

## Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Well-Being* pada Divisi Digital Marketing

Widi Setiati Nugraha\*, Dewi Sartika, Rizka Hadian Permana

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

\*[widisetiati64@gmail.com](mailto:widisetiati64@gmail.com) , [dsartk@yahoo.com](mailto:dsartk@yahoo.com) , [rizka.hadian.permana@gmail.com](mailto:rizka.hadian.permana@gmail.com)

**Abstract.** In this digital era, the process of marketing a product is very fast and all-technology so that digital marketing is a division that is needed today, allowing employees to do job crafting. The number of employees working from digital marketing does not make employee welfare low. The purpose of this study was to determine whether there is an influence between job crafting and employee welfare. This research is a quantitative study with a population and sample, namely employees of the digital marketing division of PT Sebelas April Lian Mipro who opened 32 people. This study uses the job crafting scale and employee well being scale which have been adapted and tested for validity and reliability. The result of this study is that job crafting has a significant effect on employee welfare by 46.7%. The form that has the highest impact is an increase in challenging job demands followed by a decrease in hindering job demands, and an increase in structural work resources.

**Keywords:** *Job Crafting, Employee Well-Being, Digital Marketing.*

**Abstrak.** Di era digital seperti saat ini, proses pemasaran sebuah produk menjadi sangat cepat dan serba teknologi sehingga pemasaran digital menjadi divisi yang dibutuhkan saat ini sehingga memungkinkan karyawan melakukan job crafting. Banyaknya karyawan pekerjaan dari pemasaran digital tidak membuat rendahnya kesejahteraan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara job crafting dengan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi dan sampel yaitu karyawan divisi digital marketing PT Sebelas April Lian Mipro yang membuka 32 orang. Penelitian ini menggunakan alat ukur job crafting scale dan employee well being scale yang telah diadaptasi dan diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa job crafting memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan sebesar 46,7%. Dengan bentuk yang memiliki pengaruh paling tinggi adalah peningkatan tuntutan pekerjaan yang menantang dilanjut dengan penurunan tuntutan pekerjaan yang menghambat, dan peningkatan sumber daya pekerjaan structural.

**Kata Kunci:** *Job Crafting, Employee Well-Being, Digital Marketing.*

## A. Pendahuluan

*Digital Marketing* merupakan salah satu divisi pada sebuah perusahaan yang memiliki tanggung jawab sebagai *digital strategist* yaitu seorang yang bertugas untuk memikirkan dan mengkonsep ide konten untuk produknya. Jakcloth merupakan pameran tahunan *fashion* yang diadakan oleh PT Sebelas April Lian Mipro. Jakcloth menawarkan beragam potongan harga dari *brand brand* lokal, maka dari itu, acara ini merupakan acara yang sangat ditunggu oleh khalayak pecinta *fashion* dari *brand* lokal. Acara tahunan ini pun bukan hanya menawarkan *fashion*, yang bikin menarik pula dari acara ini adalah terdapatnya festival music untuk menemani masyarakat berbelanja. Jakcloth 2022 digelar serempak di tujuh Kota di Indonesia. Tujuh Kota yang dimaksud adalah Bekasi, Tangerang, Surabaya, Lampung, Cikarang, Malang, dan Jakarta. Jakcloth 2022 pun terbagi menjadi 2 sesi, yang pertama pada tanggal 9 sampai 17 April 2022 dan sesi kedua yaitu 22 sampai 30 April 2022.

Menurut Tims, Bakker, dan Derks (1) *Job Crafting* adalah bentuk perubahan yang dilakukan karyawan atas inisiatif sendiri untuk menyeimbangkan tuntutan (*Job Demands*) dan sumber daya dalam pekerjaan (*Job Resources*).

Menurut Bakker (2) *Job demands* adalah sumber daya fisik dan psikologis yang diperlukan untuk melakukan tugas (misalnya, kondisi lingkungan yang tidak menguntungkan, iklim sosial yang tidak bersahabat, dll.); pekerja umumnya cenderung mengurangi tuntutan pekerjaan ini untuk mendukung biaya yang lebih rendah dalam hal kelelahan fisik dan mental. Sebaliknya, *job resources* adalah sumber daya fungsional yang berguna untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai di tempat kerja (misalnya, keselamatan di tempat kerja, jaminan gaji, peluang profesional, kemungkinan pelatihan dan pembaruan, hubungan sosial dan interpersonal, dukungan dan umpan balik dari rekan kerja dan supervisor, dll).

Menurut Wright, dkk (3) *employee well-being* merupakan deskripsi personal yang menggambarkan kebahagiaan, keseimbangan antara emosi positif, emosi negative, dan evaluasi global, kemudian ia juga menjelaskan bahwa *employee well-being* merupakan keseluruhan dari kehidupan seseorang yang bekerja.

Penelitian terkait *well being* dan *job crafting* dilakukan oleh Professor Dianne Vella-Brodrick, Dr. Gavin R. Slemp dan Ms Kelsey (2013) dengan subjek 193 Pekerja di Australia yang mayoritas perempuan lalu hasilnya adalah bahwa *job crafting* terbukti meningkatkan *flourishing* dan *positive affect* lalu *job crafting* terlihat dapat menurunkan *negative affect* yang mana hal ini menjadi salah satu faktor dari tingkat *employee well being* (Slemp & Vella-Brodrick, 2014). Penelitian dengan variable serupa dilakukan di Indonesia pada tahun 2021 oleh Ambarwati, penelitian ini memiliki sampel karyawan generasi Y, hasil dari penelitian ini mengemukakan bahwa *job crafting* memberikan pengaruh terhadap *employee well being* sebesar 21,9%.

Model *job demands resources* (JD-R) diperkenalkan dalam literatur internasional 15 tahun yang lalu (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Model *job demands resources* (JD-R) ditemukan dalam sebuah penelitian di antara 3.092 karyawan yang bekerja di I dari 4 organisasi perawatan rumah yang berbeda. Asumsi utama dalam model ini adalah bahwa burnout berkembang ketika *job demands* tinggi dan ketika *job resources* terbatas karena kondisi kerja yang negatif seperti itu menyebabkan penipisan energi dan melemahkan motivasi pekerja dan kesempatan belajar, masing-masing. (Bakker, A. B., & Demerouti, 2016). Teori JD-R mengusulkan bahwa tuntutan pekerjaan paling mungkin mengakibatkan ketegangan dan penurunan kinerja, sedangkan sumber daya pekerjaan kemungkinan besar menghasilkan keterlibatan kerja dan kinerja yang sangat baik. Selain itu, teori JD-R berpendapat bahwa ketika ada sumber daya pekerjaan yang cukup tersedia, tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja kerja karyawan. (Bakker & Bakker, 2015).

Emosi positif berfungsi sebagai penanda perkembangan, atau kesejahteraan yang optimal. Fredrickson (1998) berpendapat bahwa sementara emosi negatif mempersempit repertoar pikiran-tindakan, emosi positif memperluas repertoar ini, memungkinkan kita untuk menarik beragam kemungkinan kognisi dan perilaku dalam menanggapi rangsangan emosional. Emosi positif tampaknya terkait dengan keadaan "aktivasi bebas"

yang mengundang eksperimen, tanpa tujuan, dan kemauan untuk mengejar peluang apa pun yang ada (Frijda, 1986).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “seberapa besar pengaruh *job crafting* terhadap *employee well-being*?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *job crafting* terhadap *employee well-being* pada karyawan bagian divisi digital marketing.

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi digital marketing Jakcloth yang berjumlah 32 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi berganda.

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan alat ukur *Job Crafting Scale* yang telah diadaptasi dan di uji validitasnya oleh Angga Januar. Alat ukur ini memiliki 4 dimensi dengan total 21 pertanyaan. Alat ukur ini menggunakan skala dengan lima tingkat dari tidak pernah sampai sering. Lalu pada variable *Employee Well-Being* Penelitian ini menggunakan alat ukur *Employee Well Being Scale* (EWBS) yang berisi 18 item pertanyaan dengan skor 1-7 dan pilihan jawaban dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Alat ukur ini dikembangkan oleh Zheng (2015) dan diadaptasi oleh Tuti Rahmi (2021) yang terdiri dari 3 dimensi yaitu; *Life Well Being*, *Workplace Well Being*, *Psychological Well Being*.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada penelitian ini, peneliti mengukur tingkat *job crafting* dan *employee well being* terlebih dahulu yang mana pada tiap variable yang diukur pula dimensinya.

Berikut merupakan hasil dari pengukuran tingkat *job crafting* dan dimensi dari *job crafting* yang diukur dengan *job crafting scale* yang telah di adaptasi.

**Tabel 1.** Rekapitulasi Kategori Job Crafting

No	Job Crafting	Frekuensi	%
1	Rendah	0	0,0%
2	Tinggi	31	100%
	Total	31	100%

Berdasarkan tabel 1, seluruh karyawan sebanyak 31 orang (100%) memiliki

**Tabel 2.** Hasil Perhitungan Mean Job Crafting

Dimensi	Mean
<i>Increasing Structural Job Resources</i>	21,87
<i>Decrasing Hindering Job Demands</i>	21,71
<i>Increasing Social Job Resources</i>	20,68
<i>Increasing Challenging Job Demands</i>	19,10

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2. menunjukkan bahwa dimensi *Increasing Structural Job Resources* paling tinggi diantara *Job Crafting* yang lain dan dimensi yang paling

rendah adalah Increasing Challenging Job Demands.

Lalu, dibawah ini merupakan hasil perhitungan terkait variable *employee well-being*. Penelitian ini menggunakan alat ukur *employee well-being* yang terdiri dari tiga dimensi dan terdiri dari delapan belas *item* pertanyaan. Tingkat keseluruhan *employee well-being* dan tingkat tiap kategorinya dapat dilihat dari uraian berikut.

**Tabel 3.** Rekapitulasi Kategori Employee Well-Being

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Employee Well Being</i> Rendah	1	3,2%
2	<i>Employee Well Being</i> Tinggi	30	96,8%
Total		31	100%

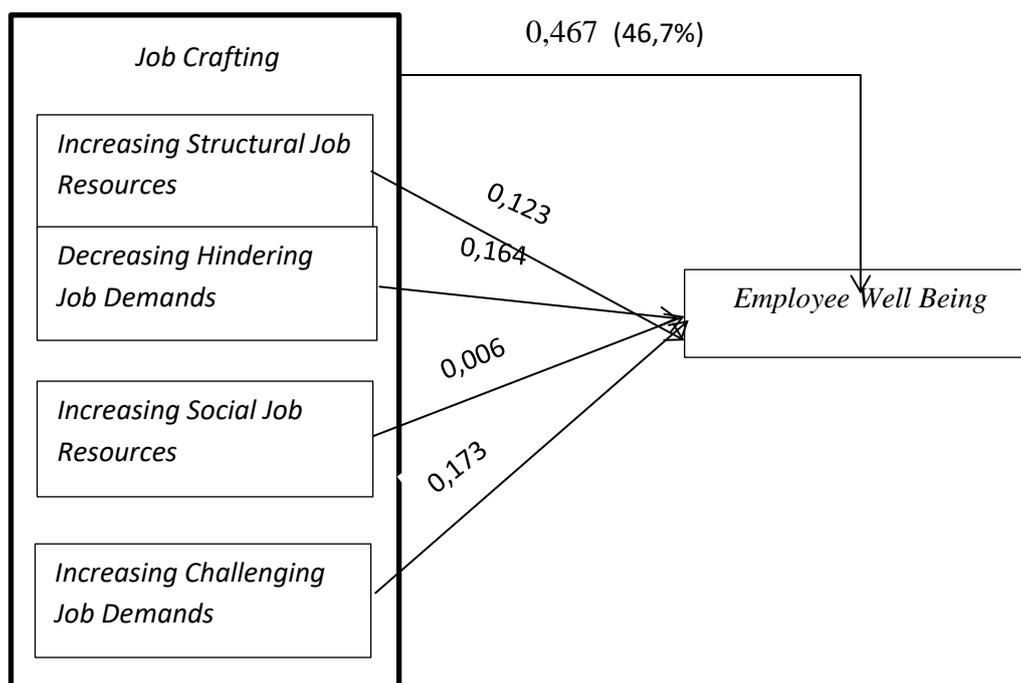
Berdasarkan tabel 3. sebanyak 1 orang karyawan (3,2%) memiliki *Employee Well Being* rendah, sedangkan sebanyak 30 orang karyawan (96,8%) memiliki *Employee Well Being* tinggi.

**Tabel 4.** Hasil Perhitungan Mean Employee Well-Being

Dimensi	Mean
<i>Life Well Being</i>	29,10
<i>Workplace Well Being</i>	33,42
<i>Psycological Well Being</i>	33,71

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4. menunjukkan bahwa dimensi *Psycological Well Being* paling tinggi diantara *Employee Well Being* yang lain dan dimensi yang paling rendah adalah *Life Well Being*.

Berdasarkan hasil dari perhitungan yang dilakukan, dapat dilihat bahwa dimensi yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *Employee Well Being* adalah *Increasing Challenging Job Demands* dengan pengaruh sebesar 17,3%, sedangkan dimensi yang memberikan pengaruh paling rendah adalah *Increasing Social Job Resources* dengan pengaruh sebesar 0,6%



**Gambar 1.** Bagan Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa seluruh karyawan *digital marketing* PT Sebelas April Lian Mipro memiliki *job crafting* yang tinggi. Setiap dimensi memiliki tingkatan yang berbeda, tabel 4.4 memaparkan terkait hasil dari tingkat *job crafting* tiap dimensinya. Dapat dilihat 90,3% atau 28 dari 31 karyawan memiliki *increasing structural job resources* tinggi, yang berarti karyawan tersebut telah berupaya mencari sumber daya untuk meningkatkan kemampuannya seperti mengikuti webinar atau pelatihan. Selanjutnya, sebanyak 93,5% atau 29 dari 31 karyawan memiliki *increasing social resources* yang tinggi, yang menandakan bahwa karyawan memanfaatkan *social support* atau berupaya memperoleh *feedback* dari rekan kerja. Lalu, sebanyak 87,1% atau 27 dari 31 karyawan memiliki *increasing challenging job demands* yang tinggi, menandakan bahwa karyawan berupaya untuk mengerjakan tugas atau tanggung jawab yang melebihi pekerjaannya dan hal tersebut dimaknai sebagai tantangan. Terakhir, 67,7% atau 21 dari 31 karyawan memiliki *decreasing hinderling job demands* yang tinggi, menandakan bahwa karyawan telah berupaya untuk menghindari pekerjaan yang membuat kinerjanya menurun.

Berdasarkan data hasil penelitian, hampir seluruh karyawan divisi *digital marketing* PT Sebelas April Lian Mipro memiliki *employee well being* yang tinggi. Setiap dimensi memiliki tingkatan yang berbeda. Pada dimensi *workplace well being* sebanyak 96,8% atau 30 dari 31 karyawan berada di level tinggi, menandakan bahwa karyawan memiliki pandangan dan kesejahteraan yang baik terhadap *core affect* dan *work value* nya. Lalu, pada dimensi *psychological well being* sebanyak 96,8% atau 30 dari 31 orang berada di level tinggi, menandakan bahwa karyawan memiliki penilaian terhadap diri yang baik dan memiliki hubungan yang cukup positif dengan sekelilingnya. 5 Dimensi *life well being* memiliki persentase terendah yaitu 67,7% atau 21 dari 31 orang yang berada di level tinggi, menandakan bahwa 21 karyawan memaknai pengalamannya dengan baik.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa *increasing challenging job demands* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee well being*. Artinya karyawan lebih berupaya untuk memilih pekerjaan yang lebih dari tuntutannya seperti mengambil tanggung jawab yang lebih contohnya mengerjakan lebih dari satu design dalam

sehari dan memaknainya sebagai tantangan. Hal yang dilakukan tersebut akan mendorong munculnya emosi positif sehingga meningkatkan *employee well being*.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil penelitian, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. *Job crafting* pada karyawan divisi *digital marketing* di PT Lian Mipro terkategori tinggi ;
2. *Employee well-being* pada karyawan divisi *digital marketing* di PT Lian Mipro terkategori tinggi ;
3. *Job Crafting* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee well-being* ;
4. *Increasing challenging job demands* menyumbangkan pengaruh terbesar terhadap *employee well-being*.

#### Acknowledge

Berisi ucapan terima kasih kepada pihak-pihak terkait yang membantu penelitian Anda.

#### Daftar Pustaka

- [1] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job Demands-Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward Job Demands – Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward. 22(September 2018), 273–285.
- [2] Bakker, A. B., & Bakker, A. B. (2015). European Journal of Work and Organizational Psychology Towards a multilevel approach of employee well-being Towards a multilevel approach of employee well-being. August. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1071423>
- [3] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- [4] Boxall, P., Huo, M. L., & Winterton, J. (2019). How do workers benefit from skill utilisation and how can these benefits be enhanced? *Journal of Industrial Relations*, 61(5), 704–725. <https://doi.org/10.1177/0022185618819169>
- [5] de Gennaro, D. (n.d.). JOB CRAFTING.
- [6] Empati, J. (2019). 1,2 1 2. 8(2000), 329–335.
- [7] Gennaro, D. de. (2019). *Job Crafting : The Art of Redesigning a Job* (First Edit). Emerald Publishing. [https://www.researchgate.net/publication/269107473\\_What\\_is\\_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars\\_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- [8] Jasmi. (2021). Tugas dan Tanggung Jawab Digital Marketer. Qubisa. <https://www.qubisa.com/article/tugas-digital-marketer>
- [9] Plomp, J., Tims, M., Akkermans, J., Khapova, S. N., Jansen, P. G. W., & Bakker, A. B. (2016). Career competencies and job crafting: How proactive employees influence their well-being. *Career Development International*, 21(6), 587–602. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0145>
- [10] Prayogi. (2022). In Picture: JakCloth Lebaran 2022 di Jakarta Convention Center. 24 April. <https://www.republika.co.id/berita/rau9vv314/jakcloth-lebaran-2022-di-jakarta-convention-center>
- [11] Rahmalia, N. (2022). 8 Pekerjaan Digital Marketing untuk Kamu yang Suka Kerja dari Rumah. Glints.
- [12] Ramadhan, A. J., Prakoso, H., & Putera, V. S. (2020). Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement pada Karyawan PT. X. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 889–895. <http://dx.doi.org/10.29313/.v6i2.24493>

- [13] Scale, A. E. W., Indonesia, V. B., & Rahmi, T. (2021). Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS) of Indonesian Version. 93–101.
- [14] Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising Employee Mental Health: The Relationship Between Intrinsic Need Satisfaction, Job Crafting, and Employee Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957–977. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458-3>
- [15] Stats, I. W. (n.d.). Internet Data Worlds ASIA.
- [16] Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The Impact of Job Crafting on Job Demands , Job Resources , and Well-Being. 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- [17] Voorde, K. Van De, Paauwe, J., & Veldhoven, M. Van. (2011). Employee Well-being and the HRM – Organizational Performance Relationship: A Review of. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00322.x>
- [18] Well-being, E., & Crafting, J. O. B. (n.d.). I ' M MISMATCH , BUT I ' M WELL - BEING :
- [19] Wilkie, R. (2011). Global Networks and the Materiality of Immaterial Labor. In the Digital Condition (First Edit). Fordham University Press.
- [20] Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179. <https://doi.org/10.2307/259118>
- [21] Yepes-Baldó, M., Romeo, M., Westerberg, K., & Nordin, M. (2018). Job Crafting, Employee Well-being, and Quality of Care. *Western Journal of Nursing Research*, 40(1), 52–66. <https://doi.org/10.1177/0193945916680614>
- [22] Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. H. I. (2015). Employee well-being in organizations : Theoretical model , scale development , and cross-cultural validation. 644(January), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job>
- [23] Utami, Pratiwi, Mardiawan, Oki (2022). Pengaruh Mindfulness terhadap Work Engagement pada Pekerja Startup Digital di Indonesia. *Jurnal Riset Psikologi* 2(1). 61-66.