

TESIS
PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP
KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF DENGAN KETERIKATAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI
(KASUS PADA KARYAWAN INDUSTRI KERAJINAN KULIT)



Bonaventura Hendrawan Maranata

NPM : 18 500 2834

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERSETUJUAN TESIS

Nama : Bonaventura Hendrawan Maranata
Nomor Mahasiswa : 18 500 2834
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kesejahteraan Subjektif dengan Keterikatan Kerja sebagai variabel mediasi
(Kasus pada karyawan industri kerajinan kulit)

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

Drs. M. Parnawa Putranta, M.B.A., Ph.D.

10 Januari 2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERSETUJUAN TESIS

Nama : Bonaventura Hendrawan Maranata
Nomor Mahasiswa : 18 500 2834
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kesejahteraan Subjektif dengan Keterikatan Kerja sebagai variabel pemediasi
(Kasus pada karyawan industri kerajinan kulit)

Nama Pembimbing	Tanggal	Tanda Tangan
Drs. M. Parnawa Putranta, M.B.A., Ph.D.	27/01/2020	
	Tanggal	Tanda Tangan
Mahestu Noviandra Krisjanti M.Sc.IB, Ph.D.	27/1/2020	
	Tanggal	Tanda Tangan
Prof. Dr. J. Sukmawati Sukamulja, MM.	27-01-2020	

Ketua Program Studi

Dr. Dra. Jeanne Ellyawati, MM.

PERNYATAAN

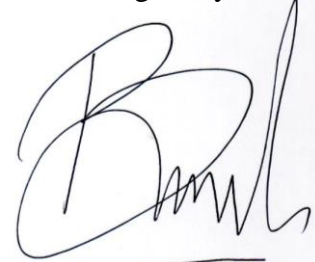
Saya Bonaventura Hendrawan Maranata, yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa tesis dengan judul: “PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI” adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah di sampaikan untuk mendapatkan gelar pada program Magister Manajemen ini ataupun pada program lainnya.

Saya bersedia menerima sanksi akademik dan sanksi lain yang berlaku sesuai peraturan, bila dikemudian hari terbukti bahwa tesis ini merupakan hasil duplikasi atau plagiasi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 10 Januari 2020

Yang menyatakan



Bonaventura Hendrawan Maranata

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh *Job Crafting* terhadap kesejahteraan subjektif dengan keterikatan kerja sebagai variabel pemediasi. *Job Crafting* dapat diukur dari 3 dimensi yakni peningkatan sdm secara struktural, peningkatan relasi sosial, dan tuntutan pekerjaan yang menantang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa sejauh mana *Job Crafting* pada karyawan dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif dan keterikatan kerja di industri kerajinan kulit.

Teknik pengambilan sampel menggunakan perpaduan antara metode *accidental sampling* dan metode *purposive sampling*. Responden dari penelitian ini berjumlah 190 responden, dimana responden adalah karyawan yang mempunyai keahlian dalam desain pada industri kerajinan kulit. Alat analisis data yang digunakan adalah Smartpls untuk analisis SEM.

Hasil pertama menunjukkan bahwa peningkatan sdm secara struktural sebagai dimensi pertama *Job crafting* memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Hasil kedua menunjukkan bahwa peningkatan relasi sosial sebagai dimensi kedua *Job Crafting* memiliki efek signifikan pada keterikatan kerja. Hasil ketiga menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang menantang sebagai dimensi ketiga *Job Crafting* memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Akhirnya, hasil keempat mengungkapkan bahwa keterikatan kerja memediasi pengaruh *Job Crafting* pada kesejahteraan subjektif untuk setiap dimensi *Job Crafting*. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan bahwa keterikatan kerja adalah variabel mediasi.

Kata Kunci: *Job Crafting*, Kesejahteraan Subjektif, Keterikatan Kerja.

ABSTRACT

This study analyzes the effect of job crafting on subjective well-being with work engagement as a mediating variable. Job Crafting can be measured from 3 dimensions namely Structural HR Improvement, Increased Social Relations, and Challenging Job Demands. The purpose of this study is to examine the extent to which Job Crafting on employees can affect subjective well-being and work engagement in the leather craft industry.

The sampling technique uses a combination of accidental sampling method and purposive sampling method. The respondents in this study are employees who have designing expertise in the leather craft industry. The total of 190 respondents are obtained. SmartPLS for SEM analysis is used to analyze the data.

The first result shows that Structural HR Improvement as the first dimension of job crafting has a significant effect on work engagement. The second result shows that an increase in social relations as the second dimension of job crafting has a significant effect on work engagement. The third result shows that challenging work demand as the third dimension of job crafting has a significant effect on work engagement. Finally, the fourth result reveals that work engagement mediates the effect of Job Crafting on subjective well-being for each dimension of job crafting. Therefore, this study confirms that work engagement is a mediating variable.

Keywords: Job Crafting, Subjective Well-Being, Work Engagement.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala berkat, penyertaan dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kesejahteraan Subjektif Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi”**. tesis ini merupakan syarat guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Pasca Sarjana di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa selama proses pengerjaan tesis ini berlangsung banyak hambatan serta tantangan yang harus dihadapi. Maka dari itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria yang senantiasa memberikan berkat, karunia, penyertaan dan juga kekuatan yang luar biasa sehingga proses pengerjaan tesis ini dapat selesai dengan baik.
2. Bapak Drs. M. Parnawa Putranta, M.B.A., Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan membina dalam pengerjaan tesis ini.
3. Keluarga saya, Drs. Stefanus Budi Hartono., Dra C. Wiwik Haryanti, M.Pd., Bernardinus Hendrawan Pentakosta yang selalu mendoakan saya, memberikan semangat setiap harinya, menanyakan perkembangan tesis, mendukung dan mendorong setiap tindakan yang saya ambil, dan selalu ada saat saya jatuh. Terima kasih atas cinta kasih yang kalian berikan kepada saya sampai saat ini.
4. Terima kasih untuk Felice Degiardini Vallensia, SE. yang telah banyak memberi dukungan dalam tesis ini.
5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sudah membantu pengerjaan tesis ini.

Yogyakarta, 10 Januari 2020



Bonaventura Hendrawan Maranata

DAFTAR ISI

HALAMAN	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
1.6 Sistematika Penulisan.....	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Definisi Kesejahteraan Subjektif.....	14
2.2 Definisi <i>Job Crafting</i>	23
2.3 Definisi Keterikatan Kerja	30
2.4 Penelitian terdahulu.....	37
2.5 Pengembangan Hipotesis.	38
2.6 Kerangka Penelitian	49

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.....	51
3.2 Jenis Data, Sumber Data dan Metode Pengumpulan data	52
3.3 Metode Pengumpulan Data	53
3.4 Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel.....	54
3.5 Instrumen Penelitian	56
3.6 Pengujian Instrumen Penelitian	58
3.7 Metode Analisis Data	58

BAB IV ANALISIS DATA

4.1 Analisis Profil Responden	66
4.2 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator	69
4.3 Model Pengukuran	71
4.4 Struktur Model	77
4.5 Pengujian Hipotesis	80
4.6 Model Fit	84
4.7 Uji Mediasi	85
4.8 Pembahasan	90

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	102
5.2 Implikasi Manajerial	103
5.3 Keterbatasan Penelitian	105
5.4 Penelitian Selanjutnya	106

DAFTAR PUSTAKA.....	107
----------------------------	------------

LAMPIRAN.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terhadulu	38
Tabel 4.1	Profil Responden	67
Tabel 4.2	Ringkasan Mean Berdasarkan Indikator	69
Tabel 4.3	Tabel Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	72
Tabel 4.4	<i>Average Variance Extracted (Ave)</i>	73
Tabel 4.5	Hasil <i>Cross Loading</i>	74
Tabel 4.6	Hasil <i>Fornell Lacker</i>	76
Tabel 4.7	Hasil R Square dan R Square Adjusted.....	78
Tabel 4.8	Hasil Q^2	78
Tabel 4.9	Hasil f^2	79
Tabel 4.10	Hasil Hipotesis	81
Tabel 4.11	Hasil Model Fit	85
Tabel 4.12	Model Hubungan Antara Peningkatan SDM secara Struktural, Keterikatan Kerja Dan Kesejahteraan Subjektif.....	86
Tabel 4.13	Model Hubungan Antara Peningkatan Relasi Sosial, Keterikatan Kerja Dan Kesejahteraan Subjektif	87
Tabel 4.14	Model Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan yang Menantang, Keterikatan Kerja Dan Kesejahteraan Subjektif	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Kerja Penelitian	50
Gambar 4.1	Struktur Model	77
Gambar 4.2	Struktur Model Mediasi Pertama	86
Gambar 4.3	Struktur Model Mediasi Kedua	88
Gambar 4.3	Struktur Model Mediasi Ketiga	90



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Kuesioner Penelitian

Lampiran II : Deskriptif Statistik

Lampiran III : Hasil Olah Data Dengan Smartpls

