

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara Job Crafting dengan Kebahagiaan Kerja pada Generasi Z di Yogyakarta. Job Crafting diukur sebagai variabel independen yang mencakup kemampuan Generasi Z untuk mengubah lingkup dan sifat pekerjaan mereka sesuai dengan preferensi dan kebutuhan pribadi. Kebahagiaan Kerja diukur sebagai variabel dependen yang mencerminkan tingkat kepuasan dan kebahagiaan yang dirasakan dalam lingkungan kerja. Data dikumpulkan dari 110 responden menggunakan kuesioner yang disebarluaskan secara daring melalui media sosial dan aplikasi pesan instan. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara Job Crafting dengan Kebahagiaan Kerja (koefisien korelasi = 0,812, $p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi tingkat Job Crafting seseorang, semakin tinggi juga tingkat Kebahagiaan Kerja yang mereka alami. Kategorisasi skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden (70%) termasuk dalam kategori tinggi untuk Job Crafting, sedangkan untuk tingkat Kebahagiaan Kerja, mayoritas (59,1%) berada dalam kategori tinggi. Koefisien korelasi juga menunjukkan bahwa Job Crafting menjelaskan sekitar 65,9% dari variasi dalam Kebahagiaan Kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana Job Crafting dapat mempengaruhi Kebahagiaan Kerja, serta implikasinya dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Temuan ini menyoroti pentingnya memberikan fleksibilitas dan otonomi kepada karyawan untuk mengelola pekerjaan mereka sesuai dengan preferensi individu mereka.

Kata kunci: Job Crafting, Kebahagiaan Kerja, Generasi Z, Yogyakarta

ABSTRACT

This research aims to examine the relationship between Job Crafting and Job Happiness in Generation Z in Yogyakarta. Job Crafting is measured as an independent variable that includes Generation Z's ability to change the scope and nature of their work according to personal preferences and needs. Job Happiness is measured as a dependent variable that reflects the level of satisfaction and happiness felt in the work environment. Data was collected from 110 respondents using a questionnaire distributed online via social media and instant messaging applications. The results of the analysis show that there is a positive and significant relationship between Job Crafting and Job Happiness (correlation coefficient = 0.812, $p < 0.05$). This means that the higher a person's level of Job Crafting, the higher the level of Job Happiness they experience. Score categorization shows that the majority of respondents (70%) are in the high category for Job Crafting, while for the level of Job Happiness, the majority (59.1%) is in the high category. The correlation coefficient also shows that Job Crafting explains about 65.9% of the variation in Job Happiness. This research provides an important contribution in understanding how Job Crafting can influence Job Happiness, as well as its implications in human resource management to improve employee welfare. These findings highlight the importance of providing flexibility and autonomy to employees to manage their work according to their individual preferences.

Keywords: Job Crafting, Job Happiness, Generation Z, Yogyakarta