

HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN GEN Z DI YOGYAKARTA

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING AND WORKPLACE WELL-BEING AMONG GEN Z EMPLOYEES IN Yogyakarta

Monita Mokodompit¹, Domnina Rani P. Rengganis²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: 200810227@student.mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dan *workplace well-being* pada karyawan Gen Z di Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif yang signifikan antara *job crafting* dan *workplace well-being*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 127 karyawan Gen Z yang berdomisili di Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *Workplace Well-Being* dan skala *Job Crafting*. Metode analisis data menggunakan analisis korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *job crafting* dan *workplace well-being* dengan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,878 dan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job crafting*, maka semakin tinggi pula tingkat *workplace well-being* pada karyawan Gen Z. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,771 menunjukkan bahwa 77,1% *workplace well-being* dipengaruhi oleh *job crafting*, sementara sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Job Crafting*, *Workplace Well-Being*, Karyawan Gen Z, Yogyakarta

Abstract

This study aims to determine the relationship between job crafting and workplace well-being among Gen Z employees in Yogyakarta. The hypothesis proposed in this study is that there is a significant positive relationship between job crafting and workplace well-being. The subjects in this study were 127 Gen Z employees residing in Yogyakarta. Data collection used the Workplace Well-Being scale and the Job Crafting scale. The data analysis method used was product moment correlation analysis. The results showed a significant positive relationship between job crafting and workplace well-being with a correlation coefficient (r_{xy}) of 0.878 and a significance value of $p = 0.000$ ($p < 0.01$). These results indicate that the higher the job crafting, the higher the workplace well-being of Gen Z employees. The coefficient of determination (R^2) of 0.771 indicates that 77.1% of workplace well-being is influenced by job crafting, while the remaining 22.9% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Job Crafting*, *Workplace Well-Being*, Gen Z Employees, Yogyakarta

PENDAHULUAN

Generasi Z merupakan generasi yang lahir di era digital dan menghadapi tantangan besar di dunia kerja modern.

Tantangan tersebut meliputi tuntutan adaptasi cepat terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja yang dinamis. Kondisi ini memunculkan kebutuhan untuk memahami bagaimana

faktor-faktor psikologis berkontribusi terhadap kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Dalam menghadapi dunia kerja, Generasi Z sering kali mengalami tekanan emosional akibat ekspektasi tinggi dan lingkungan kerja yang tidak selalu kondusif. Menurut penelitian *American Psychological Association* (APA) tahun 2018, Gen Z menunjukkan tingkat stres emosional yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Kondisi ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dari generasi ini.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja adalah *job crafting*. *Job crafting* adalah upaya karyawan secara aktif mengubah atau menyesuaikan pekerjaannya untuk meningkatkan makna, keterlibatan, dan kepuasan kerja (Tims et al., 2012; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dengan melakukan *job crafting*, karyawan dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif.

Workplace well-being sendiri merujuk pada tingkat kepuasan dan perasaan positif yang dialami individu terkait pekerjaannya (Bartels et al., 2019). *Workplace well-being* tidak hanya mencakup kondisi fisik lingkungan kerja,

tetapi juga aspek emosional dan sosial di tempat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *job crafting* berkorelasi positif dengan *workplace well-being* (Slemp et al., 2015). Karyawan yang proaktif dalam membentuk peran kerja mereka dilaporkan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan, merasa lebih puas, dan lebih terhubung secara sosial dengan rekan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dan *workplace well-being* pada karyawan Gen Z di Yogyakarta.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dan *workplace well-being* pada karyawan Gen Z di Yogyakarta. Populasi penelitian adalah karyawan Gen Z di Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 127 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Workplace Well-Being* yang mengacu pada Bartels et al. (2019)

dan skala Job Crafting berdasarkan Tims et al. (2012). Teknik analisis data menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan SPSS versi 22.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,878 dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada karyawan Gen Z di Yogyakarta. Semakin tinggi perilaku *job crafting* yang dilakukan, semakin tinggi pula tingkat *workplace well-being* yang dirasakan.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,771 mengindikasikan bahwa *job crafting* memberikan kontribusi sebesar 77,1% terhadap *workplace well-being*, sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan pekerjaan secara aktif melalui *job crafting* menjadi faktor dominan dalam membangun kesejahteraan di tempat kerja bagi generasi ini.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Tims et al. (2012) yang mengungkapkan bahwa *job crafting* berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik,

keterlibatan kerja, dan kesejahteraan psikologis. Selain itu, Slemp et al. (2015) juga menemukan bahwa individu yang aktif melakukan *job crafting* memiliki tingkat *well-being* yang lebih tinggi karena mereka merasa lebih mampu mengendalikan pekerjaan dan menyesuaikannya dengan minat serta nilai pribadi.

Faktor-faktor seperti peningkatan sumber daya pekerjaan (*increasing structural job resources*) dan pengambilan tantangan baru (*increasing challenging job demands*) berkontribusi terhadap pembentukan *workplace well-being*. Karyawan yang secara proaktif mencari peluang untuk pertumbuhan dan memperluas hubungan sosial di tempat kerja juga mengalami peningkatan kesejahteraan emosional, sebagaimana dijelaskan dalam aspek-aspek *job crafting* oleh Wrzesniewski & Dutton (2001).

Implikasi dari temuan ini adalah penting bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan yang mendukung fleksibilitas dalam pekerjaan dan mendorong karyawan untuk melakukan *job crafting*. Program pelatihan, pemberdayaan karyawan, serta kebijakan fleksibilitas kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan *workplace well-being* karyawan Gen Z.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job crafting* dan *workplace well-being* pada karyawan Gen Z di Yogyakarta. Semakin tinggi kemampuan *job crafting* yang dilakukan karyawan, maka semakin tinggi pula *workplace well-being* yang mereka rasakan. Penelitian ini menunjukkan pentingnya mendukung perilaku *job crafting* dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar perusahaan lebih mendukung karyawan, khususnya karyawan Gen Z, untuk melakukan *job crafting* melalui pelatihan, *coaching*, atau *mentoring*. Organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berinovasi serta menyesuaikan pekerjaan mereka sesuai dengan kekuatan dan minat pribadi. Selain itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan kebutuhan individual karyawan guna meningkatkan *workplace well-being* secara keseluruhan.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat

mempengaruhi *workplace well-being*, seperti dukungan sosial, karakteristik pekerjaan, dan kondisi organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kesejahteraan di tempat kerja. Penelitian di masa depan juga dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat perubahan *job crafting* dan *workplace well-being* dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- American Psychological Association. (2018). *Stress in America: Generation Z*. APA Press.
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLOS ONE*, 14(4), e0215957.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-Being: Its Relationship with Engagement, Job Crafting, and Optimism. *The Journal of Psychology*, 149(4), 334–357.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and Validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.
- 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.