karyawna yang indisipliner akan bekerja dengan keterpaksaan, terjadinya absensi yang tinggi, dan sulit menunjukkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Aspek-aspek *job crafting* yang dikemukakan Wrzesniewski dan Dutton (2001) yaitu *task crafting, relational crafting,* dan *cognitive crafting*.

Pertama aspek *task crafting* adalah cara karyawan yang dapat mengubah batas-batas fisik atau jasmani dari sebuah tugas, yang dianggap sebagai bagian dari pekerjaannya (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Menurut Miller (2015) rendahnya task crafting membuat karyawan sulit memberikan upaya untuk mengubah caranya bekerja agar lebih optimal dan tidak bersedia mengatur waktu agar kualitasnya semakin meningkat, sehingga kondisi ini menjadikan karyawan tidak mempedulikan perannya yang dapat menimbulkan kedisiplinan yang rendah yaitu terlambat datang ke tempa kerja, menggunakan waktu istirahat lebih lama, dan terjadi pelanggaran di tempat kerja yang tidak di akui oleh karyawan.

Kedua, aspek *relational crafting* yang merupakan batas-batas relasional karyawan dalam melakukan pekerjaan, dengan mengkaji kembali interaksi interpersonal apa yang diperlukan atau dibutuhkan dalam pekerjaan (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Peng (2018) berpendapat rendahnya *relational crafting* membuat karyawan sulit melakukan interaksi secara baik dengan klien, rekan kerja, maupun atasan, sehingga cenderung terjadinya indisipler dengan lambat dalam bekerja, pemakaian seragam yang kurang rapih, bahkan mengabaikan aturan dari atasan yang menjadikan hasil kerja tidak optimal.

Ketiga, aspek *cognitive crafting* yaitu seseorang yang dapat membingkai ulang batas-batas kognitif terhadap makna atau tujuan dari tugas dan hubungan yang membentuk pekerjaannya (Wrzesniewski & Dutton, 2001). *cognitive crafting* yang tidak mampu diterapkan akan menjadikan karyawan tidak bersedia memberikan ide-ide untuk kemajuan perusahaan, sulit menafsirkan hakikat tugas yang diberikan kepadanya, dan tidak mampu mengevaluasi tugas-tugasnya, sehingga karyawan cenderung menganggap sepele pekerjaanya yang menjadikan karyawan indisipler dengan respon yang lambat saat atasan memberikan perintah, mealalikan waktu menyelesaikan pekerjaan, dan rendahnya ketelitian saat bekerja (Laurence, dkk., 2018).

Hasil penelitian ini juga menunjukan koefesien determinasi (R²) 0.577. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *job crafting* memberikan sumbangan sebesar 57.7% terhadap variabel disiplin kerja*.*

# KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, sehingga terdapat hubungan positif antara *job crafting* dengan disiplin kerja pada karyawan Hotel X Lubuklinggau. Artinya, semakin tinggi *job crafting* maka karyawan bersedia membuat stategi untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat serta tepat, memiliki inisiatif dan keinginan mendesain pelaksanaan tugas, sehingga karyawan yang bersedia membuat strategi dalam melaksanakan tugasnya lebih disiplin untuk dapat mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, semakin rendah *job crafting* maka karyawan tidak bersedia melakukan upaya terbaik dan tidak mampu memberikan ide-ide untuk memajukan tempat kerjanya, sehingga karyawan yang tidak bersedia melakukan upaya terbaik dapat menjadikan disiplin kerja semakin rendah karena tidak berusaha untuk menuunjukkan kemamouan terbaiknya.

# SARAN

1. Bagi Karyawan hotel X

Bagi karyawan hotel X*,* hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar subjek memiliki kategorisasi disiplin kerja dalam kategori rendah maka untuk meningkatkannya diperlukan *job crafting* yang tinggi yaitu tetap bersedia memberikan ide-ide agar pekerjaan terselesaikan dengan baik, membuat strategi untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat, mencari informasi seputar tugas, mengikuti

kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan, dan belajar dengan rekan kerja atau orang lain yang berpengalaman.

1. Bagi Pihak Hotel X

Bagi pihak Hotel X, sebaiknya lebih memperhatikan tingkat *job crafting* karyawannya agar dapat mingkatkan pula disiplin kerja karena *job crafting* yang diperhatikan membuat karyawan bersedia melakuakn berbagai macam upaya untuk keberhasilan tempat kerjanya, segingga lebih disiplin untuk menjalankan tugas yang akhirnya menghasilkan kuakitas terbaik.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor- faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini sepeti faktor interinsi dak eksterinsik. Pertama, faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang meliputi semangat kerja, motivasi kerja interinsik, dan kepuasan kerja. Kedua, faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal dari luar diri individu yaing meliputi motivasi ekstrinsik, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

# DAFTAR PUSTAKA

Amelia, I. S. (2011). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan new hotel siliwangi semarang. *Jurnal Manajemen*, *1*(1) 1-18.

Amelia, N. & Widawati, L. (2015). Hubungan antara kepuasa kerja dengan disiplin keraja pada karyawan housekeeping di hotel Marbella suites bandung. *Jurnal Psikologi*, 2(3) 605-611.

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi keempat.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Berg JM, Tymoczko JL, Stryer L. (2012). *Biochemistry 7th edition*. New York: W. H. Freeman.

Claudia, M., Ningsih, D.S., & Wasnury, R. (2014). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada hotel resty menara pekanbaru. *Jurnal Jom FEKON, 1*(2), 1- 16.

Devotto, R.P., & Wechsler, S.M. (2019). Job crafting interventions: Systematic review.

*Trends Psychol, Ribeirão Preto,27*(2), 371-383

Dutton, J. E., Roberts, L. M., & Bednar, J. (2010). Pathways to positive identity construction at work: four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review, 35*(2), 265-293

Gani, J., & Amalia, M. (2015). *Alat analisis data : aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial.* Yogyakarta : Andi Offset.

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Handoko, T. H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia & sumber daya manusia*.

Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, M. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hooff, N.V. (2016). *The impact of job crafting on job performance : The mediating effect of participation in HRD and the moderating role of age*. Amsterdam: Humans Resource Studies, Tilburg University

Inkiriwang, N.H. (2018). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan indoluxe hotel Yogyakarta.* Diakses tanggal 13 April 2020 dari [http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2483/.](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2483/)

Laurence, G.A., Fried, Y., Yan, W., & Lie, J. (2018). Enjoyment of work and driven to work as motivations of job crafting: Evidence from Japan and China. *Japanese Psychological Research, 62*(1), 1–13.

Mäkikangasa, A, Bakker, A.B., & Schaufelic, B.W. (2017). Antecedents of daily team job crafting. *European Journal Of Work And Organizational Psychology, 26*(3), 421– 433.

Miller, M. (2015). *Relationships between job design, job crafting, idiosyncratic deals, and psychological empowermen.* Minnesota : Walden University

Peng, C. (2018). A literature review of job crafting and its related researches. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 6*(1), 1-7

Prastowo, I. (2017). *Hotel hygiene dan sanitation.* Yogyakarta : CV Budi Utama.

. Putri, E.D.H. (2018). *Pengantar akomodasi dan restoran*. Yogyakarta : CV Budi Utama.

Rivai, V. (2011), *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik.* Jakarta : RajaGrafindo Persada

Robbins, S. P. & Coulter, M. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga

Saputra, T. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada hotel permai pekanbaru. *Jurnal Benefita, 4*(2), 316-325.

Streers, R. M. (1985). *Efektivitas organisasi: kaidah tingkah laku*. Jakarta : Erlangga.

Sudarso, A. (2016). *Manajemen pemasaran jasa perhotelan.* Yogyakarta : Deepublish Publisher.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d.* Bandung : Alfabeta.

Sumarsono, D. (2019). *New business model for hotel industry winning competition*.

Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and wellbeing. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(2), 230–240.

Wingerden, J.V, & Poell, R. F. (2017). Employees perceived opportunities to craft and in- role performance: The mediating role of job crafting and work engagement. *Frontiers in Psychology, 8*(1), 1– 9.

Wingerden, J.V. (2018). Employees job characteristics and job crafting behavior: the mediating role of perceived opportunities to craft. *International Journal of Human Resource Studies, 8*(4), 65-83.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J.E. (2001), Crafting a job : Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*(2), 179-201.