

Pengaruh *Job crafting* terhadap *Workplace Well-Being* pada Karyawan di Kota Bandung

Irfan Nasiruddin Khairi *, Sita Rositawati

Prodi Ilmu Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

* irfannkhairi@gmail.com, 79sita@gmail.com

Abstract. Since the COVID-19 pandemic, employees have become working from home or WFH, working from home has created a separate burden for employees, which has an impact on employee happiness. According to the survey results during WFH, the level of employee happiness decreased significantly. The concept of happiness has the same meaning as the concept of well-being. Well-being at work is a feeling of satisfaction felt by employees as a whole related to their work. Workplace well-being is influenced by the balance between job demand and job resources. Efforts made by employees in balancing the demands of work and work resources are called job crafting. This study aims to determine the effect of job crafting on employee welfare in the city of Bandung. The hypothesis proposed in this study is that job crafting has a major effect on work welfare for employees in the city of Bandung. To test this research, this study uses a quantitative approach with multiple regression analysis techniques. The population in this study were employees in the city of Bandung, amounting to 387 people. The researcher uses the Workplace well-being Index from Page which has been modified by Maulidina (2020) and the Job crafting Scale from Tims, Bakker and Derk which has been translated into Indonesian by Sutisna (2020). The population in this study amounted to 387 employees. The results of this study indicate that job crafting has a large and significant effect of 56.1%. The dimensions that have a big and significant impact are only the dimensions of increasing structural work resources and decreasing job demands that are hampering.

Keywords: *Job crafting, Job Demand, Job Resources, Workplace well-being.*

Abstrak. Sejak terjadinya pandemi covid-19 karyawan menjadi bekerja dari rumah atau WFH, bekerja dari rumah menimbulkan beban tersendiri bagi karyawan, sehingga berdampak pada kebahagiaan karyawan. Menurut hasil survey pada saat WFH, tingkat kebahagiaan karyawan menurun signifikan. Konsep kebahagiaan memiliki arti yang sama dengan konsep kesejahteraan. Kesejahteraan di tempat kerja atau workplace well-being merupakan perasaan puas yang dirasakan karyawan secara keseluruhan terkait pekerjaannya. Workplace well-being dipengaruhi oleh adanya keseimbangan antara job demand dan job resources. Upaya yang dilakukan karyawan dalam menyeimbangkan job demand dan job resources disebut job crafting. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job crafting terhadap workplace well-being pada karyawan di Kota Bandung. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah job crafting memiliki pengaruh yang besar terhadap workplace well-being pada karyawan di Kota Bandung. Untuk menguji penelitian ini, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Populasi penelitian ini adalah karyawan di Kota Bandung yang berjumlah 387 orang. Peneliti menggunakan alat ukur Workplace well-being Index dari Page, yang telah dimodifikasi oleh Maulidina (2020) dan Job crafting Scale dari Tims, Bakker dan Derk, yang telah dialih bahasakan kedalam bahasa Indonesia oleh Sutisna (2020). Populasi dalam penelitian ini sebesar 387 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan job crafting memberikan pengaruh yang besar dan signifikan sebesar 56,1%. Dimensi yang memberikan pengaruh yang besar dan signifikan hanyalah dimensi increasing structural job resources dan decreasing hindering job demand.

Kata Kunci: *Job crafting, Job Demand, Job Resources, Workplace well-being.*

A. Pendahuluan

Sejak terjadinya pandemi covid-19 karyawan menjadi bekerja dari rumah atau WFH, bekerja dari rumah menimbulkan beban tersendiri bagi karyawan, sehingga berdampak pada kebahagiaan karyawan. Menurut hasil survey pada saat WFH, tingkat kebahagiaan karyawan menurun signifikan. Dilansir dari cnnindonesia.com pada bulan Oktober 2020 jobstreet, merilis hasil riset yang mereka lakukan mengenai tingkat kebahagiaan tenaga kerja Indonesia. Survei tersebut diikuti oleh lebih dari 5.000 responden, ditemukan hasil bahwa saat pandemi tingkat kebahagiaan menurun signifikan, hanya sebanyak 49 persen yang menyatakan bahagia.

Kebahagiaan bisa merujuk ke banyak arti seperti rasa senang (pleasure), kepuasan hidup, emosi positif, hidup bermakna, atau bisa juga merasakan kebermaknaan (contentment) (Diener, dalam Rakhman, Tentama, Situmorang, 2018). Konsep kebahagiaan (happiness) mempunyai arti yang hampir sama dengan konsep kesejahteraan (well-being). Page menyebut Subjective Wellbeing in the Workplace menjadi *Workplace well-being*. Page (2005) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai yang dipengaruhi oleh adanya kepuasan terhadap nilai-nilai yang ada dalam pekerjaannya.

Workplace well-being menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Tidak terpenuhinya kesejahteraan karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan, salah satunya adalah kinerja, yang akan berdampak langsung pada produktivitas perusahaan. Menurut Page (2005) karyawan yang berada dalam kondisi emosi positif membuat karyawan menjadi lebih bahagia serta lebih produktif. Dalam meningkatkan produktivitas, karyawan dapat membentuk batas-batas pekerjaan mereka sendiri serta menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan preferensi, keterampilan dan kompetensi mereka (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Bakker dalam Sutisna (2020) menyebutkan bahwa karyawan tidak hanya pasif didalam pekerjaannya, mereka berupaya untuk mengubah cara pengerjaan tugas, menegosiasi konten pekerjaan dan memberikan makna pada pekerjaan mereka. Proses karyawan yang secara proaktif mengubah pekerjaannya sendiri disebut sebagai *job crafting*.

Tims, dkk (2013) mengatakan *job crafting* merupakan inisiatif yang dilakukan karyawan untuk mengoptimalkan karakteristik pekerjaan mereka sendiri untuk menyelaraskan pekerjaan dengan preferensi dan kemampuan pribadi. *Job crafting* meliputi perubahan yang dilakukan karyawan atas inisiatif mereka sendiri untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan yang mereka peroleh dari pekerjaannya (Tims et al., 2015). *Job crafting* didefinisikan sesuai dengan jenis karakteristik pekerjaan dalam kerangka model JD-R bahwa, setiap pekerjaan terdiri dari tuntutan pekerjaan (job demand) dan sumber daya pekerjaan (job resources) (Tims et al; Bakker dan Demerouti dalam Sutisna, 2020). Dalam Kerangka model JD-R, inti dari *job crafting* adalah menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dengan sumber daya pekerjaan (job resources) dengan kemampuan, kebutuhan, maupun aspek-aspek personalnya (Sengkey & Sito., 2016). Berdasarkan model tersebut, Tims, Bakker dan Derks (2012) menyebutkan terdapat 4 aspek perilaku *job crafting*, aspek-aspek tersebut yaitu increasing struktural job resources (meningkatkan sumber daya struktural), decreasing hindering job demands (mengurangi tuntutan dalam pekerjaan), increasing social job resources (meningkatkan relasi sosial), dan increasing challenging job demands (meningkatkan tuntutan kerja yang menantang).

Terdapat beberapa penelitian yang berkaitan mengenai *job crafting* dengan *workplace well-being*. Penelitian yang dilakukan Nielsen, & Abildgaard, (2012) yang meneliti 362 karyawan kerah biru di Denmark. Dari penelitian tersebut dikatakan, bahwa terdapat hubungan antara *job crafting* dengan *well-being* meskipun tidak terlalu kuat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Slemp dan Vella Brodrick (2013) menunjukkan bahwa *job crafting* mungkin merupakan pondasi penting yang menjadi dasar kesejahteraan karyawan. penelitian lain yang dilakukan oleh Slemp, Kern dan Vella-Brodrick (2015) menemukan bahwa *job crafting* dengan kesejahteraan karyawan memiliki hubungan yang positif. Dalam penelitian tersebut Slemp, Kern dan Vella-Brodrick menyatakan bahwa perlu diteliti lebih lanjut untuk mencari tahu arah kausal dari variable-variable terkait.

Berdasarkan penelusuran literatur diatas, Penelitian ini hendak menguji bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *workplace well-being* pada karyawan. Dalam

menggambarkan pengaruh tersebut, penelitian ini dilakukan kepada karyawan yang bekerja di bagian marketing di Kota Bandung. Marketing memiliki andil yang besar dalam terciptanya pertumbuhan ekonomi. Shinta (2011) mengatakan bahwa marketing memiliki pengaruh yang signifikan bagi keberlangsungan perusahaan, hal tersebut dikarenakan peranan marketing tidak hanya menyampaikan produk atau jasa hingga tangan konsumen saja tetapi juga bagaimana produk atau jasa tersebut dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan menghasilkan laba. Pentingnya peranan marketing bagi perusahaan, diikuti dengan adanya tingginya tuntutan yang didapatkan oleh karyawan marketing. Dilansir dari kompasiana.com tuntutan yang sering kali didapatkan oleh karyawan marketing adalah untuk lebih mengutamakan kebutuhan pelanggan, harus selalu bersikap baik meskipun terdapat perlakuan yang tidak menyenangkan dari pelanggan, tingginya target yang diberikan perusahaan. Karyawan marketing memiliki tuntutan dalam meningkatkan target pendapatan yang tinggi, hal tersebut dikarenakan perusahaan berharap mendapatkan keuntungan yang besar untuk menutup kerugian yang mereka hadapi pada saat pandemic. Selain itu karyawan mengalami kesulitan dalam berdiskusi dengan rekan kerja maupun atasan mereka jika mengalami kendala dalam menyelesaikan tugasnya, hal itu dikarenakan pada saat bekerja dari rumah rekan kerja maupun atasan belum tentu dapat dihubungi. Karyawanpun belum tentu dapat focus terhadap pekerjaannya saat menghadapi situasi yang kurang mendukung dilingkungan keluarganya, kondisi tersebut seringkali membuat tertekan karena harus memikirkan tuntutan pekerjaan yang mereka terima.

Berdasarkan dengan pemaparan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran *Workplace well-being* pada karyawan *marketing* di Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran *Job crafting* pada karyawan *marketing* di Kota Bandung?
3. Apakah terdapat Pengaruh Antara *Job crafting* Terhadap *Workplace well-being* pada *marketing* di Kota Bandung?

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan jenis data kontinum. Kemudian, jenis metode penelitian ini berupa penelitian kausalitas. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan *marketing* di Kota Bandung dengan jumlah 384 orang. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik probability sampling dengan cara random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana anggota populasi mempunyai peluang yang sama sebagai sampel penelitian (Arikunto, 2002). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis *multiple regression* yang mengacu pada (Dancey, 2017).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 384 karyawan, yang terdiri dari 206 karyawan perempuan dan 178 karyawan laki-laki.

Tabel 1 . Frekuensi Tingkat *Workplace Well-Being* Pada Karyawan

<i>Workplace well-being</i>	F	%
Tinggi	212	55,2%
Rendah	172	44,8%
Total	384	100%

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa tingkat *workplace well-being* respon penelitian memiliki WWB yang tinggi sebanyak 212 orang (55,2%), dan rendah sebanyak 172 orang (44,8%).

Tabel 2. Gambaran *Workplace well-being* Berdasarkan Dimensi

Dimensi	Tinggi		Rendah	
	F	%	F	%
<i>Core Affect</i>	227	59,1	157	40,9
<i>Work Values Intrinsic</i>	220	57,2	164	42,8
<i>Work Values Extrinsic</i>	199	51,8	185	48,2

Berdasarkan data diatas dapat diketahui gambaran WWB berdasarkan dimensi. Diketahui bahwa dimensi core affect memiliki frekuensi tingkat tinggi sebanyak 227 orang (59,1%), dan rendah sebanyak 157 orang (40,9%). Kemudian dimensi work values intrinsic memiliki frekuensi tingkat tinggi sebanyak 220 orang (57,2%), dan rendah sebanyak 164 orang (42,8%). Sedangkan untuk dimensi work values extrinsic memiliki frekuensi tingkat tinggi sebanyak 199 orang (51,8%), dan tingkat rendah sebanyak 185 orang (48,2%). Dari data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memiliki WWB yang bersumber pada core affect.

Tabel 3. Frekuensi Tingkat *Job crafting* Pada Karyawan

<i>Job crafting</i>	F	%
Tinggi	198	51,6%
Rendah	186	48,4%
Total	384	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui tingkat *job crafting* pada karyawan. Diketahui bahwa terdapat 198 orang (51,6%) memiliki *job crafting* yang tinggi, sedangkan 186 orang lainnya (48,4%) memiliki tingkat *job crafting* yang rendah.

Tabel 4. Gambaran *Job crafting* Berdasarkan Dimensi

Dimensi	Tinggi		Rendah	
	F	%	F	%
<i>Increasing Structural Job Resources</i>	224	58,3	160	41,7
<i>Decreasing Hinderling Job Demand</i>	212	55,2	172	44,8
<i>Increasing Social Job Resources</i>	221	57,5	163	43
<i>Increasing Challenging Job Demand</i>	215	56	169	44

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui tingkat *job crafting* berdasarkan dimensi. Berdasarkan dimensi *Increasing Structural Job Resources*, diketahui bahwa terdapat 224 orang (58,3%) berada pada tingkat tinggi, sedangkan 160 orang lainnya (41,7%) berada pada tingkat rendah. Dimensi *Decreasing Hinderling Job Demand*, terdapat 212 orang (55,2%) berada pada tingkat tinggi, sedangkan 172 orang lainnya (44,8%) berada pada tingkat rendah. Dimensi *Increasing Social Job Resources* memiliki frekuensi tingkat tinggi sebanyak 221 orang (57,5%), dan rendah sebanyak 163 orang (42,5%). Sedangkan dimensi *Increasing Challenging Job Demand*, terdapat 215 orang (56%) berada pada tingkat tinggi, sedangkan 169 orang lainnya (44%) berada pada tingkat rendah.

Tabel 5. Tabel Koefisien Korelasi

MODEL SUMMARY ^B				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.544	1.898

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari data Tabel 4.7, terdapat koefisien korelasi antara *job crafting* terhadap *workplace well-being* dengan nilai 0,749 yang artinya tingkat hubungan berada pada kategori tinggi. Dalam hal ini koefisien R menunjukkan besar pengaruh *job crafting* terhadap *workplace well-being*, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh *job crafting* terhadap *workplace well-being* memiliki pengaruh yang besar. Kemudian, diperoleh pula koefisien determinasi 0.561, yang berarti seluruh dimensi *job crafting* secara bersama-sama dapat menjelaskan 56,1% variasi *workplace well-being* dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

Tabel 6. Tabel Persamaan Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	101.176	3.834		26.386	.000
	X1	.246	.150	.083	1.643	.011
	X2	.195	.160	.062	1.224	.032
	X3	.091	.153	.030	.592	.254
	X4	.063	.167	.019	.378	.301

a. Dependent Variable: Y

X1 = Increasing Structural Job Resources

X3 = Increasing Social Job Resources

X2 = Decreasing Hinderling Job Demand

X4 = Increasing Challenging Job Demand

Berdasarkan tabel tersebut, berdasarkan pengambilan keputusan uji parsial apabila nilai Sig. < α , maka terdapat pengaruh yang signifikan. Dapat dilihat berdasarkan tabel diatas, sehingga terdapat kedua variabel yang memiliki pengaruh terhadap variabel *Workplace well-being*. Adapun besaran dimensi *Increasing Structural Job Resources* dengan nilai 0,246, dimensi *Decreasing Hinderling Job Demand* dengan nilai 0,195, dimensi *Increasing Social Resources* 0,091, dan dimensi *Increasing Challenging Job Demand* 0,063.

Dikarenakan untuk memiliki pengaruh yang signifikan harus bernilai Sig. < 0.05, maka dapat diketahui bahwa dimensi *Increasing Structural Job Resources* memiliki nilai Sig. 0.011 dan dimensi *Decreasing Hinderling Job Demand* memiliki nilai Sig. 0.032. Maka dapat disimpulkan bahwa hanya variabel *Increasing Structural Job Resources* dan *Decreasing Hinderling Job Demand* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Workplace well-being*.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *workplace well-being* pada karyawan di Kota Bandung. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari 384 karyawan yang bekerja di Kota Bandung.

1. Gambaran *Workplace well-being* Pada Karyawan

Berdasarkan data pada (Tabel 1), dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memiliki tingkat WWB yang tinggi sebanyak 212 orang (55,2%). Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian mengalami kepuasan terhadap core affect dan juga terhadap work domain (baik intrinsik maupun ekstrinsik). Sedangkan jika melihat dimensi yang berperan untuk membentuk WWB yang tinggi pada karyawan responden penelitian, diketahui bahwa dimensi Core affect memiliki kontribusi yang lebih tinggi dibandingkan dengan dua dimensi lainnya (Tabel 2, 59,1%).

Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa WWB pada responden penelitian mayoritas muncul dari perasaan rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur dengan gairah yang mempengaruhi semua aktivitas manusia (Russel dalam Page, 2005). Hal tersebut terepresentasikan melalui ekspresi rasa puas (contented), senang (happy), bersemangat

(excited), dan merasa terpuaskan (satisfied). Nyatanya meskipun kondisi pandemik yang menyebabkan karyawan diharuskan beradaptasi untuk tetap bekerja dari rumah, tidak menyebabkan core affect ini tidak dialami oleh karyawan. Sebagaimana menurut Page (2005), bahwa keempat sifat tersebut jika digunakan bersamaan, maka akan mengarahkan kepada suatu objek dengan perasaan puas secara keseluruhan.

2. Gambaran *Job crafting* Pada Karyawan

Berdasarkan data pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memiliki tingkat *job crafting* yang tinggi ($F=198$, 51,6%). Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian merupakan karyawan yang dapat beradaptasi dengan kondisi pandemik, tetap melakukan perilaku *job crafting* untuk dapat produktif di setiap harinya. Kondisi yang menyebabkan terbatasnya akses, interaksi dan komunikasi nampaknya tidak membuat perilaku *job crafting* ini menjadi sulit dilakukan.

Sedangkan jika dilihat dari dimensinya, mayoritas responden penelitian nampak memiliki tingkat yang tinggi (Tabel 4), terlihat dari dimensi Increasing Structural Job Resources ($F=224$, 58,3%). Dalam hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan lebih mudah dalam melakukan upaya untuk memperoleh dukungan structural dari organisasinya, baik sesuatu immateril maupun materil agar dapat bekerja secara optimal.

3. Pengaruh *Job crafting* terhadap Workplace well-being

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang besar dan signifikan *job crafting* terhadap *workplace well-being* sebesar 56,1% (Tabel 5). Hasil tersebut nampaknya berhubungan dengan penelitian yang dilakukan Berg et al. (2013), yang menemukan bahwa *job crafting* memiliki keterkaitan dengan well-being yang merupakan faktor penentu bagaimana karyawan merasa puas, atau justru meningkatkan stres sehingga menurunkan performa yang berimplikasi pada well-being dari karyawan itu sendiri. Adapun arah korelasi regresi *job crafting* terhadap *workplace well-being* yang berarah positif (gambar 2) yang dapat diartikan peningkatan *job crafting* akan berimplikasi juga pada peningkatan *workplace well-being*. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh peranan job resources untuk menekan kemunculan job demand yang tinggi akibat upaya adaptasi pandemik dalam pekerjaan sehari-hari. Kondisi tersebut membuat karyawan mengalami emosi yang positif, dan stress yang rendah sehingga mempengaruhi terbentuknya *workplace well-being*.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada penelitian yang dilakukan Tiarany (2017), bahwa *job crafting* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan employee well-being. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa tinggi rendahnya employee well-being berkaitan dengan apa yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya, salah satunya berkaitan dengan adanya perilaku *job crafting* yang dilakukan oleh karyawan. Berg et al. (2013) juga mengatakan bahwa *job crafting* menjadi faktor penentu apakah karyawan merasa puas, atau justru meningkatkan stres dan menurunkan performa yang berimplikasi pada well-being dari karyawan itu sendiri. *Job crafting* mempengaruhi perubahan untuk membantu karyawan agar dapat lebih menghargai dan memberikan makna terhadap pekerjaan yang dilakukan (Wrzesniewski & Dutton, 2001) yang juga meningkatkan emosi positif karyawan selama bekerja dari rumah. Selain itu, Tims dan Bakker (2010) juga mengatakan bahwa perubahan yang dilakukan oleh karyawan melalui *job crafting* dianggap penting karena hal itu dapat meningkatkan dan menguntungkan pencapaian dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan Nielsen dan Abildgaard (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *job crafting* dengan well-being, meskipun tidak terlalu kuat. Menurut penelitian tersebut, dalam kerangka model JD-R, *job crafting* adalah upaya pribadi untuk menghindari kesejahteraan yang buruk, dan karyawan dapat berpartisipasi untuk meminimalkan tuntutan yang menghalangi serta meningkatkan tuntutan yang menantang.

Pengaruh *job crafting* terhadap workplace well-being dapat dijelaskan oleh masing masing pengaruh dalam dimensi *job crafting* pada (Tabel 4.9). Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat dua dimensi yang menjadi prediktor yang signifikan bagi *workplace well-being*, dimensi tersebut ialah increasing structural job resources dan decreasing hindering job demand. Berdasarkan temuan tersebut, dapat dikatakan bahwa *job crafting* dilakukan oleh karyawan dengan upaya memperoleh dukungan baik materil maupun immateril yang dapat

mengoptimalkan pekerjaannya, dan juga dengan upaya karyawan untuk mengurangi ketidaknyamanannya yang ditemui dari kesehariannya dalam bekerja ketika beradaptasi dengan situasi pandemik seperti saat ini. Hal tersebut akan membuat karyawan lebih percaya diri, sehingga karyawan tersebut akan menginvestasikan energi fisik, emosi dan psikologisnya pada tempatnya bekerja (Meijman dalam Sutisna, 2020). Kondisi pandemik dan bekerja dari rumah (WFH) membuat karyawan nampak lebih fleksibel untuk dapat melakukan perubahan terhadap karakteristik kerjanya sendiri agar dapat terus produktif disetiap harinya. Temuan penelitian menjadi menarik karena ditemukan bahwa *Decreasing Hinderling Job Demand* (Upaya untuk mengurangi ketidaknyamanan dalam kerja) menjadi prediktor yang signifikan dalam membentuk *WWB* karyawan. Hal ini menjadi menarik karena bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Tims, Bakker, Derks (2013) yang mengatakan bahwa *decreasing hinderling job demands* ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. *Job crafting* sebagai upaya pribadi untuk menghindari kondisi ketidak-sejahteraan dengan upaya berupa meminimalkan tuntutan yang menghalangi serta meningkatkan tuntutan yang menantang. Dengan begitu dapat membuat karyawan mengalami kondisi emosi yang positif karena karyawan dapat meminimalisir situasi yang tidak menyenangkan, dan berdampak terhadap peningkatan *workplace-well being* pada karyawan selama bekerja dari rumah.

Sedangkan temuan ini juga menjadi menarik bahwa *Increasing Social Job Resources* / Berupaya memperoleh dukungan secara sosial baik berupa feedback, masukan dan juga dukungan sosial lainnya nampak tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *workplace well-being*. Hal ini menjadi menarik karena bertolak belakang dengan penelitian Tims, Bakker dan Derks (2013). Mereka menemukan bahwa karyawan yang membentuk pekerjaannya untuk diperkaya lingkungan kerja yang memotivasi, sampai meninggalkan sumber daya struktural telah ditemukan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Dari hal ini, dapat dikatakan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap *well-being* karyawan. Mempertimbangkan kondisi karyawan yang bekerja dari rumah bersama keluarga menyebabkan mereka memungkinkan mendapatkan dukungan emosional dari rumah ketika mereka bekerja.

Increasing Challanging Job Demand juga nampak tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terbentuknya *workplace well-being*. Hal ini dapat dikatakan bahwa upaya karyawan untuk dapat memodifikasi cara kerja agar terlihat baru dan menantang tidak membuat karyawan memiliki *workplace well-being* dalam bekerja. Berbeda dengan temuan penelitian Sengkey & Sito Meiyanto (2018) yang menemukan bahwa *increasing challenging job demands* membuat karyawan terdorong untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk menyelesaikannya sekaligus mendapatkan pengalaman dalam mengendalikan situasi tersebut yang membentuk *well-being* pada karyawan. Adanya peningkatan beban kerja yang dibuat sendiri oleh karyawannya agar lebih menantang nampaknya membuat karyawan tidak memiliki emosi positif terhadap pekerjaannya. Hal itu dapat diperkuat oleh adanya tantangan/kesulitan yang semakin beragam dan ditemukan ketika bekerja dari rumah, sehingga karyawan menghindari dirinya untuk berada pada kesulitan, meskipun dirasa menantang.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data serta pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh beberapa simpulannya:

Job crafting pada karyawan marketing di Kota Bandung dapat dikategorikan tinggi ($F=198, 51,6\%$)

Karyawan marketing di Kota Bandung memiliki tingkat *workplace well-being* yang tinggi ($F=212, 55,2\%$)

Dari hasil analisis data, *job crafting* memberikan pengaruh yang sangat besar dan signifikan terhadap *workplace well-being* (56,1%).

Dimensi *increasing structural job resources* dan *decreasing hinderling job demand* memberikan kontribusi paling besar terhadap *workplace well-being*.

Daftar Pustaka

- [1] Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [2] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2006). The job demand-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 3, 309-328.
- [3] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- [4] Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389-411.
- [5] Bakker, A., & Leiter, M. (2012). Work engagement: a handbook of essential theory and research edited by Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter. *Personnel Psychology*, 65 (1), 181-196.
- [6] Burke, R. J. (1998). Work stressors among recent business school graduates. *Stress Medicine*, 14(2), 83-89.
- [7] Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in *job crafting* at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 158-186.
- [8] Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Bloomberg, L. (2014). Public value governance: Moving beyond traditional public administration and the new public management.
- [9] Dancy, Christine P., & Reidy, John. (2011). *Statistics Without Maths for Psychology* 5th Edition. Italy: Pearson Education Limited.
- [10] Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- [11] Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09.
- [12] Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
- [13] Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). *The dynamics of proactivity at work Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34. doi:10.1016/j.riob.2008.04.002.
- [14] Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can *job crafting* reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 11–20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>
- [15] Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2003). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies*.
- [16] Hofstede, G. (1994). The business of international business is culture. *International business review*, 3(1), 1-14.
- [17] Islami, D. H. A. F., & Eva, N. (2021, June). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Di Tempat Kerja Pt X Di Masa Pandemi Covid-19. In *Seminar Nasional Psikologi UM* (Vol. 1, No. 1, pp. 231-242).
- [18] Larasati, R. D., Pandjaitan, N. K., & Hermawan, A. (2017). Pengaruh kohesivitas dan kepuasan kerja terhadap organizational Citizenship Behavior di PT Agricon. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(2), 157-172.
- [19] Lestari, I. (2019). HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DAN WORKPLACE WELLBEING PADA KARYAWAN.
- [20] Man, D. C., & Lam, S. S. (2003). The effects of job complexity and autonomy on cohesiveness in collectivistic and individualistic work groups: a cross-cultural analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(8), 979-1001.
- [21] Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health?. *Psychology &*

- health*, 16(5), 607-611.
- [22] Mentari, N. C. D. (2020). *Hubungan perceived organizational support dan personality trait dengan workplace well-being pada shadow teacher* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- [23] Nielsen, K., & Abildgaard, J. S. (2012). The development and validation of a *job crafting* measure for use with blue-collar workers. *Work & Stress*, 26(4), 365-384.
- [24] Page, K. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace*. thesis, Australia : School of Psychology Faculty of Health and Behavioural Sciences Deakin University.
- [25] Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Social indicators research*, 90(3), 441-458.
- [26] Pavot, W., & Diener, E. (2004). The subjective evaluation of well-being in adulthood: Findings and implications. *Ageing International*, 29(2), 113-135.
- [27] Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). *Job crafting* in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of occupational health psychology*, 20(4), 470.
- [28] Rakhman, M., Tentama, F., & Situmorang, N. Z. (2018, July). Gambaran Subjective Well-Being Anak Perempuan pada Komunitas Rumah Belajar Indonesia Bangkit (RBIB) di Yogyakarta. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPER: COMMUNITY PSYCHOLOGY SEBUAH KONTRIBUSI PSIKOLOGI MENUJU MASYARAKAT BERD* (Vol. 1, pp. 1-27).
- [29] Restika & Sjabadhyni, B. (2013). Hubungan antara *Workplace well-being* dan Work Locus of Control pada Karyawan Perusahaan Manufaktur. *Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*.
- [30] Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- [31] Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara Job Insecurity dan Employee Well Being pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta. *Jurnal EMPATI*, 8(1), 329-335.
- [32] Sadana, S., & Vany, E. A. (2014). Pengaruh Employee Engagement dan *Workplace well-being* terhadap Turnover Intention (Studi pada Kantor Akuntan Publik ABC & Rekan).
- [33] Schaufeli, W. B.; Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. 293 -315.
- [34] Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- [35] Sengkey, S. B., & Meiyanto, I. J. K. S. (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap *Job crafting*. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 2(3), 152-161.
- [36] Silalahi, Ulber. 2015. Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [37] Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). Optimising Employee Mental Health: The Relationship Between Intrinsic Need Satisfaction, *Job crafting*, and Employee Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957-977. doi:10.1007/s10902-013-9458-3
- [38] Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). *Workplace well-being*: The Role of *Job crafting* and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being*, 5(1). doi:10.1186/s13612-015-0034-y
- [39] Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kualitatif. Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif Dan Konstruktif. Alfabeta. Bandung.
- [40] Sutisna, A. J. R., (2020). Pengaruh *Job crafting* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan PT. Jasamarga (Persero) Cabang Purbaleunyi.
- [41] Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). *Job crafting*: Towards a new model of individual job

- redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- [42] Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). *Development and validation of the job crafting scale*. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.009
- [43] Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & van Rhenen, W. (2013). *Job crafting at the Team and Individual Level*. *Group & Organization Management*, 38(4), 427–454. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- [44] Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). *Job crafting and job performance: A longitudinal study*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914–928.
- [45] 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.
- [46] Wulan, D. K., & Putri, M. (2016). *Job demands dan workplace well-being pada guru sekolah luar biasa negeri*. *JPPP-Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 5(1), 28-38. Website/media massa :
- [47] [cnnindonesia.com](https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20201007172324-284-555610/kebahagiaan-pekerja-indonesia-menurun-drastis-selama-pandemi). *Kebahagiaan Pekerja Indonesia Menurun Drastis Selama Pandemi*. Diakses pada tanggal 04 Desember 2020, dari <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20201007172324-284-555610/kebahagiaan-pekerja-indonesia-menurun-drastis-selama-pandemi>
- [48] [tempo.co](https://cantik.tempo.co/read/1328621/cerita-work-from-home-para-pekerja-ibukota-ada-yang-stres-dan-nyaman/full&view=ok). *Cerita Work From Home para Pekerja Ibukota, Ada yang Stres dan Nyaman*. Diakses pada tanggal 04 Desember 2020, dari <https://cantik.tempo.co/read/1328621/cerita-work-from-home-para-pekerja-ibukota-ada-yang-stres-dan-nyaman/full&view=ok>.
- [49] Putri Pratiwi, Yulia, Coralia Farida. (2021). *Studi Mengenai Gambaran Subjective Well-Being pada Ibu Pekerja Selama Masa Pandemi Covid-19*. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(2), 140-146.