

**PERAN *JOB CRAFTING* DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA
MELALUI *WORK FAMILY CONFLICT* SEBAGAI DAMPAK DARI OTONOMI
KERJA**

Okta Rizky Amalia¹, Rina Anindita^{2*}
Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia
[rina.anindita@esaunggul.ac.id^{2*}](mailto:rina.anindita@esaunggul.ac.id)

Manuskrip: Mar-2022 Ditinjau: Mar-2022; Diterima: April-2022; Online: Juli-2022; Diterbitkan: Juli-2022

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran mediasi dari *job crafting* dan hubungannya melalui otonomi kerja/kemandirian kerja terhadap kepuasan kerja, dan *work family conflict*. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM), dengan uji instrumen validitas dan reliabilitas menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan *Alpha Cronbach*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara otonomi kerja terhadap *job crafting*, serta pengaruh negatif antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya adanya peran mediasi dari *job crafting* terhadap *work family conflict* dan kepuasan kerja. Peran mediasi yang ditemukan dalam penelitian ini disebut dengan analisis *full mediation* yakni otonomi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap dengan kepuasan kerja akan tetapi otonomi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan mediasi *job crafting*. Kemudian otonomi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *work family conflict* akan tetapi dengan adanya *job crafting* sebagai mediasi otonomi kerja berpengaruh terhadap *work family conflict*.

Kata Kunci: Otonomi Kerja, Job Crafting, Work Family Conflict, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to explore the determine mediating role of job crafting and its relationship to job autonomy as an antecedent to job satisfaction and work-family conflict. Technique data analysis used Structural Equation Modeling (SEM), with instrument validity and reliability tests using Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Alpha Cronbach. The results showed that there was a positive influence between job autonomy on job crafting, and a negative influence between work family conflicts on job satisfaction. Furthermore, there is a mediating role of job crafting on work family conflict and job satisfaction. The role of mediation found in this study is called full mediation analysis, namely job autonomy does not directly affect job satisfaction but work autonomy affects job satisfaction with job crafting mediation. Then job autonomy does not directly affect work family conflicts, but with job crafting as a mediation, job autonomy has an effect on work family conflict.

Keyword: Job Autonomy, Job Crafting, Work Family Conflict, and Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi globalisasi dunia kerja maka sumber daya manusia harus menyiapkan beberapa strategi untuk menjadi yang unggul, salah satunya dengan cara memperbaharui cara kerja. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk mengasah keterampilan sesuai dengan inovasi serta bekerja dengan cara fleksibelitas (Zito *et al.*, 2019). Sehingga hal tersebut dianggap penting, dalam proses penting harus melibatkan desain kerja baru yang diperlukan untuk menghadapi perubahan-perubahan tersebut dengan cara yang proaktif (Fraccaroli *et al.*, 2017).

Proses penting tersebut merupakan *job crafting* dan hal itu membuat karyawan untuk menciptakan ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sendiri dengan mengubah metode secara fisik, kognitif bahkan aspek hubungan aktifitas pekerjaan (Wrzesniewski & Dutton, 2001). *Job crafting* dianggap sebuah bentuk dari kebiasaan yang proaktif, karena karyawan bisa mengubah elemen kerja yang berbeda untuk mereka beradaptasi sesuai kebutuhan, ketrampilan, dan termasuk hal yang lebih disukai karyawan (Peeters *et al.*, 2014).

Selanjutnya *job crafting* digunakan tidak hanya untuk mengurus sistem kerja baru tapi juga untuk menghadapi kebutuhan tenaga kerja baru (Peeters *et al.*, 2014). Hal tersebut termasuk kebutuhan untuk keseimbangan *work-family*. Faktanya situasi kerja baru seperti sudah menyamarkan batasan antara pekerjaan dan keluarga, sehingga meningkatkan level integritas dan menurunkan level segmentasi antara pekerjaan dan keluarga (Peeters *et al.*, 2014). *Job Crafting* bisa dipraktikkan untuk mencapai kesejahteraan karena karyawan bisa membentuk pekerjaan mereka saat mengatur kebutuhan pribadi (Bakker *et al.*, 2012).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zito *et al.* (2019) menyatakan bahwa jika Otonomi Kerja memiliki hubungan dengan *job crafting* dan mempengaruhi kepuasan kerja. Sebagaimana yang diketahui bahwa otonomi merupakan salah satu yang mempengaruhi *job crafting* (Tims & Bakker, 2010). Hal tersebut sesuai dengan Vanbelle *et al.* (2017) menyatakan bahwa otonomi kerja dan beban kerja adalah karakteristik dari pekerjaan aktif, hal ini dilihat dari hubungan perilaku proaktif terhadap *job crafting*.

Selain itu menurut Zito *et al.* (2019) *job crafting* berkaitan dengan kepuasan kerja dan *work family conflict*, dimana konflik sebagai efek yang negatif terhadap *job crafting*. Hal tersebut mempertimbangkan efek mediasi hasil penelitiannya yang menunjukkan hubungan positif antara kemandirian kerja (*job autonomy*) dengan kepuasan kerja dan hubungan negatif dengan *work family conflict* melalui *job crafting*. Akan tetapi otonomi kerja mempengaruhi kesejahteraan ditempat kerja dan hal tersebut membantu dalam mengurangi stres kerja dan pengalaman yang dikarakteristikan dengan konflik (Gordon *et al.*, 2018).

Peran *job crafting* terhadap hubungan positif dan negatif *work family conflict* dan kepuasan kerja sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, namun demikian studi tersebut melakukan penelitian di Italia dengan objek penelitian dibagian organisasi publik (Zito *et al.*, 2019). Begitu juga dengan eksplorasi dari Akkermans & Tims (2017) yang mengeksplorasi hubungan *job crafting* dan *work family conflict*. Selain itu eksplorasi hubungan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Warokka & Febrilia, 2014; Gözükarar & Çolakoğlu, 2015; Ng *et al.*, 2016 dan I, 2019). Sehingga dalam penelitian kali ini akan menganalisis pengaruh dari *work family conflict* terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian ini akan dilakukan di Indonesia dengan objek penelitian pada karyawan yang bekerja dibidang entertainment.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran mediasi dari *job crafting* dan hubungannya melalui otonomi kerja/kemandirian kerja terhadap kepuasan kerja, dan *work family conflict*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada ilmu pengetahuan tentang manajemen organisasi dan juga memberikan implikasi managerial

yang positif terhadap pengelolaan organisasi. Selain itu penelitian ini disarankan untuk diterapkan terhadap kesejahteraan karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Job Crafting*

Menurut Zito *et al.* (2019) *Job Crafting* adalah cara untuk mendeskripsikan proses menyeluruh dimana karyawan mengadaptasi pekerjaan mereka ke yang mereka sukai dan yang mereka butuhkan. Selain itu *Job crafting* merupakan perubahan fisik dan perubahan kognitif individu dalam melakukan tugas serta cara mereka beradaptasi terhadap lingkungan kerja. Perubahan fisik tersebut mempertimbangkan jumlah dari tugas kerja, perubahan kognitif melibatkan cara melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh individu (Demerouti *et al.*, 2015; Fraccaroli *et al.*, 2017). Kemudian *job crafting* merupakan bentuk perubahan dalam penyeimbangan tuntutan dan sumberdaya dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atas inisiatif sendiri (Bakker *et al.*, 2012)

Menurut Peeters *et al.* (2014) *job crafting* melibatkan perubahan yang dibuat oleh karyawan untuk menyeimbangkan permintaan dan sumberdaya dari pekerjaan mereka dengan kemampuan dan kebutuhan mereka. Akan tetapi Bakker *et al.* (2012) memperluas konsep dari *job crafting* dalam kerangka kerja teoritis dari model permintaan-sumberdaya kerja Model JD-R. Berdasarkan JD-R Model Tims *et al.* (2012) mengidentifikasi 4 dimensi *job crafting* yang berkaitan dengan sumberdaya dan permintaan yaitu, *increasing structural job resources* (peningkatan struktur sumberdaya kerja), *increasing social job resources* (meningkatkan sumberdaya kerja sosial), *increasing challenging job demands* (peningkatan tantangan permintaan kerja), dan *decreasing hindering job demands* (penurunan hambatan permintaan kerja). Akan tetapi karena *job crafting* focus pada dimensi positif maka *decreasing hindering job demands* (penurunan hambatan permintaan kerja) (Zito *et al.*, 2019). Hal tersebut sesuai dengan meta-analisis yang dilakukan oleh (Rudolph *et al.*, 2017), begitu juga dengan Cenciotti *et al.* (2016); Akkermans & Tims (2017) yang mempertimbangkan sisi ekspansif dari *job crafting* dalam model JD-R. Sehingga dimensi *job crafting* yang berkaitan dengan sumberdaya dan permintaan yaitu, *increasing structural job resources* (peningkatan struktur sumberdaya kerja), *increasing social job resources* (meningkatkan sumberdaya kerja sosial), dan *increasing challenging job demands* (peningkatan tantangan permintaan kerja).

2. Otonomi Kerja

Menurut Breugh (1985) otonomi kerja adalah sejauh mana karyawan dapat melakukan kontrol dan melakukan aktifitas dalam melakukan pekerjaan mereka disebuah organisasi atau perusahaan, hal tersebut mengacu pada wewenang yang diberikan atasan dan lingkup kebebasan untuk mengambil keputusan, metode, penjadwalan serta kinerja tugas pekerjaan. Selain itu, otonomi juga merupakan keadaan dimana dalam melakukan pekerjaan diberikan kebebasan substansial, dan wewenang kepada individu untuk menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang akan digunakan oleh individu tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya (Hackman & Oldham, 1975). Sehingga dapat disimpulkan bahwa otonomi kerja merupakan wewenang atau kebebasan yang diberikan atasan kepada karyawannya dalam menyusun rencana kerja, metode kerja serta tindakan pengambilan keputusan dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya, menurut Hackman & Oldham (1975) koseptualisasi otonomi kerja dipandang sebagai kemandirian dan kebebasan yang dimiliki oleh seorang individu. Kemudian konseptualisasi tersebut diperluas untuk menunjukkan bahwa otonomi menggambarkan sejauh mana wewenang dan kebebasan untuk menjadwalkan pekerjaan,

mengambil keputusan, dan memilih metode yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan (Breugh, 1985; Wall *et al.*, 1992; Wall *et al.*, 1995). Sehingga menurut Morgeson & Humphrey (2006) aspek dalam otonomi kerja berpusat pada kebebasan: Penjadwalan kerja, pengambilan keputusan dan metode kerja.

3. *Work Family Conflict*

Work-family conflict adalah sejenis tekanan yang berlawanan berasal dari dalam individu itu sendiri pada peran yang berbeda atau yang sering disebut dengan *interrole conflict*, hal ini terjadi karena ketidakcocokan waktu dalam pekerjaan dan tanggung jawab sebagai keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Begitu juga dengan Netemeyer *et al.*, (1996) mendefinisikan *work family conflict* sebagai sebuah perselisihan yang terjadi dalam individu ketika waktu dan keadaan tidak seimbang antara pekerjaan dan keluarga, ketika waktu dan keadaan dikhususkan untuk memenuhi tanggung jawab kerja maka waktu untuk keluarga terbatas. Selain itu, menurut Kengatharan (2020) *work family conflict* dari sisi perilaku adalah pola spesifik dari perilaku dalam peran yang mungkin tidak sesuai dengan harapan tentang perilaku dalam peran lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* adalah ketidakseimbangan antara waktu yang digunakan dalam melakukan pekerjaan dan waktu untuk memenuhi tanggung jawab dalam keluarga.

Selanjutnya menurut Gutek *et al.*, (1991) *conflict* tidak hanya permasalahan kerja yang mengganggu keluarga, akan tetapi bisa juga terjadi permasalahan keluarga mengganggu pekerjaan. Menurut Greenhaus & Beutell (1985) konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi ketika individu harus menjalankan dua peran yaitu sebagai pekerja dan sebagai pasangan atau orang tua. Gutek *et al.*, (1991) mengatakan bahwa masing-masing peran akan mengalami tekanan dalam lingkungan keluarga sehingga menimbulkan *work family conflict*, antara lain kehadiran anak yang paling kecil, tanggung jawab utama terhadap anak, tanggung jawab sebagai anak yang tertua, konflik antar anggota keluarga, dan tidak adanya dukungan dari anggota keluarga. Begitu juga sebaliknya tekanan dalam lingkungan kerja dapat menciptakan *family work conflict* antara lain tidak teraturnya jam kerja, *overload* pekerjaan, tidak ada dukungan dari supervisor perusahaan, dan konflik antar rekan kerja lainnya.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari evaluasi positif atau negatif dari individu dalam pekerjaannya (Weiss, 2002). Sedangkan menurut Lepold *et al.* (2018) kepuasan merupakan penilaian keseluruhan orang tersebut tentang pekerjaannya. Kemudian kepuasan kerja disebut juga sebagai kepuasan kerja afektif karena sering dianggap identik dengan kepuasan umum atau keseluruhan, dan itu dievaluasi melalui item-item yang ditanyakan kepada orang-orang seberapa mereka menyukai pekerjaan mereka (Kengatharan, 2020). Berbeda dengan Ho *et al.* (2009) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja itu bergantung pada perbedaan antara harapan dengan apa yang mereka dapatkan dalam pekerjaan tersebut. Sehingga Masia & Pienaar (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang optimis mencerminkan respon emosional terhadap persepsi dan spesifik dari status pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka dinilai dalam melakukan pekerjaan (M. & Durai, 2017). Selain itu menurut Saari & Judge (2004) dimana Kepuasan kerja merupakan suasana hati yang positif dan puas yang dihasilkan dari penilaian mereka pengalaman dan pekerjaan. Selanjutnya kepuasan kerja dapat bedakan menjadi beberapa aspek yaitu, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti lingkungan

kerja, karakteristik pekerjaan dan atribut individu (Maswani *et al.*, 2019). Akan tetapi menurut Judge *et al.* (1998) kepuasan kerja secara keseluruhan dapat dilihat dari seberapa puas dengan pekerjaan, antusias dalam bekerja, dan menemukan kesenangan dalam bekerja.

5. Hubungan Otonomi Kerja dan *Job Crafting*

Autonomy merupakan salah satu yang mempengaruhi *job crafting* (Vanbelle *et al.*, 2017). Berdasarkan pernyataan tersebut merupakan hipotesis aktifasi yang menyatakan bahwa pekerja aktif akan menghasilkan konsekuensi untuk pengembangan karyawan, motivasi dan keterlibatan karyawan dalam berperilaku (Zito *et al.*, 2019). Ciri-ciri pekerja aktif akan memiliki kontrol kerja yang tinggi baik otonomi dalam bekerja maupun tuntutan beban kerja. Sebagaimana yang diketahui bahwa otonomi merupakan salah satu yang mempengaruhi *job crafting* (Demerouti *et al.*, 2010). Hal tersebut sesuai dengan penelitian Vanbelle *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa otonomi kerja secara positif berhubungan dengan *job crafting*. Berdasarkan beberapa hal diatas maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Semakin tinggi posisi otonomi kerja maka akan meningkatkan *job crafting*.

6. Pengaruh Otonomi Kerja dan *Work Family Conflict*

Otonomi kerja berkaitan dengan kesejahteraan ditempat kerja dan hal tersebut membantu dalam mengurangi stres kerja dan pengalaman yang dikarakteristikan dengan konflik (Peeters *et al.*, 2014). Kemudian Demerouti *et al.* (2010) mempertimbangkan *work family conflict* yang dikarakteristikan oleh proses dalam kebiasaan individu dalam domain seseorang (pekerjaan atau keluarga) dipengaruhi oleh permintaan dan sumberdaya dari domain lain. Sehingga konflik ditentukan oleh ketidakcocokan antara pekerjaan dan peran keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Selain itu Zito *et al.* (2019) juga menyatakan job autonomy memiliki hubungan negatif dengan *work family conflict*. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis:

H2: Semakin tinggi otonomi kerja maka *work family conflict* akan semakin rendah.

7. Pengaruh Otonomi Kerja dan Kepuasan Kerja

Otonomi kerja dapat juga meningkatkan pengalaman positif dan hal itu berhubungan dengan indikator kesejahteraan ditempat kerja, sebagai kepuasan kerja (Demerouti *et al.*, 2015). Karyawan yang melihat level tinggi dari otonomi kerja bisa mengalami kebebasan yang lebih, kepuasan dan kebijaksanaan sesuai tugas harian dan prosedur untuk melakukannya (Rodríguez *et al.*, 2016). Selain itu, Chung-Yan (2010) meneliti efek interaktif dari kompleksitas kerja dan otonomi kerja pada kepuasan kerja. Sehingga karyawan dengan karakteristik tersebut dapat menilai pekerjaan mereka dalam sikap yang positif dan akibatnya mengalami sebuah peningkatan level dari kepuasan kerja (Rodríguez *et al.*, 2016). Kemudian hal diatas sesuai dengan penelitian Mehta & Shah (2005) menyatakan bahwa otonomi kerja secara positif berkaitan dengan kepuasan kerja dalam konsep model mereka untuk perampangan produksi. Dari berbagai hal diatas maka dapat disimpulkan hipotesis:

H3: Otonomi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja.

8. Hubungan *Job Crafting* dan *Work Family Conflict*

Zito *et al.* (2019) menyatakan bahwa literatur yang menghubungkan antara *job crafting* dan *work family conflict* sangatlah sedikit. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ilies *et al.* (2012) menyatakan jika *job crafting* dapat menjadi respon adaptif untuk persepsi *work family conflict*, karena *job crafting* dapat meningkatkan kendali pada

proses mempengaruhi *work family conflict*, dalam melakukan penyeimbangan. Selanjutnya *job crafting* juga menjadi kebiasaan proaktif akan berkontribusi pada kesejahteraan karyawan (Tims *et al.*, 2012). Akan tetapi sebuah penelitian terbaru dari Akkermans & Tims (2017) menemukan jika *job crafting* dapat meningkatkan keduanya baik pemberdayaan pekerjaan-keluarga, memfasilitasi dalam mengatur dua domain, tetapi dapat juga meningkatkan gangguan pekerjaan-keluarga, sebagai efek yang tidak diinginkan, membuat batasan yang kurang tersegmentasi (Edwards & Rothbard, 2000).
H4: Semakin tinggi *job crafting* maka akan semakin tinggi *work family conflict*

9. Hubungan *Job Crafting* dan Kepuasan Kerja

Studi berkaitan dengan *job crafting* dan kepuasan kerja juga kurang, tapi bukti empiris menunjukkan lebih jelas jika *job crafting* meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Ingusci *et al.*, 2016). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Villajos *et al.* (2019) *job crafting* berdimensi peningkatan struktural dan sosial sumber daya dapat memprediksi kepuasan kerja. Karyawan mensiasati pekerjaan mereka lebih memuaskan, berhubungan dan berkomitmen dengan organisasi mereka, dan meningkatkan kesejahteraan mereka, dan ini berkaitan dengan kepotensialan dari *job crafting*. Beberapa hal diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zito *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh negatif terhadap *work family conflict*. Dari beberapa hal diatas di kembangkan hipotesis:

H5: Semakin tinggi *job crafting* maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

10. Hubungan *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Cortese *et al.* (2010) menyatakan bahwa muatan emosional dan permintaan pekerjaan meningkatkan tingkat *work family conflict*, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Karatepe & Kilic (2007) *work family conflict* terjadi Sejak keluarga dan pekerjaan adalah hal penting dalam kehidupan, terutama untuk orang dewasa, sehingga konflik ini akan memberikan signifikan dan pengaruh yang tidak menguntungkan, baik pada keluarga ataukepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Karatepe & Baddar (2006) yang meneliti karyawan *frontline* di *Northern Cyprus hotels* di Turki mengatakan bahwa *work family conflict* dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja. Selain itu beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Warokka & Febrilia, 2014; Gözükarar & Çolakoğlu, 2015; Ng *et al.*, 2016 dan I, 2019) menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat diajukan hipotesis:

H6: Semakin tinggi *work family conflict* maka akan semakin rendah kepuasan kerja

III. METODE PENELITIAN

1. Pengukuran

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner baik secara langsung maupun kuesioner online. Pengukuran dilakukan dengan skala Likert dengan skala 1-7 (1= sangat tidak setuju sekali/tidak pernah dan 7 sangat setuju sekali/selalu). Otonomi Kerja diukur *Work Design Questionnaire* (WDQ) (Morgeson & Humphrey, 2006) dengan menggunakan 9 pernyataan. *Job crafting* diukur menggunakan skala versi Italia yang dikembangkan oleh Tims *et al.* (2012) yang diadaptasi oleh Cenciotti *et al.* (2016) terdiri dari 15 pernyataan. Selanjutnya *work family conflict* diukur dengan beberapa item pernyataan yang dikembangkan Netemeyer *et al.* (1996) yang masih digunakan oleh (Zito *et al.*, 2019) terdiri dari 10 pernyataan. Kemudian Kepuasan kerja sesuai dengan item yang

dikembangkan oleh Judge *et al.* (1998) yang masih digunakan oleh (Zito *et al.*, 2019) dengan menggunakan 5 item pernyataan

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bidang *entertainment* di DKI Jakarta. Industri dunia hiburan (*entertainment*) bagian kreator (yang bekerja dibelakang layar) dipilih menjadi objek penelitian ini karena pertumbuhan industri tersebut sedang tinggi dan persaingan dalam industri ini juga tinggi. Sehingga karyawan harus memiliki ide yang lebih kreatif serta *manage* waktu supaya bisa bersaing dalam industri. Sampel yang digunakan dalam penelitian sesuai dengan syarat alat analisis yang digunakan, karena menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) maka sampel harus 5 kali dari jumlah pernyataan kuesioner (Hair *et al.*, 2014). Dalam penelitian ini menggunakan 39 pernyataan maka sampel minimum adalah 195 sampel. Selain itu sampel dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu dengan kriteria sampel. Kriteria karyawan yang dipilih adalah Karyawan yang bekerja di industri *entertainment* di bagian kreator lebih dari 1 tahun dan yang sudah berumah tangga atau tinggal dengan keluarga. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun dan tinggal sama keluarga cukup untuk melihat kepuasan kerja dan *work family conflict* yang ada pada karyawan.

3. Metode Analisis Data

Uji validitas data dalam penelitian ini menggunakan KMO (Kaiser-Msyer-Olkin) serta ukuran kecukupan sampel *Measures of Sampling Adequacy* (MSA). Dalam uji validitas nilai yang di peroleh harus lebih besar dari 0,500, jika nilai lebih besar berarti analisis faktor dapat digunakan dan diproses lebih lanjut (William J. Doll W. *et al.*, 1994). Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*, jika nilai alfa mendekati 1 maka nilainya akan lebih baik (Hair *et al.*, 2014). Selanjutnya alat analisis dalam dalam penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) untuk melihat hubungan kausalitas antar variable.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Uji Validitas dan Realibilitas Konstruk dilakukan berdasarkan pada rekomendasi dari Hair *et al.* (2014) pengukuran validitas konstruk pada penelitian ini dapat diterima dan dinyatakan valid, karena sebagian besar indikator pada tiap variabel memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,50. Hasil perhitungan dari *construct reliability* dan *variance extracted* pada penelitian ini dapat dikatakan memenuhi syarat secara keseluruhan. Menurut Hair *et al.* (2014) nilai uji *construct reliability* harus memenuhi syarat reliabilitas dengan nilai CR diatas 0,60 dan nilai VE diatas 0,50. Pada penelitian ini seluruh variabel hasil perhitungannya untuk CR menunjukkan nilai diatas 0,60 dan nilai VE nya diatas 0,50 yaitu: otonomi kerja (CR=0,80; VE=0,58), *Work Family Conflict* (CR=0,81; VE =1,26), *Job Crafting* (CR=0.95; VE =0,90) dan Kepuasan Kerja (CR=0.81; VE=0,74).

2. Analisis Uji Struktural

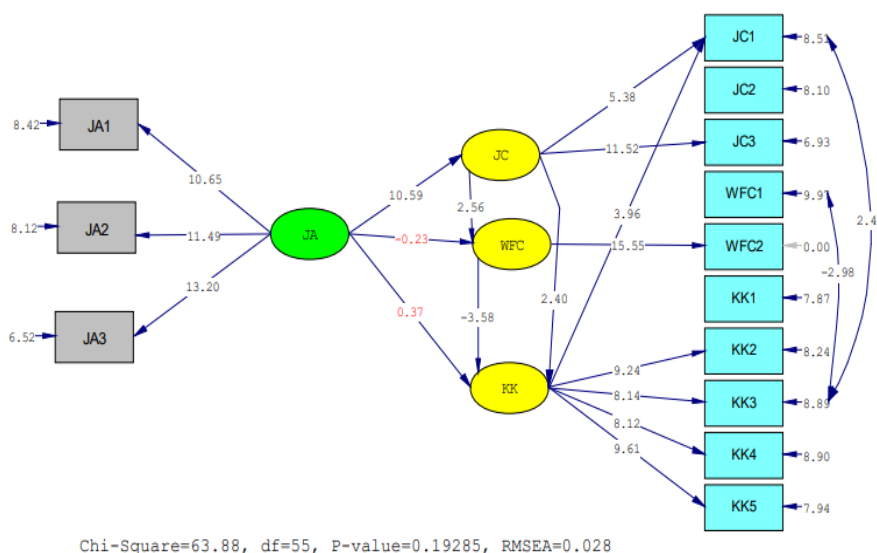
Analisis uji struktural dilakukan untuk dapat mengetahui nilai R² pada tiap persamaan. Nilai R² berfungsi untuk menunjukkan seberapa jauh variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya. Berdasarkan hasil analisa SEM maka diperoleh hasil analisis pertama yaitu, variabel Otonomi Kerja (JA) mempengaruhi *Job*

Crafting (JC) dengan nilai R^2 sebesar 0,82. Dengan demikian dapat diartikan bahwa 82 % varian dari *Job Crafting* (JC) dapat dijelaskan oleh *Job Autonomy* (JA), sedangkan sisanya 18 % dijelaskan oleh variable lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Analisis kedua yaitu, otonomi kerja (JA) mempengaruhi *Work Family Conflict* (WFC) dengan nilai R^2 sebesar 0,35. Dengan demikian dapat diartikan bahwa 35 % varian dari *Work Family Conflict* (WFC) dapat dijelaskan oleh Otonomi Kerja (JA), sedangkan sisanya 65 % dijelaskan oleh variable lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Kemudian analisis ketiga yaitu, Otonomi Kerja (JA) mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan nilai R^2 sebesar 0,44. Dengan demikian dapat diartikan bahwa 44 % varian dari Kepuasan Kerja (KK) dapat dijelaskan oleh Otonomi Kerja (JA), sedangkan sisanya 56 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

3. Analisis Uji Kesesuaian Seluruh Model

Dari analisis uji kesesuaian, sebagian besar pengujian menunjukkan kecocokan yang baik diantaranya *Chi Square*, *ECVI*, *AIC*, *CAIC*, *Fit Index*, *Critical N* dan *Goodness of Fit*. Berdasarkan hasil analisa dapat diketahui bahwa adanya kecocokan keseluruhan model (*goodness of fit*) meskipun beberapa yang masih pada tingkat kecocokan *marginal fit*. Adapun hasil penelitian adalah sebagaimana digambarkan dalam diagram *T-Value* berikut:



Gambar 1. Path Diagram T- Value

Berdasarkan Path Diagram T-Value sebagaimana gambar 1 diatas, maka dapat disajikan pengujian hipotesis model penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai T-Value	Keterangan
H1	Semakin tinggi posisi otonomi kerja maka akan meningkatkan <i>job crafting</i>	10,59	Data mendukung hipotesis
H2	Semakin tinggi otonomi kerja maka <i>work family conflict</i> akan semakin rendah	-0,23	Data tidak mendukung hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai T-Value	Keterangan
H3	Otonomi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja	0,37	Data tidak mendukung hipotesis
H4	Semakin tinggi <i>job crafting</i> maka akan semakin tinggi <i>work family conflict</i>	2,56	Data mendukung hipotesis
H5	Semakin tinggi <i>job crafting</i> maka akan meningkatkan kepuasan kerja	2,40	Data mendukung hipotesis
H6	Semakin tinggi <i>work family conflict</i> maka akan semakin rendah kepuasan kerja	-3,58	Data mendukung hipotesis

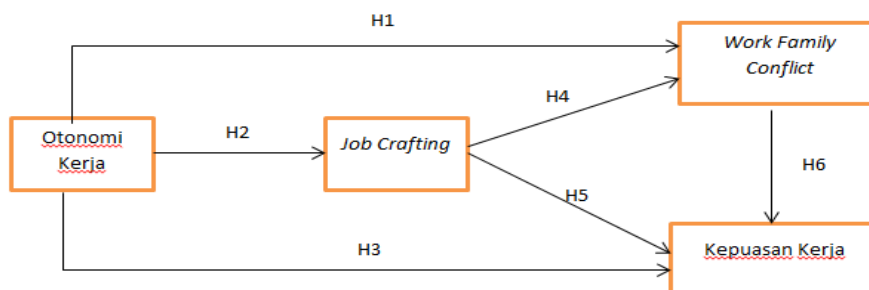
Sumber: Data olahan SEM Lisrel (2021)

Berdasarkan tabel uji hipotesa diatas, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai T Value diatas 1,96 dan dengan demikian data dalam penelitian ini ada 2 hipotesis yang tidak mendukung hipotesis penelitian yang dibangun.

4. Analisis Mediasi Job Crafting

Menurut Hair *et al.* (2013), analisis variabel mediasi dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu selisih koefisien dan perkalian. Pendekatan pertama dilakukan dengan cara melakukan pemeriksaan melalui analisis dengan dan tanpa variabel mediasi, sedangkan metode kedua dilakukan dengan menggunakan prosedur. Analisis pertama yaitu Otonomi Kerja berpengaruh langsung terhadap *Job Crafting* dengan nilai $t = 10,59$ ($>1,96$). *Job Crafting* berpengaruh langsung terhadap *Work Family Conflict* dengan nilai $t = 2,56$ ($>1,96$). Sementara Otonomi Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *Work Family Conflict* dengan nilai $t = -0,23$ ($<1,96$) dapat disimpulkan bahwa *Job Crafting* mediasi hubungan antara Otonomi Kerja terhadap *Work Family Conflict*. Hal ini biasa disebut analisis *full* mediasi.

Analisis kedua, menyimpulkan Otonomi Kerja berpengaruh langsung terhadap *Job Crafting* dengan nilai $t = 10,59$ ($>1,96$). *Job Crafting* berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai $t = 2,40$ ($<1,96$). Sementara Otonomi Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap dengan Kepuasan Kerja dengan nilai $t = 0,37$ ($>1,96$) dapat disimpulkan bahwa *Job Crafting* mediasi hubungan antara Otonomi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini biasa disebut analisis *full* mediasi.



Gambar 2. Model Penelitian

V. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Otonomi Kerja

Pada pengujian hipotesa pertama menunjukkan bahwa otonomi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *job crafting*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin

tinggi otonomi kerja dalam sebuah organisasi maka *job crafting* akan semakin meningkat. *Job crafting* dianggap ide seseorang dalam melakukan kreativitas kerja supaya bisa melakukan pekerjaan yang lebih simple tanpa ada arahan dari atasan. *Job crafting* sangat bermanfaat dalam menghadapi perubahan global dalam dunia kerja seperti saat ini, karena dalam persaingan dunia kerja secara global sangat dibutuhkan karyawan yang agresif dalam artian karyawan yang peka akan inovasi dalam melakukan kemandirian kerja (otonomi kerja). Akan tetapi ide atau inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan bukan hanya keterpaksaan dalam menyelesaikan beban kerja akan tetapi bagaimana cara dalam menyikapi atau menyukai pekerjaan tersebut, hal ini yang disebut dengan *job crafting*. Temuan yang ada dalam penelitian ini menyatakan bahwa otonomi kerja berpengaruh positif terhadap *job crafting*, diharapkan dapat menambah teori bahwa dalam menciptakan ide kreatif dalam bekerja harus membutuhkan motivasi dan kemandirian atau kebebasan dalam bekerja, tidak harus ada perintah dari atasan akan tetapi kepekaan dalam mengurangi beban kerja. Hal tersebut sejalan dan mendukung penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa *autonomy* merupakan salah satu yang mempengaruhi *job crafting* (Demerouti *et al.*, 2010). Selanjutnya temuan dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian Vanbelle *et al.* (2017); Zito *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa otonomi kerja secara positif berhubungan dengan *job crafting*.

2. Otonomi Kerja Tidak Memiliki pengaruh Terhadap *Work Family Conflict*

Hal ini mengartikan bahwa *job autonomy* yang tinggi belum tentu menurunkan *work family conflict*. Sehingga hasil dalam penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Zito *et al.*, 2019) yang menyatakan otonomi kerja memiliki hubungan *work family conflict*. Otonomi kerja tidak berpengaruh terhadap *work family conflict* mungkin disebabkan karyawan yang bekerja pada industri entertainment dibagian kreator memiliki otonomi kerja yang tinggi dan situasi yang terjadi saat ini (pandemic covid-19). Misalnya kehidupan keluarga karyawan terganggu akibat tuntutan pekerjaan, hal tersebut bisa saja tidak terjadi karena karyawan di dalam industri entertainment dibagian kreator pada saat pandemic covid-19 karyawan tersebut mungkin melakukan pekerjaan langsung dari rumah. Sehingga karyawan tersebut bisa meluangkan waktu untuk keluarga. Selain itu kemungkinan yang terjadi karena karyawan diberikan kewenangan untuk membuat perencanaan dalam melakukan pekerjaan, dengan adanya kewenangan tersebut maka karyawan dapat membagi waktu antara pekerjaan dan untuk keluarga.

3. Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hal ini mengatakan bahwa otonomi kerja semakin tinggi maka belum tentu kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu akan semakin meningkat. Hal tersebut tidak sesuai dengan (Demerouti *et al.*, 2015); Rodríguez *et al.* (2016); Mehta & Shah (2005); Rodríguez *et al.* (2016) menyatakan bahwa otonomi kerja secara positif berkaitan dengan kepuasan kerja. Dalam hal ini bisa saja terjadi, karena kemungkinan otonomi yang dirasakan karyawan di entertainment bagian kreator adalah otonomi kerja yang tinggi. Misalnya karyawan banyak membuat keputusan sendiri dalam bekerja, jika karyawan sudah diberikan wewenang dalam membuat keputusan maka kepuasan kerja yang dirasakan biasa saja. Karyawan merasa biasa bukan karena tidak puas melainkan karena sudah terbiasa membuat keputusan sendiri dalam bekerja. Selain itu karyawan juga dituntut kreatif dalam bekerja, maka karyawan akan membuat dan mengatur metode yang akan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut sering terjadi terhadap karyawan di entertainment bagian kreator, karena otonomi kerja yang tinggi

maka mereka tidak akan terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dengan keterbiasaan tersebut karyawan merasa biasa dengan kepuasan kerja yang dilakukan.

4. Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Work Family Conflict*.

Job crafting semakin tinggi maka akan semakin tinggi *work family conflict* dalam organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ilies *et al.* (2012) menyatakan jika *job crafting* dapat menjadi respon adaptif untuk persepsi *work family conflict*, karena *job crafting* dapat meningkatkan kendali pada proses mempengaruhi *work family conflict*, dalam melakukan penyeimbangan. Dalam hal ini dapat membuktikan bahwa *job crafting* dalam diri individu akan meningkatkan konflik antara keluarga dan pekerjaan. Meningkatkan konflik artinya dengan adanya kekreatifan dalam bekerja tentu akan membuat menyita waktu yang lebih dalam melakukan pekerjaan. Sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu atau lebih cepat akan tetapi berpengaruh terhadap waktu yang seharusnya untuk keluarga. Hal sesuai dan sejalan dengan penelitian, terbaru dari Akkermans & Tims (2017) menemukan jika *job crafting* dapat meningkatkan keduanya baik pemberdayaan pekerjaan-keluarga, memfasilitasi dalam mengatur dua domain, tetapi dapat juga meningkatkan gangguan pekerjaan-keluarga, sebagai efek yang tidak diinginkan, membuat batasan yang kurang tersegmentasi (Edwards & Rothbard, 2000).

5. Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kepuasan Kerja.

Semakin tinggi *job crafting* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu dalam organisasi. Jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja otomatis karyawan tersebut akan peka akan cara menyelesaikan pekerjaan tanpa harus adanya perintah atau tekanan dari atasan. Karyawan mensiasati pekerjaan mereka lebih memuaskan, berhubungan dan berkomitmen dengan organisasi mereka, dan meningkatkan kesejahteraan mereka, dan ini berkaitan dengan potensial dari *job crafting*. Hal tersebut sesuai penelitian yang dilakukan oleh Villajos *et al.* (2019) *job crafting* berdimensi peningkatan struktural dan sosial sumber daya dapat memprediksi kepuasan kerja. Kemudian sejalan dengan penelitian Ingusci *et al.* (2016) yang mengatakan jika *job crafting* meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu juga sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zito *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh negatif terhadap *work family conflict*.

6. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja.

Semakin tinggi *work family conflict* maka akan semakin rendah kepuasan kerja. Menurut Cortese *et al.* (2010) menyatakan bahwa muatan emosional dan permintaan pekerjaan meningkatkan tingkat *work family conflict*, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Karatepe & Kilic (2007) *work family conflict* terjadi Sejak keluarga dan pekerjaan adalah hal penting dalam kehidupan, terutama untuk orang dewasa, sehingga konflik ini akan memberikan signifikan dan pengaruh yang tidak menguntungkan, baik pada keluarga atau kepuasan kerja. Dalam hal ini menyatakan bahwa pada saat beban kerja atau tuntutan kerja meningkat maka akan meningkatkan masalah atau *conflict* sehingga akan berdampak menurunkan tingkat kepuasan kerja individu terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Karatepe & Baddar (2006) yang meneliti karyawan *frontline* di *Northern Cyprus hotels* di Turki mengatakan bahwa *work family conflict* dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja. Selain itu beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Warokka & Febrilia,

2014; Gözükarar & Çolakoğlu, 2015; Ng *et al.*, 2016 dan I, 2019) menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

7. Job Crafting Sebagai Mediasi Hubungan Antara Otonomi Kerja Dan Work Family Conflict, Serta Otonomi Kerja Dan Kepuasan Kerja.

Menurut Hair *et al.* (2013), analisis variabel mediasi dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu selisih koefisien dan perkalian. Analisis pertama yaitu Otonomi Kerja berpengaruh langsung terhadap *Job Crafting*. *Job Crafting* berpengaruh langsung terhadap *Work Family Conflict*. Sementara Otonomi Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *Work Family Conflict*. Dapat disimpulkan bahwa *Job Crafting* mediasi hubungan antara Otonomi Kerja terhadap *Work Family Conflict*. Hal ini biasa disebut analisis *full* mediasi. Kemudian Analisis kedua, menyimpulkan Otonomi Kerja berpengaruh langsung terhadap *Job Crafting*. *Job Crafting* berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja. Sementara Otonomi Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap dengan Kepuasan Kerja. Dapat disimpulkan bahwa *Job Crafting* mediasi hubungan antara Otonomi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini biasa disebut analisis *full* mediasi. Selain itu penelitian ini sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zito *et al.* (2019) *Job Crafting* sebagai mediasi hubungan antara otonomi kerja dan *Work Family Conflict*, serta otonomi kerja dan Kepuasan Kerja.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Seluruh hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sudah dibuktikan bahwa ada hubungan antara hubungan dari *job crafting* melalui otonomi kerja /kemandirian kerja terhadap kepuasan kerja, dan *work family conflict*. Semakin tinggi otonomi kerja maka *job crafting* akan semakin meningkat, kedua semakin tinggi otonomi kerja maka belum tentu *work family conflict* semakin rendah jika dilihat dari pengaruh langsung, ketiga otonomi kerja yang tinggi belum tentu meningkatkan kepuasan kerja, keempat semakin tinggi *job crafting* maka akan semakin tinggi *work family conflict*, kelima semakin tinggi *job crafting* maka akan meningkatkan kepuasan kerja, keenam semakin tinggi *work family conflict* maka akan semakin rendah kepuasan kerja.

2. Saran

Masih terdapat beberapa keterbatasan atau limitasi yang perlu diperbaiki di masa yang akan datang yaitu pertama, dalam penelitian ini meneliti satu industri. Kedepannya diharapkan bisa membandingkan antar industri. Kedua dalam penelitian ini melibatkan industri yang cukup besar dan latar belakang pendidikan yang tinggi, diharapkan kedepannya bisa meneliti dengan latar belakang pendidikan yang standar. Ketiga faktor yang mempengaruhi dalam kepuasan kerja dan *work family conflict* tidak hanya *job crafting* dan otonomi kerja akan tetapi ada faktor lain seperti *work engagement* atau bahkan faktor internal dan eksternal lainnya. Kemudian ke empat penelitian dilakukan tanpa mengaitkan dengan keadaan saat ini, yaitu keadaan saat pandemic Covid 19, dimana dalam melakukan pekerjaan dituntut untuk melakukan perubahan menciptakan berbagai inovasi dalam melakukan adaptasi dengan keadaan lingkungan sekitar.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting. *Applied Psychology*, 66(1), 168–195. <https://doi.org/10.1111/apps.12082>

- Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Bipp, T., & Verhagen, M. A. M. T. (2018). Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. *Journal of Vocational Behavior*, *104*(July), 98–114. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.002>
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *5*(3), 702-709.
- I, R. G. (2019). Managing Work Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Teknik Industri*, *20*(2), 127. <https://doi.org/10.9744/jti.20.2.127-134>
- Kengatharan, N. (2020). Shouldering a double burden: the cultural stigma of the dogma of gender role ideology and its impact on work–family conflict. *Journal of Advances in Management Research*, *17*(5), 651–667. <https://doi.org/10.1108/JAMR-03-2020-0033>
- Lepold, A., Tanzer, N., Bregenzer, A., & Jiménez, P. (2018). The efficient measurement of job satisfaction: Facet-items versus facet scales. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *15*(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph15071362>
- M., S., & Durai, S. (2017). A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India. *Journal of Management Research*, *9*(1), 117. <https://doi.org/10.5296/jmr.v9i1.10420>
- Marimin, M., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Finance Multi Abadi di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *1*(1), 15-21.
- Maswani, Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2019). the Relationship Between Organizational Culture and Job Satisfaction Towards Organizational Commitment and Employee Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, *88*(4), 144–152. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-04.19>
- Ng, L., Kuar, L., & Cheng, W. (2016). Influence of Work-Family Conflict and Work-Family Positive Spillover on Healthcare Professionals ' Job Satisfaction © Society for Business and Management Dynamics © Society for Business and Management Dynamics. *Business Management Dynamics*, *5*(11), 1–15.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, *102*, 112–138. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>
- Vanbelle, E., Van Den Broeck, A., & De Witte, H. (2017). Job Crafting: Autonomy and workload as antecedents and the willingness to continue working until retirement age as a positive outcome. *Psihologia Resurselor Umane*, *15*(1), 25–41. <https://doi.org/10.24837/pru.2017.1.3>
- Villajos, A., García-Ael, C., & Topa, G. (2019). Job crafting among labor union representatives: Its impact on work engagement and job satisfaction. *Social Sciences*, *8*(1). <https://doi.org/10.3390/socsci8010020>
- Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E., & Cortese, C. G. (2019). The nature of job crafting: Positive and negative relations with job satisfaction and work-family conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph16071176>