**HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. X YOGYAKARTA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING AND JOB SATISFACTION AMONG EMPLOYEES IN PT. X YOGYAKARTA***

 **Dea Shofi Shabriati1, Nina Fitriana2**

 Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

 18081847@student.mercubuana-yogya.ac.id

089522298209

 **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. X. Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan terdapat hubungan positif antara *job crafting* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. X. Dinamika kedua variabel tersebut merupakan hasil persepsi karyawan berupa penilaian terhadap beban kerja (tuntutan) yang diberikan sesuai dengan kemampuan maka dapat menciptakan rasa kepuasan kerja. Penelitian dilakukan kepada 32 karyawan di PT tersebut. Alat pengumpul data yang digunakan oleh peneliti adalah skala *job crafting* yang dikembangkan oleh Tims, Bakker and Derks (2012) dan skala kepuasan kerja yang dikembangkan berdasarkan dimensi-dimensi menurut Luthans (2006). Metode pengumpulan data menggunakan skala Likert dan sumber data diperoleh langsung dari para karyawan dengan menggunakan kuisioner secara online. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearson product moment.* dengan dibantu program SPSS versi 25. Hipotesis pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif (rxy=0,556) dan (p=0,001) antara *job crafting* dengan kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *job crafting* maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan PT. X tersebut.

**Kata Kunci** : kepuasan kerja. *job crafting*

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the relationship between job crafting with job satisfaction on employees of PT. X. The hypothesis in this study states that there is a positive relationship between job crafting and job satisfaction for employees of PT. X. The dynamics of the two variables are the result of employee perceptions in the form of an assessment of the workload (demand) given according to ability so that it can create a sense of job satisfaction. The research was conducted on 32 employees at the PT. The data collection tool used by researchers is the job crafting scale developed by Tims, Bakker and Derks (2012) and the job satisfaction scale developed based on the dimensions according to Luthans (2006). The data collection method used a Likert scale and the data sources were obtained directly from the employees by using an online questionnaire. The analysis technique in this study uses the Pearson product moment correlation test with SPSS version 25.. The hypothesis in this study is accepted. The results showed that there was a positive relationship (rxy=0.556) and (p=0.001) between job crafting and job satisfaction. This shows that the higher the job crafting, the higher the job satisfaction of the employees of the PT. X.*

***Keywords*** *: job satisfaction. job crafting*

**PENDAHULUAN**

Dalam menghadapi era globalisasi perlu diketahui untuk mendukung perusahaan tetap terjaga eksistensinya adalah dengan terpenuhinya seluruh komponen-komponen utama dalam perusahaan. Komponen-komponen perusahaan diantaranya adalah sistem bisnis (pemasaran dan permodalan), pengelolaan sumber daya manusia, pengelolaan produk atau jasa (manufaktur) (Hisrich and Peters, 1995). Untuk mendukung eksistensi perusahaan tersebut, dibutuhkan penyusunan strategi serta kemampuan organisasi atau perusahaan dalam menghadapi globalisasi. Menurut Robbins (2003) penyusunan strategi ada dua yaitu pertama untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan perusahaan dalam melakukan penyesuaian dengan perubahan yang terjadi di dalam lingkungannya. Kedua untuk merubah kinerja dari para karyawannya dalam organisasi. sehingga karyawan menjadi komponen perusahaan yang sangat penting. Berdasarkan pernyataan diatas, komponen utama dalam perusahaan yang akan di bahas pada penelitian ini adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah pelaku operasional suatu perusahaan agar tetap berjalan lancar.

 Sumber daya manusia adalah cara bagaimana mengatur peranan tenaga kerja yang dimiliki individu secara efisien dan efektif dan digunakan secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan (Bintaro dan Daryanto, 2017). Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting demi tercapainya tujuan. Perusahaan mengharapkan mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam proses kemajuan dan pengembangan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia harus sangat diperhatikan (Handoko, 2001). Karyawan adalah orang yang menyediakan jasa baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga dan mendapatkan balas jasa berupa gaji atau tunjangan yang besarnya telah ditentukan oleh perusahaan (Hasibuan 2002).

 Pada mei 2014, Badan Pusat Statistik Nasional melakukan survei yang menunjukan hasil tingginya angka pengangguran di Indonesia sebesar 72 juta. Ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki mengakibatkan 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Hal survei tersebut berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karier. Dan survei yang dilakukan oleh Accenture menurut Medan Bisnis Daily (2014), sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen yang berasal dari Amerika Serikat, menunjukkan bahwa pada tahun 2013 Indonesia menduduki peringkat pertama sebagai negara yang memiliki tingkat kepuasan kerja terendah di dunia. Hanya sebanyak 18% kelompok responden karyawan Indonesia yang menyatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Hasil survei tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan ketidakpuasan dalam bekerja.

 Sikap ketidakpuasan kerja misalnya meninggalkan pekerjaan secara sengaja, tidak menjalankan kewajibannya sebagai karyawan, tidak patuh terhadap aturan perusahaan, suka mengeluh terhadap tugas-tugas yang diberikan, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Robbins, 1998). Oleh karena itu, pentingnya membimbing serta menjaga karyawan untuk selalu memiliki rasa kepuasan kerja.

 Pada tanggal 22 Juni 2022, peneliti melakukan wawancara kepada staff HRD untuk mengetahui seberapa besar masalah mengenai kepusan kerja di perusahaan dan juga dilakukan wawancara terhadap 7 karyawan mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat permasalahan kepuasan kerja pada karyawan. Permasalahan tersebut berkaitan dengan aspek-aspek pada kepuasan kerja menurut Luthans (2006) yaitu pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, gaji/upah, keuntungan dan rekan kerja. Dan diperkirakan 60% para karyawan puas dengan pekerjaan.

 Hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa perlu diperhatikan mengenai pentingnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya sangat mempengaruhi kepentingan individu dan perusahaan. Bagi individu dapat meningkatkan kebahagiaan dan kebermaknaan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan dapat terwujudnya visi, misi dan misi perusahaan (Moh As’ad, 1995). Menurut Luthans (2006) Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dinilai penting. Sedangkan menurut Hasibuan (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional positif terhadap pekerjaannya. Sikap ini diwujudkan dalam 3 perilaku yaitu moral kerja, kedisplinan dan prestasi kerja.

 Kepuasan kerja juga dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu yaitu faktor internal seperti penilaian terhadap pekerjaan dan faktor eksternal seperti sikap pimpinan, hubungan dengan rekan kerja dan pemeberian gaji/bonus. Dan faktor-faktor kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001), balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sikap kebosanan kerja. Sedangkan faktor-faktor menurut As’ad (2004) yaitu faktor sosial, faktor individual, dan faktor luar.

 Dari faktor-faktor tersebut apabila karyawan dapat memberikan sikap positif terhadap pekerjaannya dan dapat beradaptasi dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan maka kepuasan kerja akan tinggi (Schultz, 2010). Hal tersebut mendorong peneliti untuk mengetahui lebih dalam mengenai faktor-faktor kepuasan kerja. Salah satu faktor yang kemungkinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan adalah *job crafting.*

 Menurut Tims, Bakker dan Derks (2012) *job crafting* merupakan perubahan sikap yang dilakukan karyawan atas inisiatif sendiri terhadap hal yang berkaitan dengan pekerjaan dengan tujuan untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya pekerjaan. Perilaku karyawan dalam memenuhi tuntutan yaitu penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu, menyesuaikan diri dengan pekerjaannya, dapat mengelola tugas-tugas dengan baik. Dan perilaku karyawan terhadap sumber daya pekerjaan yaitu meningkatkan keterampilan dan keahlian diri dan potensi diri lainnya serta menggunakan semaksimal mungkin fasilitas dan peralatan-peralatan yang telah disediakan demi tercapainya tujuan perusahaan.

 Lyons (2008) dalam studi longitudinal terhadap 107 karyawan di Amerika menemukan 75% karyawan memiliki *job crafting* berdasarkan karakteristik yang dimiliki diantaranya harga diri, kontrol diri, dan kesiapan berubah. Bizzi (2016), juga menambahkan bahwa karakteristik penting untuk dimiliki karyawan karena dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Dan hasil penelitian Berg, Wrzesniewski, dan Dutton (2010), dalam studi longitudinal juga menyebutkan terhadap 33 karyawan di organisasi menemukan bahwa tingginya *job crafting* karyawan cenderung melihat tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan berdasarkan harapan yang diinginkan sedangkan rendahnya *job crafting* karyawan cenderung melihat tantangan berdasarkan harapan dari orang lain.

 Penelitian terdahulu menunjukan *job crafting* masih menjadi permasalahan di Indonesia. Ridho dan Kurniawan (2015) menemukan dalam penelitiannya terhadap 204 karyawan sebanyak 37% yang memiliki *job crafting* dalam kategori tinggi dan 43% dalam kategori sangat tinggi. Temuan yang sama juga diperoleh dalam penelitian Sari dan Kurniawan (2015) yang menemukan karyawan dengan *job crafting* dalam kategori tinggi hanya 22,22% dan sangat tinggi mencapai 19,05%.

 Pada tanggal dan karyawan yang sama, peneliti juga melakukan wawancara kepada 7 karyawan di perusahaan untuk mengetahui apakah ada permasalahan mengenai *job crafting*. Hasil wawancara tersebut menyatakan adanya permasalahan pada *job crafting* yang mana berkaitan juga terhadap aspek-aspek pada *job crafting* menurut Tims, Bakker, Derks (2012) yaitu meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural, meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial, meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang, menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat. Dan diperkirakan 50% para karyawan memiliki *job crafting.*

 Robbins (2008) berpendapat bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, stress kerja rendah, dan motivasi kerja tinggi, maka akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, apabila hasil pengelolaan buruk, sebagai contoh karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah, stress kerja tinggi, dan motivasi kerja rendah, maka akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Keuntungan dari sikap positif adalah penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat, berkurangnya resiko kerugian, minimalisasi kemangkiran dan pengunduran diri karyawan (Greenberg & Baron, 2000; Ivancevich & Matteson, 2002). Pada akhirnya, penilaian sikap karyawan seperti kepuasan kerja telah menjadi kegiatan umum dalam organisasi di mana manajemen memperhatikan kesejahteraan fisik dan psikologis orang (Spector, 1997).

 Salah satu sikap positif terhadap pekerjaan adalah dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. Sikap positif tersebut dapat dikaitkan dengan *job crafting*. *Job crafting* adalah perilaku inisiatif karyawan dalam melakukan perubahan-perubahan pada pekerjaannya yang berlandaskan pada nilai-nilai dan kemampuan personal. Dan perubahan tersebut diciptakan untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan dan kebutuhan pribadi (Tims et al., 2012). Dengan demikian, kepuasan kerja dan *job crafting* saling berhubungan.

 Penelitian lain yang dilakukan oleh Ingusci, Callea, Chirumblo, dan Urbiri (2016), mengenai *job crafting* dan kepuasan kerja pada sampel guru di Italia, dengan mediator peran dari perceiver organization support (POS) mengatakan bahwa *job crafting* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. De Beer, Tims, Bakker (2016) juga telah melakukan penelitian mengenai *job crafting* dan dampaknya pada kepuasan kerja dan keterlibatan kerja pada perusahaan pertambangan dan manufaktur. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hubungan yang positif atau dapat diartikan *job crafting* meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. De Beer, et al. (2016), menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian pada subjek yang berbeda.

 Permasalahan-permasalahan dalam penelitian ini dibahas agar perusahaan-perusahaan mengetahui pentingnya kepuasan kerja dan *job crafting*. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian kembali pada karyawan PT. X. Perusahaan berupaya meningkatkan kepuasan kerja dan *job crafting* pada karyawan dengan sepenuhnya kontrol berada di tangan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menghasilkan hipotesa yaitu ada hubungan yang positif antara *job crafting* dengan kepuasan kerja. Metode penelitian yang diterapkan bersifat kuantitatif dan data diambil berdasarkan survei melalui google form yang diberikan kepada karyawan PT. X tersebut.

**METODE PENELITIAN**

 Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan berupa emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan mereka yang dinilai penting (Luthans 2006). Skala diadaptasi dari skripsi Maria Eva Nora (2019). Kepuasan kerja dalam penelitian ini akan menggunakan skala Likert dengan berdasarkan dimensi-dimensi menurut Luthans 2006 yaitu pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, gaji atau upah, keuntungan dan rekan kerja.

*Job crafting* adalah perubahan sikap yang dilakukan karyawan atas inisiatif sendiri terhadap hal yang berkaitan dengan pekerjaan dengan tujun untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumbr daya dalam pekerjaan (Tims, Bakker and Derks (2012). Skala ini diadopsi dari Jurnal Perilaku Kejuruan yang ditulis oleh Maria Timskan, Arnold B. Bakker, Daantje Derks (2012). *Job crafting* dalam penelitian ini akan menggunakan skala Likert dengan berdasarkan aspek – aspek menurut Tims dkk (2012) yaitu meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural, meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial, meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang, menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat.

 Metode yang digunakan berupa skala yang mana bertujuan untuk mengukur konstruk psikologi. Hal tersebut merupakan gambaran aspek kepribadian dari subjek yang akan diamati. Jenis sumber data yang digunakan adalah primer yang artinya data diperoleh secara langsung dari para karyawan PT. X. Berikut kriteria subjek penelitian yaitu laki-laki atau perempuan, rentang umur dari 19-45 tahun, semua jabatan dan bekerja di PT. X.

 Adapun data yang diperoleh dari karyawan adalah skor *job crafting* dan kepuasan kerja dengan menggunakan google form. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua (2) skala yaitu skala kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2006) dan skala *job crafting* yang dikemukakan oleh Tims, Bakker and Derks (2012). Pilihan jawaban subjek terdiri dari 5 kategori yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Kriteria pemberian skor meliputi SS = 5, S = 4, N = 3, TS = 2, STS = 1.

 Jumlah aitem dalam skala ini sebanyak 41 aitem yang terdiri dari 20 aitem dari skala kepuasan kerja dan 21 aitem dari skala *job crafting*. Sebelum alat ukur digunakan untuk pengambilan data peneliti melakukan uji coba yang bertujuan untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitas. Validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana alat ukur tersebut dapat dikatakan “valid” dalam mengukur suatu indikasi (Azwar, 2015) sedangkan reliabilitas bertujuan mengukur seberapa jauh instrumen penelitian dapat dipercaya dan diandalkan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2002).

 Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini yaitu analisis korelasi *pearson product moment*. Analisis korelasi tersebut digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel jika data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio dengan dibantu program SPSS (statistical package for social science) versi 25 for windows yakni program komputer yang dipakai untuk analisis statistika. Dengan program SPSS versi 25 maka data diolah dan dianalisis dengan dua tahap yaitu uji asumsi/prasyarat dan uji hipotesis. Uji asumsi/prasyarat meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. X.

 Pengujian normalitas dalam penelitian ini mengunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 3.1 Hasil Normalitas**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **Kolmogorov-Smirnov** |
| Statistic | df | Sig. |
| Job Crafting | .144 | 32 | .088 |
| Kepuasan Kerja | .106 | 32 | .200 |

 Tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi pada variabel *job crafting* sebesar0,88dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,200 sehingga nilai signifikansi (p > 0,05) yang artinya kedua variabel tersebut berdistribusi normal. Sedangkan hasil uji liniaritas pada tabel dibawah ini

**Tabel 3.2 Hasil Liniaritas**

|  |  |
| --- | --- |
| **F hitung** | ***Deviation From Liniarity*** |
| 1.039 | 0,481 |

 Berdasarkan tabel diatas diketahui F hitung < F tabel dan Deviation From Liniarity > 0,05 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linier.

**Tabel 3.3 Hasil Hipotesis**

|  |  |
| --- | --- |
| **Koefisien Korelasi** | **Signifikasi** |
| 0,556 | 0,001 |

 Dan hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,556 dan (p = 0,001). Hal tersebut berarti ada hubungan positif yang cukup signifikan antara *job crafting* dengan kepuasan kerja atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi *job crafting* maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan begitu sebaliknya apabila semakin rendah *job crafting* maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

 Hasil analisis data yang pertama sebagian besar subjek memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup. Berdasarkan hasil kategori skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa tidak ada subjek yang memiliki kategori tinggi. Subjek yang berada dalam kategori sangat tinggi berjumlah 11 subjek dan sebesar 34,4%, kategori cukup berjumlah 12 subjek dan sebesar 37,5%, kategori rendah berjumlah 7 subjek dan sebesar 21,9%, kategori sangat rendah berjumlah 2 subjek dan sebesar 6,3%.

 Dan hasil analisis data yang kedua menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat *job crafting* yang cukup. Berdasarkan hasil kategori skala *job crafting* menunjukkan bahwa tidak ada subjek yang memiliki kategori tinggi dan sangat rendah. Subjek yang berada dalam kategori sangat tinggi berjumlah 14 subjek dan sebesar 43,8%, kategori cukup berjumlah 17 subjek dan sebesar 53,1 %, kategori rendah berjumlah 1 subjek dan sebesar 3,1%. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil wawancara terhadap 7 subjek yang mengatakan adanya problematika mengenai *job crafting* dengan kepuasan kerja tetapi ada juga karyawan lainnya yang merasa perusahaan telah berupaya memberikan kesejahteraan bagi karyawan sehingga karyawan merasakan kenyamanan yang membuatnya tetap bertahan dan bersedia memberikan dedikasi di perusahaan tersebut.

 Dalam penelitian ini karyawan cukup dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan kebutuhan dan keahlian mereka sehingga secara tidak langsung mereka memiliki rasa kepuasan kerja. Menurut Tims, Bakker dan Derks (2012) *job crafting* terdiri dari empat (4) aspek yaitu meningkatkan sumber daya pekerjaan structural, meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial, meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang dan menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat.

 Aspek meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural mengarah pada hasil individu yang dihargai maksud dari kalimat tersebut bahwa seberapa besar usaha karyawan untuk bertanggung jawab dalam menjalankan atribut - atribut yang menjadi karakter inti dari pekerjaan. (Robbins, 2006). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian subjek memiliki *job crafting* dalam kategori cukup dengan kepuasan kerja yang cukup. Hal tersebut didukung data lapangan yaitu berdasarkan aitem-aitem pernyataan jawaban subjek yang sebagian besar hasilnya menunjukkan bahwa mereka cukup bertanggung jawab atas penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, aspek ini cukup berhubungan dengan tinggi rendahnya kepuasan kerja. Dengan demikian aspek ini cukup mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

 Aspek meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial mengarah pada hubungan dengan sesama rekan kerja dan juga pimpinan. Rekan kerja yang mendukung dan kooperatif, akan sangat membantu pekerja merasa puas dan perilaku atasan juga merupakan faktor cerminan dari kepuasan kerja (Robbins, 2006). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian subjek memiliki *job crafting* dalam kategori cukup dengan kepuasan kerja yang cukup. Hal tersebut didukung data lapangan yaitu berdasarkan aitem-aitem pernyataan jawaban subjek yang sebagian hasilnya menunjukkan bahwa mereka cukup memiliki rekan kerja yang memberikan dukungan, saran serta membantu ketika mereka mengalami kesulitan dan pimpinan yang memiliki sikap posiitf. Oleh karena itu, aspek ini cukup berhubungan dengan tinggi rendahnya kepuasan kerja. Dengan demikian aspek ini cukup mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

 Aspek meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang mengarah pada bagaimana karyawan dapat mengelola pekerjaan sebaik mungkin yang mana lebih membuat pekerjaan yang dilakukan lebih menantang tetapi jika pekerjaan kurang menantang dapat menciptakan rasa kebosanan kerja (Robbins, 2006)*.* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian subjek memiliki *job crafting* dalam kategori cukup dengan kepuasan kerja yang cukup. Hal tersebut didukung data lapangan yaitu berdasarkan aitem-aitem pernyataan jawaban subjek yang sebagian hasilnya menunjukkan bahwa mereka cukup memiliki kemampuan membuat atau menambah design pekerjaan agar lebih menantang sesuai dengan kemampuan mereka. Oleh karena itu, aspek ini cukup berhubungan dengan tinggi rendahnya kepuasan kerja. Dengan demikian aspek ini cukup mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

 Aspek menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat mengarah pada bagaimana karyawan dapat mengurangi hambatan-hambatan (psikis/fisik) yang kemungkinan dapat memperlambat penyelesaian pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan konsekuensi kesehatan yang negatif seperti kelelahan *(*Bakker, Demerouti & Euwema, 2005; Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009).Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian subjek memiliki *job crafting* dalam kategori cukup dengan kepuasan kerja yang cukup. Hal tersebut didukung juga data lapangan yaitu berdasarkan aitem-aitem pernyataan jawaban subjek yang sebagian hasilnya menunjukkan bahwa mereka cukup dapat mengelola diri mereka secara psikis maupun fisik sehingga mereka tidak mengalami penurunan kinerja. Oleh karena itu, aspek ini cukup berhubungan dengan tinggi rendahnya kepuasan kerja. Dengan demikian aspek ini cukup mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

**KESIMPULAN**

 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup signifikan antara *job crafting* dengan kepuasan kerja yang dapat dilihat dari koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,556 dan (p = 0,001). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *job crafting* maka kepuasan kerja juga meningkat. Artinya karyawan yang dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja menunjukkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan, sikap pimpinan, gaji/upah, tunjangan dan hubungan dengan rekan kerja. Sebaliknya bila terdapat hubungan negatif maka tinggi *job crafting* akan menurunkan kepuasan kerja. Artinya karyawan yang kurang dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja menunjukkan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan, sikap pimpinan, gaji/upah, tunjangan dan hubungan dengan rekan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan sumbangan efektif yang diberikan variabel *job crafting* terhadap variabel kepuasan kerja 28,6% dan sisanya 71,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti balas jasa yang adil dan layak, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan dan sikap kebosanan kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas edisi keempat.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker, A. D. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Psychology*.

Bintoro & Daryanto, 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.

Bizzi, L. (2016). Network Characteristic: When an Individual's Job Crafting Depends On The Jobs of Other. *Journal Human Relations*.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi .* Yogyakarta : Andi Offset.

Lyons, P. (2008). The Crafting of Jobs and Individual Differences. *Jounal of Business and Pschology*.

Maria, E. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Veteriner Medan.* Sumatera Utara: Universitas Sumtera Utara.

Moh., A. (2004). *Psikologi industri.* Yogyakarta: Liberty.

Nurtika, H. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Denpasar. *E-jorunal Manajemen Universitas Udayana, vol 7*.

Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi sembilan. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia .* Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh Drs. Benyamin Molan.* Jakarta: Erlangga.

Robbins, P. S. (2003). *Perilaku organisasi edisi sembilan. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia .* Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Tims, M. B. (2012). Development & Validation of The Job Crafting Scale. *Jounal of Vocational Behaviou.*

Tims, M. B. (2013). Job Crafting at The Team and Individual Level: Implications for Work Engagement and Performance. *Group and Organizational Management*.