

BAB 2

LANDASAN TEORI

Pada bagian ini akan diuraikan tinjauan pustaka yang akan menjadi acuan teoritis yang dapat digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian. Tinjauan pustaka yang akan diuraikan dalam penelitian ini adalah *Job Crafting* dan kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) sebagai variabel pemediasi. Sebuah kerangka berpikir dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai pokok model penelitian serta hipotesis, agar dapat memecahkan permasalahan yang ada.

2.1 Kesejahteraan Subjektif (*subjective well-being*)

1. Definisi kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*)

Menurut Diener (2009: 12) definisi dari kesejahteraan subjektif dan kebahagiaan dapat dibuat menjadi tiga kategori. Pertama, kesejahteraan subjektif bukanlah sebuah pernyataan subjektif tetapi merupakan beberapa keinginan berkualitas yang ingin dimiliki setiap orang. Kedua, kesejahteraan subjektif merupakan sebuah penilaian secara menyeluruh dari kehidupan seseorang yang merujuk pada berbagai macam kriteria. Arti ketiga dari kesejahteraan subjektif jika digunakan dalam percakapan sehari-hari yaitu dimana perasaan positif lebih besar daripada perasaan negatif. Merujuk pada pendapat Campbell (dalam Diener, 2009: 13) bahwa kesejahteraan subjektif terletak pada pengalaman setiap individu yang merupakan pengukuran positif dan secara khas mencakup pada

penilaian dari seluruh aspek kehidupan seseorang. Compton (dalam Mujamiasih, 2013), berpendapat bahwa kesejahteraan subjektif terbagi dalam dua variabel utama: kebahagiaan dan kepuasan hidup. Kebahagiaan berkaitan dengan keadaan emosional individu dan bagaimana individu merasakan diri dan dunianya. Kepuasan hidup cenderung disebutkan sebagai penilaian global tentang kemampuan individu menerima hidupnya.

Veenhoven (Diener & Chan, 2011) mendefinisikan kesejahteraan subjektif sebagai derajat penilaian individu secara keseluruhan terhadap kualitas hidupnya. Kebahagiaan merupakan suatu kata abstrak yang maknanya dapat berbeda bagi banyak orang, terutama bila dikaitkan dengan apa yang dianggap mendatangkan kebahagiaan. Meski berbeda dalam memaknai kebahagiaan, setiap orang sama ingin hidupnya bahagia.

Diener, Lucas, & Oishi (2005) mendefinisikan kesejahteraan subjektif sebagai evaluasi individu tentang kehidupannya, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta penilaian afektif terhadap emosinya. Ketika individu mengkarakteristikan atau mencirikan suatu kehidupan yang baik maka ia akan membicarakan tentang kebahagiaan, kesehatan, dan umur yang panjang (Diener & Chan, 2011).

Menurut Diener *et al* (Diener & Chan, 2011) individu dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi jika merasa puas dengan kondisi hidupnya, sering merasakan emosi positif dan jarang merasakan emosi negatif. Sebaliknya, individu dikatakan memiliki kesejahteraan

subjektif rendah jika kurang puas dengan kehidupannya, mengalami sedikit kegembiraan dan afeksi, serta lebih sering merasakan emosi negatif seperti kemarahan atau kecemasan (Diener & Chan, 2011)..

Diener dan Suh (2009) mengatakan bahwa kesejahteraan subjektif terdiri dari dua komponen yang saling berhubungan yaitu, kepuasan hidup, dan perasaan menyenangkan. Perasaan menyenangkan ini menunjuk pada mood dan emosi, sedangkan kepuasan hidup menunjuk pada penilaian kognitif pada kepuasan dalam hidup. Diener (2009) menjelaskan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan tingkat individu menilai kualitas kehidupannya sebagai sesuatu yang diharapkan dan merasakan emosi yang menyenangkan.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai totalitas kerja di atas, penulis menggunakan pendapat Diener, Lucas, & Oishi (Diener & Chan, 2011) mendefinisikan kesejahteraan subjektif sebagai evaluasi individu tentang kehidupannya, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta penilaian afektif terhadap emosinya.

1) Aspek kesejahteraan subjektif

Ryff (dalam Mujamiasih, 2013) menghasilkan suatu model kesejahteraan dalam bentuk multidimensi yang terdiri atas enam fungsi psikologis positif, yaitu:

1. Penerimaan diri

Penerimaan bukan berarti bersikap pasif atau pasrah, akan tetapi pemahaman yang jelas akan peristiwa yang terjadi sehingga individu dapat memberikan tanggapan secara efektif

2. Hubungan positif dengan sesama

Diener dan Seligman menemukan bahwa hubungan sosial yang baik merupakan sesuatu yang diperlukan, tapi tidak cukup untuk membuat kesejahteraan subjektif seseorang tinggi. Artinya, hubungan sosial yang baik tidak membuat seseorang mempunyai kesejahteraan subjektif yang tinggi, namun seseorang dengan kesejahteraan subjektif yang tinggi mempunyai ciri-ciri berhubungan sosial yang baik.

3. Autonomi

Ciri utama dari seorang individu yang memiliki autonomi yang baik antara lain dapat menentukan segala sesuatu seorang diri (*self determining*) dan mandiri. Seorang individu mampu untuk mengambil keputusan tanpa tekanan dan campur tangan orang lain. Selain itu, orang tersebut memiliki ketahanan dalam menghadapi tekanan sosial, dapat mengatur tingkah laku dari dalam diri, serta dapat mengevaluasi diri dengan standard personal

4. Penguasaan lingkungan

Seseorang yang baik dalam dimensi penguasaan lingkungan memiliki keyakinan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan. Individu dapat mengendalikan berbagai aktivitas eksternal yang berada di

lingkungannya termasuk mengatur dan mengendalikan situasi kehidupan sehari-hari, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungannya, serta mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi. Sebaliknya seseorang yang memiliki penguasaan lingkungan yang kurang baik akan mengalami kesulitan dalam mengatur situasi sehari-hari, merasa tidak mampu untuk mengubah atau meningkatkan kualitas lingkungan sekitarnya, kurang peka terhadap kesempatan yang ada di lingkungannya dan kurang memiliki kontrol terhadap lingkungan.

5. Tujuan dalam hidup

Seseorang yang mempunyai komitmen dalam mengejar tujuan hidupnya, dia akan dapat memahami makna hidup dan mampu mengatasi masalah. Hal itu memiliki arti pada masa sekarang dan masa lalu dalam kehidupan. Sedangkan orang yang komitmen dalam hidupnya kurang maka dia tidak mampu memaknai hidup.

6. Pertumbuhan pribadi

Pribadi yang mampu berfungsi sepenuhnya adalah pribadi yang mempunyai *locus of control* sebagai alat evaluasi, dimana seseorang tidak melihat orang lain untuk mendapatkan persetujuan, tetapi mengevaluasi diri dengan menggunakan standard pribadinya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek kesejahteraan subjektif terdiri dari: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain,

otonomi/kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pribadi yang berkembang.

2) Faktor yang Mempengaruhi kesejahteraan subjektif

Menurut Pavot dan Diener (dalam Mujamiasih, 2013) Faktor faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif adalah sebagai berikut:

1. Perangai/watak

Perangai biasanya diinterpretasikan sebagai sifat dasar dan universal dari kepribadian, dianggap menjadi yang paling dapat diturunkan, dan ditunjukkan sebagai faktor yang stabil di dalam kepribadian seseorang.

2. Sifat

Sifat ekstrovert berada pada tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi karena mempunyai kepekaan yang lebih besar terhadap imbalan yang positif atau mempunyai reaksi yang lebih kuat terhadap peristiwa yang menyenangkan.

3. Karakter pribadi lain

Karakter pribadi lain seperti optimisme dan percaya diri berhubungan dengan *subjective well-being*. Orang yang lebih optimis tentang masa depannya dilaporkan merasa lebih bahagia dan puas atas hidupnya dibandingkan dengan orang pesimis yang mudah menyerah dan putus asa jika suatu hal terjadi tidak sesuai dengan keinginannya.

4. Hubungan sosial

Hubungan yang positif dengan orang lain berkaitan dengan *subjective well-being*, karena dengan adanya hubungan yang positif tersebut akan mendapat dukungan sosial dan kedekatan emosional. Pada dasarnya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain merupakan suatu kebutuhan bawaan.

5. Pendapatan

Dari survei diketahui, 96 persen orang mengakui bahwa kepuasan hidup bertambah seiring meningkatnya pendapatan pribadi maupun negara bersangkutan. Meski begitu, ketimbang uang, perasaan bahagia lebih banyak dipengaruhi faktor lain seperti merasa dihormati, kemandirian, keberadaan teman serta memiliki pekerjaan yang memuaskan.

6. Pengangguran

Adanya masa pengangguran dapat menyebabkan berkurangnya *subjective well-being*, walaupun akhirnya orang tersebut dapat bekerja kembali. Pengangguran adalah penyebab besar adanya ketidakbahagiaan, namun perlu diperhatikan bahwa tidak semua pengangguran mengalami ketidakbahagiaan.

7. Pengaruh sosial/budaya

Pengaruh masyarakat bahwa perbedaan kesejahteraan subjektif dapat timbul karena perbedaan kekayaan Negara. Ia menerangkan lebih lanjut bahwa kekayaan Negara dapat menimbulkan kesejahteraan

subjektif yang tinggi karena biasanya Negara yang kaya menghargai hak asasi manusia, memungkinkan orang yang hidup disitu untuk berumur panjang dan memberikan demokrasi.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada 7 faktor yang mempengaruhi *subjective well-being*, yaitu: perangai/watak, sifat, karakter pribadi lain berupa optimism dan percaya diri, hubungan sosial, pendapatan, pengangguran dan pengaruh sosial/budaya.

3) Komponen kesejahteraan subjektif

Menurut Diener (dalam Mujamiasih, 2013) kesejahteraan subjektif terbagi dalam dua komponen umum, yaitu:

1. Komponen kognitif

Komponen kognitif adalah evaluasi dari kepuasan hidup, yang didefinisikan sebagai penilaian dari hidup seseorang. Evaluasi terhadap kepuasan hidup dapat dibagi menjadi:

a. Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global (*life satisfaction*), yaitu evaluasi responden terhadap kehidupannya secara menyeluruh. Kepuasan hidup secara global dimaksudkan untuk mempresentasikan penilaian responden secara umum dan reflektif terhadap kehidupannya. Secara lebih spesifik, kepuasan hidup secara global melibatkan persepsi seseorang terhadap perbandingan keadaan hidupnya dengan standard unik yang mereka punyai.

b. Evaluasi terhadap kepuasan pada domain tertentu, adalah penilaian yang dibuat seseorang dalam mengevaluasi domain dalam

kehidupannya, seperti kesehatan fisik dan mental, pekerjaan, rekreasi, hubungan sosial dan keluarga.

Kedua komponen tersebut tidak sepenuhnya terpisah. Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global merupakan refleksi dari persepsi seseorang terhadap hal-hal yang ada dalam hidupnya, ditambah dengan bagaimana kultur mempengaruhi pandangan hidup yang positif dari seseorang.

2. Komponen aktif

Secara umum, komponen aktif kesejahteraan subjektif merefleksikan pengalaman dasar dalam peristiwa yang terjadi di dalam hidup seseorang. Dengan meneliti tipe-tipe dari reaksi afektif yang ada seorang peneliti dapat memahami cara seseorang mengevaluasi kondisi dan peristiwa di dalam hidupnya. Komponen afektif kesejahteraan subjektif dapat dibagi menjadi:

a. Afek positif (*positive affect*)

Afek positif mempresentasikan mood dan emosi yang menyenangkan seperti kasih sayang. Emosi positif atau menyenangkan adalah bagian dari kesejahteraan subjektif karena emosi-emosi tersebut merefleksikan reaksi seseorang terhadap peristiwa-peristiwa yang menunjukkan bahwa hidup berjalan sesuai dengan apa yang ia inginkan. Afek positif terlihat dari emosi-emosi spesifik seperti tertarik atau berminat akan sesuatu (*interested*), gembira (*excited*), kuat (*strong*), antusias

(enthusiastic), waspada atau siap siaga (alert), bangga (proud), bersemangat (inspired), penuh tekad (determined), penuh perhatian (attentive), dan aktif (active).

b. Afek negatif (*negatif affect*)

Afek negatif adalah pravelensi dari emosi dan mood yang tidak menyenangkan dan merefleksikan respon negatif yang dialami seseorang sebagai reaksinya terhadap kehidupan, kesehatan, keadaan, dan peristiwa yang mereka alami. Afek negatif terlihat dari emosi-emosi spesifik seperti sedih atau susah (*distressed*), kecewa (*disappointed*), bersalah (*guilty*), takut (*scared*), bermusuhan (*hostile*), lekas marah (*irritable*), malu (*shamed*), gelisah (*nervous*), gugup (*jittery*), khawatir (*afraid*)

Dapat disimpulkan bahwa terdapat dua komponen yang ada dalam kesejahteraan subjektif yaitu komponen kognitif dan komponen aktif, dimana komponen kognitif ini berfungsi sebagai proses pengevaluasian dari kepuasan hidup, sedangkan komponen aktif yaitu berupa pemberian refleksi pengalaman dasar dalam peristiwa yang terjadi di kehidupan seseorang.

2.2 Job Crafting

1. Definisi Job Crafting

Tims, Bakker, dan Derks (2012) mengemukakan bahwa *Job Crafting* adalah bentuk perubahan yang dilakukan karyawan atas inisiatif sendiri untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya dalam

pekerjaan. Menurut Berg dan Dutton (Tims, Bakker, dan Derks, 2012) *job crafting* adalah mengubah pekerjaan sedemikian rupa sesuai dengan preferensi, ketrampilan dan kemampuan karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Selanjutnya menurut Kieran (2013) *job crafting* sebagai cara dimana individu mengubah aspek-aspek dan persepsi dari pekerjaan untuk menyesuaikan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan karyawan itu sendiri.

Menurut Slemp dan Brodrick (2014) *job crafting* adalah cara dimana karyawan memiliki peran aktif di dalam pekerjaan dengan melakukan perubahan baik secara fisik maupun kognitif. *Job crafting* bersifat informal yaitu fokus pada perubahan ke arah positif. Karyawan melakukan inisiatif berdasarkan kepentingan, nilai-nilai, dan mencapai suatu kepuasan. *Job crafting* juga sebagai bentuk kebijaksanaan individu dari pengalaman kerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan. Hal tersebut hampir sama seperti yang disampaikan oleh Grant dan Ashford (Slemp dan Bodrick, 2014) yaitu bentuk perilaku proaktif yang mendorong karyawan melakukan hal yang lebih baik.

Job crafting dalam kajian awal Wrzesniewski dan Dutton (2001), didefinisikan sebagai proses proaktif karyawan dalam mengubah batasan mental untuk mendefinisikan ruang lingkup fisik, emosional, kognitif dan relasional dari sebuah pekerjaan. Pengertian tersebut berkembang dengan perhatian pada unsur preferensi personal sebagai determinan utama perubahan yang ditunjukkan karyawan. (Berg dan Dutton, 2010)

selanjutnya menyederhanakan definisi *job crafting* sebagai upaya mengubah batasan suatu pekerjaan, selaras dengan preferensi, keterampilan, dan kemampuan individu.

Petrou, Demerouti dan Schaufeli (2012) mendefinisikan *job crafting* sebagai inisiatif dan kerelaan karyawan untuk merekonstruksi aspek-aspek pekerjaan mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi pekerjaan mereka. Hal ini dilakukan dengan menggali sumber informasi (meminta saran dari atasan atau kolega), mencari tantangan (meminta tanggung jawab lebih), dan mengurangi tuntutan (menghilangkan tekanan atau tuntutan emosional, mental, atau fisik dari pekerjaan). Bakker *et al.*, (2011), mengajukan definisi yang lebih sederhana, dengan menjelaskan *job crafting* sebagai upaya yang berlandaskan inisiatif karyawan untuk merubah persepsi terhadap pekerjaan, sifat-sifat pekerjaan, serta hubungan kerja, dengan cara yang bermanfaat bagi karyawan itu sendiri.

Tims, Bakker, dan Derks (2012) menempatkan *job crafting* dalam perspektif perilaku kerja proaktif. Yang ditekankan pada usaha karyawan dalam menyesuaikan komponen pekerjaan sedemikian rupa, supaya dapat lebih selaras dengan kebutuhan, keterampilan, dan preferensi mereka. Perilaku kerja proaktif ini tercermin dari adanya inisiatif karyawan, yakni keaktifan dan kemandirian karyawan dalam mengelola pekerjaan bahkan melampaui apa yang secara formal diperlukan.

Job crafting menjelaskan adanya inisiatif karyawan dalam memahami lingkungan dan konteks pekerjaan, dan dilanjutkan dengan

tindakan atau perilaku yang berlandaskan preferensi, nilai-nilai, dan kemampuan personal, artinya karyawan dalam hal ini bukan hanya melakukan pekerjaan seperti yang dituliskan organisasi Tims, Bakker, dan Derks (2012). Relasi dengan perilaku kerja proaktif, mendasari Tims *et al.*, (2012) untuk mendefinisikan *job crafting* sebagai perubahan- perubahan yang dapat diciptakan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan pribadi ataupun kebutuhan mereka.

Hal yang serupa juga dikatakan oleh Wrzesniewski dan Dutton (2001) bahwa *job crafting* sebagai bentuk perubahan yang dilakukan karyawan baik fisik maupun kognitif yang secara proaktif membentuk pengalaman kerja dan tidak pasif dalam menanggapi lingkungan kerja. Dengan demikian, *job crafting* adalah suatu tindakan untuk mencapai kebermaknaan dalam pekerjaan. Konsep ini merujuk pada pendekatan *top-down*, dimana karyawan dapat mengubah karakteristik pekerjaan sesuai dengan inisiatif dan minatnya.

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa *job crafting* merupakan bentuk perilaku proaktif dimana karyawan mengubah karakteristik pekerjaan sesuai dengan minatnya untuk mengembangkan ketrampilan yang dimiliki.

1) Dimensi–Dimensi *Job Crafting*

Dimensi-dimensi *job crafting* menurut Tims, Bakker, dan Derks (Siddiqi, 2015) antara lain:

- a. Meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural (*Increasing structural job resources*) Meningkatkan kinerja karyawan di tingkat organisasi. Karyawan dapat berupaya meningkatkan daya struktural seperti mencari sumber daya, lebih mandiri, tanggung jawab pada atasan. Sehingga mencapai pengembangan diri dan mencari lebih banyak kesempatan untuk kemajuan dan pertumbuhan karyawan.
- b. Mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat (*Decreasing hindering job demands*) Karyawan mengurangi jumlah tugas mereka baik secara fisik dan psikologis dengan membuat dirinya lebih nyaman. Menghindari kerja selama berjam-jam, menghindari semacam keputusan yang rumit atau mengabaikan orang-orang yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional.
- c. Meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial (*Increasing social job resources*). Hal ini berkaitan dengan kepentingan perbaikan kinerja misalnya, karyawan dapat memperoleh saran dan umpan balik dari atasan, bawahan dan rekan-rekan kerja. Dengan demikian dapat membangun dukungan sosial yang diinginkan dalam lingkungan kerja.
- d. meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang (*Increasing challenging job demands*). Mempertahankan minat dan menghindari kebosanan dalam satu pekerjaan. Misalnya karyawan dapat berupaya untuk memperluas cakupan mereka atau membuat tugas pekerjaan menjadi lebih menantang. Mengambil tanggung jawab tambahan, menunjukkan minat dalam perkembangan pekerjaan baru serta

karyawan memiliki inisiatif terkait dengan tugasnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat dikatakan proaktif apabila memiliki *increasing structural job resources, decreasing hindering job demands, increasing social job resources, dan increasing challenging job demands*.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Crafting*

Faktor-faktor yang mempengaruhi job crafting menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) antara lain:

a. Kebutuhan kontrol pribadi

Kebutuhan ini sebagai hal yang mendasar untuk memegang kendali dalam beberapa aspek pekerjaan. Karyawan terlibat dalam job crafting untuk mengontrol pekerjaannya. Hal ini berguna untuk mempertahankan minat dalam pekerjaan dan motivasi di tempat kerja.

b. Citra diri yang positif

Karyawan termotivasi untuk membuat citra diri yang positif ketika bekerja. Hal ini untuk meningkatkan *self image* yang positif dalam melakukan aktivitas kerja. Selain itu, karyawan termotivasi untuk melindungi dan meningkatkan citra-diri dengan membentuk pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

c. Kebutuhan interaksi sosial

Kebutuhan mendasar yang dimiliki karyawan adalah berinteraksi dengan orang lain. Hal ini berfungsi untuk membuat identitas kerja yang lebih positif sehingga meningkatkan makna kerja.

Selain itu, dapat meningkatkan pekerjaan yang sesuai agar bermanfaat bagi perusahaan.

4) Selain itu, terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *job crafting* menurut Volman (2011) yaitu:

a. *Financial Orientation* (Orientasi pada Keuangan)

Individu yang mengutamakan *financial orientation* melihat pekerjaan berdasarkan reward. Individu akan fokus pada pekerjaan yang memiliki *reward* yang tinggi, sehingga individu lebih membatasi tugas-tugas dalam pekerjaan. Ketika *reward* tidak diperoleh menyebabkan ketidakpuasan dalam diri individu.

b. *Career Orientation* (Orientasi pada Karir)

Individu yang memiliki *career orientation* mengutamakan pada kemajuan karir. Individu memenuhi kebutuhan akan status dan prestasinya dengan cara memperluas interaksi sosial dalam organisasi. Berbeda dengan individu yang memiliki *financial orientation*, individu ini tidak hanya menginginkan imbalan berupa uang namun menginginkan pengembangan diri dalam pekerjaan sehingga memperoleh status sosial yang lebih tinggi.

c. *Calling Orientation* (Orientasi kepada Tuhan)

Individu dengan *calling orientation* fokus pada kenikmatan dan pemenuhan dalam pekerjaan. Pada konteks agama individu melakukan pekerjaan untuk memenuhi kewajiban kepada Tuhan. Individu percaya bahwa Tuhan tidak terpisahkan dalam kehidupan pribadinya, sehingga

individu lebih semangat dan berkualitas dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, faktor yang dapat mempengaruhi *job crafting* yaitu kebutuhan kontrol pribadi, citra diri yang positif, kebutuhan interaksi sosial, *financial orientation*, *career orientation*, serta *calling orientation*.

2.3 Keterikatan kerja (*work engagement*)

1. Definisi keterikatan kerja

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma dan Bakker menjelaskan keterikatan kerja adalah suatu penghayatan positif dan rasa terpenuhi pada pekerjaan yang ditandai dengan adanya vigor, dedication, dan absorption (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002, dalam Bakker dan Leiter 2010, h. 13).

Definisi yang dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma (dalam Bakker dan Leiter 2010) tersebut membedakan konsep keterikatan kerja dengan konsep *burnout* dan menjadikan konsep keterikatan kerja sebagai suatu konstruk yang independen. Selain itu dalam definisi yang dikemukakan tercakup aspek afektif dan kognitif dari keterikatan kerja sehingga secara tidak langsung disamping mencakup aspek kognitif, keterikatan kerja juga mencakup penggunaan emosi dan perasaan secara aktif (Salanova & Schaufeli, 2008). Seperti yang sudah dijelaskan di atas, definisi keterikatan kerja mencakup tiga aspek yaitu vigor, dedication, dan absorption yang dapat dianalisis secara terpisah.

Murnianita (2012) menyatakan bahwa istilah *employee engagement*

dengan keterikatan kerja seringkali digunakan bergantian, tetapi keterikatan kerja dianggap lebih spesifik. keterikatan kerja mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2010)

Keterikatan kerja lebih dari pada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu ke keadaan yang bergerak tetap meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu (Schaufeli *et al.*, 2010). Schaufeli, Salanova, dan Bakker (dalam Mujiasih, 2012) memberikan batasan mengenai keterikatan kerja sebagai persetujuan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Schaufeli dan Bakker, Rothbard (dalam Saks, 2006) mendefinisikan *engagement* sebagai keterikatan psikologis yang lebih lanjut melibatkan dua komponen penting, yaitu *attention* dan *absorption*. *Attention* mengacu pada ketersediaan kognitif dan total waktu yang digunakan seorang karyawan dalam memikirkan dan menjalankan perannya, sedangkan *Absorption* adalah memaknai peran dan mengacu pada intensitas seorang karyawan fokus terhadap peran dalam organisasi.

1) Dimensi – dimensi Keterikatan Kerja (*work engagement*)

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2010) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya vigor, dedication dan absorption. Berdasarkan definisi ini,

Schaufeli dan Bakker (2010) mengkonseptualisasikan dimensi-dimensi dari keterikatan kerja, sebagai berikut:

a. *Vigor* (Semangat)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi dan resiliensi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah lelah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Biasanya orang-orang yang memiliki skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, gelora semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara yang memiliki skor yang rendah pada *vigor* memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah selama bekerja.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

c. *Absorption* (absorpsi)

Absorption mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan

kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada absorption biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupakan dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor absorption yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

2) Ciri-ciri dari *Work Engagement*

Terdapat berbagai macam pendapat mengenai ciri-ciri yang dimiliki oleh karyawan dengan *Work Engagement* yang tinggi dan dikemukakan dalam beberapa literatur, antara lain menurut Hewitt (dalam Schaufeli & Bakker, 2010, h.12), menyatakan karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, antara lain yaitu:

- a. *Say* – secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana seseorang bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan
- b. *Stay* – Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana seseorang bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
- c. *Strive* – Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat

berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi ditempat dia bekerja.

Federman (2009, h.21-22) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya
- b. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari pada diri mereka sendiri
- c. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan
- d. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa

Leiter & Bakker (2010, h.2), menyatakan bahwa ciri karyawan yang memiliki *Work Engagement* yaitu mereka yang merasa terdorong untuk berusaha terus maju menuju tujuan yang menantang, dan selalu menginginkan kesuksesan. Selain itu, *Work Engagement* juga merefleksikan energi karyawan yang dibawa dalam pekerjaan.

Marciano (2010, h. 42) mengemukakan terdapat 10 karakteristik respon yang dimunculkan oleh para karyawan yang memiliki *Work Engagement* yaitu:

- a. Membawa ide baru dalam pekerjaan,
- b. Bersemangat dan antusias tentang pekerjaan,
- c. Memiliki inisiatif,
- d. Aktif dalam meningkatkan diri, orang lain dan bisnis,
- e. Konsisten dalam mencapai tujuan dan harapan, bahkan melebihinya,

- f. Ingin tahu dan tertarik terhadap pekerjaan, misalnya dengan bertanya,
- g. Mengenal dan mendukung anggota tim,
- h. Bersikap positif dan optimis dalam bekerja,
- i. Mengatasi masalah atau tantangan dan tetap fokus terhadap tugas, dan
- j. Berkomitmen terhadap organisasi

Karyawan yang memiliki *Work Engagement* akan menikmati pekerjaan yang mereka lakukan dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang mereka mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja. Selain itu karyawan yang *engaged* juga mempunyai tingkat energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008, h. 173).

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi keterikatan kerja

Schaufeli dan Bakker menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi prediktor penting bagi keterikatan kerja. Menurut (Schaufeli dan Bakker, 2010) *Job demand*, *job resources*, dan *personal resources* merupakan faktor-faktor yang kuat bagi keterikatan kerja (Bakker & Leiter, 2010, h. 87).

a. Tuntutan kerja (*Job demands*)

Diartikan sebagai derajat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga perlu diberikan respon. Respon yang diberikan seringkali harus mengeluarkan usaha baik fisik ataupun psikis dari individu atau karyawan terkait dikarenakan tuntutan kerja ini dapat mengarah pada aspek fisik, sosial

atau organisasional. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tuntutan kerja antara lain adalah: tekanan kerja (*work pressure*), tuntutan emosi (*emotional demands*), tuntutan mental (*mental demands*), dan tuntutan fisik (*physical demands*) (Schaufeli dan Bakker, 2010)

b. Sumber daya kerja (*job resources*)

Sumber daya kerja atau yang sering disebut *job resources* diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan yang antara lain digunakan untuk:

- 1) Mengurangi tuntutan dari pekerjaan dan usaha yang dikerluarkan secara fisik maupun psikis
- 2) Meraih suatu tujuan/goal dari pekerjaan
- 3) Menstimulasi perkembangan, pertumbuhan dan pembelajaran pribadi.

Menurut model teori *job demands- resources*, Halbesleben (dalam Bakker & Leiter, 2010, h. 109) menyatakan bahwa sumber daya kerja merupakan penahan hubungan antara tuntutan kerja dan kelelahan (*exhaustion*). Dibawah kondisi pekerjaan, pekerja yang memiliki level tinggi dari *resources* memberikan lebih masukan dan kemudian lebih mampu berhubungan dengan tuntutan (*demands*). Hasilnya, pekerja akan cenderung memiliki tingkat kelelahan yang rendah dalam bekerja (Schaufeli dan Bakker, 2010) .

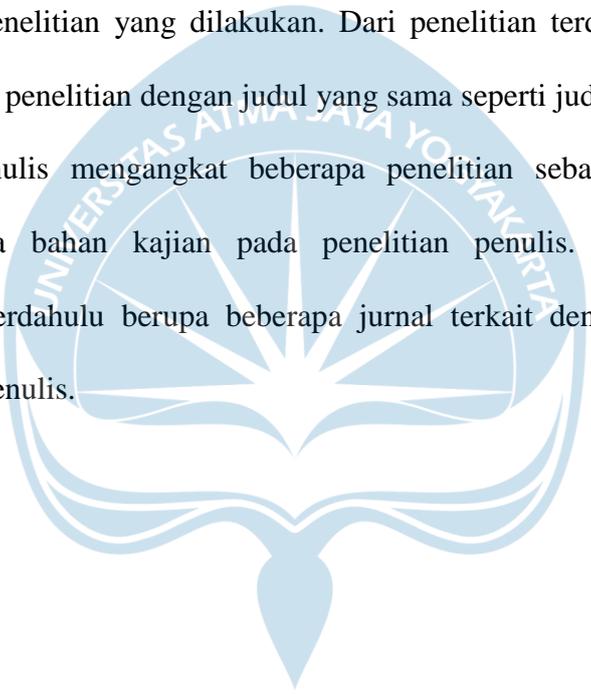
c. Sumber daya pribadi (*Personal resources*)

Diartikan sebagai aspek kognitif dan afektif dari kepribadian, yang merupakan kepercayaan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan serta

bersifat dapat dikembangkan, yang mana hal ini dapat memotivasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan bahkan saat menghadapi kesulitan dan tantangan (Bakker, 2008, h. 8-13).

2.4 Penelitian terdahulu.

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

The image contains a large, light blue watermark logo of Universitas Atma Jaya Yogyakarta. The logo features a stylized sunburst or starburst design in the center, with the text 'UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA' written in a circular path around it. The logo is semi-transparent and serves as a background for the text.

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisis
1	Aririn Husnayain (2018)	Pengaruh Job Crafting, Syukur dan Totalitas Kerja terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan	Independent: Job Crafting, Syukur dan Totalitas Kerja Dependent: Kesejahteraan Subjektif Alat analisis: SEM
2	Rastogi dan Chaudhary (2018)	Job crafting and work-family enrichment: the role of positive intrinsic work engagement	Independet: Job Crafting, Variabel mediasi: Work Engagement Dependentnya: work family enrichment Alat analisis: SEM
3	Sergio Peral Madelyn Geldenhuys (2016)	The effects of job crafting on subjective well-being amongst South African high school teachers	Independennya: Job crafting Dependentnya Subjective Well being. Alat Analisisnya: SEM

2.5 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka pikir penelitian serta didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada bagian tinjauan pustaka, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara *Job Crafting* dari dimensi peningkatan SDM secara struktural terhadap keterikatan kerja (*work engagement*)

Menurut model JD-R, sumber daya pekerjaan adalah faktor yang paling penting dari keterikatan kerja dan sumber daya pekerjaan ini mendapatkan arti penting di hadapan pada tuntutan pekerjaan serta mampu memprediksi keterikatan kerja, yang pada akhirnya akan memprediksi kinerja dari seorang karyawan.

Sumber daya pada pekerjaan mampu memberikan pembelajaran, pertumbuhan, dan pengembangan pada karyawan dengan memuaskan kebutuhan dasar manusia akan otonomi, kompetensi, dan rasa memiliki, dan dengan demikian akan bertindak sebagai motivasi intrinsik (Deci and Ryan, 1985). Sumber daya pekerjaan adalah sumber daya utama dalam mencapai pekerjaan, lingkungan kerja yang menawarkan berbagai sumber daya untuk meningkatkan daya tahan terhadap upaya dan tugas yang di berikan di kantor. (Bakker, 2011).

Literatur yang berkembang juga menyarankan bahwa sumber daya yang berhubungan dengan pekerjaan memiliki potensi untuk menumbuhkan keterikatan kerja di antara karyawan (lihat Crawford *et al.*, 2010 dan Halbesleben, 2010).

Studi sebelumnya telah memberikan bukti empiris yang mengkonfirmasi peran sumber daya terkait pekerjaan (dukungan, otonomi, umpan balik, dll.) dapat mempengaruhi keterikatan kerja meskipun tingkat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi (Hakanen dan Roodt, 2010; Bakker dan Demerouti, 2007). Jika suatu organisasi memiliki karyawan yang rendah dalam pengetahuannya maka pihak perusahaan akan memberikan pelatihan untuk menambah wawasan serta meningkatkan pemahaman karyawan secara struktural sehingga karyawan tersebut dapat terlibat secara langsung untuk mendukung tujuan perusahaan (Husnayain, 2018). Oleh karena itu, dimensi sumber daya yang berfokus pada kerajinan kerja, peningkatan sumber daya struktural memiliki hubungan yang positif

terhadap keterikatan kerja (*work engagement*)

H1. Peningkatan SDM secara struktural berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja

2. Hubungan antara *Job Crafting* dari dimensi peningkatan relasi sosial terhadap keterikatan kerja (*work engagement*)

Sumber daya pekerjaan sosial yang menuntut pekerjaan yang tinggi dapat digabungkan dengan perilaku karyawan di tempat kerja yang dapat meningkatkan keterikatan kerja (Schaufeli, 2010). Schaufeli & Bakker (2004) juga menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan masalah pada kesehatan, dan sumber daya pekerjaan itu bisa mengarah pada intensi turnover melalui keterikatan kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mental, organisasi harus memanfaatkan proses yang didorong oleh motivasi yang mencakup sumber daya pekerjaan (Schaufeli, 2010). Pekerjaan sumber daya yang memainkan peran motivasi intrinsik mereka dapat membantu karyawan tumbuh, belajar dan berkembang (Bakker, 2010).

Peningkatan relasi sosial dapat memberi karyawan tantangan, umpan balik, dan kebebasan optimal dalam pekerjaan. Karyawan dapat menciptakan motivasi intrinsik dan meningkatkan keterikatan kerja mereka dengan lebih baik ditempat kerja (Roberts & Davenport, 2002) Umpan balik positif tampaknya meningkatkan tingkat keterikatan kerja. Karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaan jika mereka menganggap pekerjaan sebagai tantangan dan memiliki kebebasan untuk mandiri dalam pekerjaan

mereka (Bekker, 2010). Roberts & Davenport (2002) menemukan bahwa pengembangan karir, identifikasi dalam organisasi dan lingkungan kerja yang memberi penghargaan juga akan meningkatkan pekerjaan dan tingkat keterikatan kerja karyawan. Karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka jika organisasi memberi mereka peluang untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan dan cara untuk mengelola karier mereka (Ryan & Deci 2000).

Ketika individu bekerja dengan giat, semangat serta menggunakan kemampuannya dan mereka dihargai atas pekerjaan serta orang lain memberikan tanggapan atau saran terhadap pekerjaannya akan meningkatkan kepercayaan diri atas hasil yang di capai sehingga akan semakin terlibat dengan pekerjaannya (Ryan & Deci 2010). Oleh karena itu, dimensi sumber daya yang berfokus pada *Job Crafting*, peningkatan relasi sosial memiliki hubungan yang positif terhadap keterikatan kerja (*work engagement*)

H2. Peningkatan relasi sosial berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja

3. Hubungan antara *Job Crafting* dari dimensi Tuntutan Pekerjaan yang Menantang terhadap keterikatan kerja (*work engagement*)

Peningkatan permintaan pekerjaan yang menantang membantu karyawan tidak hanya dalam menghindari masalah kebosanan tetapi juga dalam mempertahankan minat pada pekerjaan seseorang (Deci *et al.*,

1981). Kami mendefinisikan dimensi kerajinan kerja ini sebagai kecenderungan atau upaya yang diprakarsai oleh karyawan untuk memperluas rentang pekerjaan mereka yang ada dan merestrukturisasi tugas-tugas terkait untuk membuat pekerjaan yang ditugaskan lebih menantang. Ini mencakup banyak inisiatif di pihak karyawan seperti secara sukarela mengambil tanggung jawab tambahan dan menunjukkan minat pada tugas dan pengembangan pekerjaan serta meningkatnya tingkat tantangan dalam pekerjaan dikaitkan dengan motivasi intrinsik (Deci *et al.*, 1981).

Studi menunjukkan bahwa adanya tantangan dalam pekerjaan menghilangkan kebosanan dan mendorong keterikatan kerja (Chen *et al.*, 2014). Tuntutan pekerjaan yang menantang membuat karyawan melampaui kemampuan mereka dan memotivasi mereka untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk mencapai tujuan yang lebih sulit (LePine *et al.*, 2005).

Menghadapi tuntutan pekerjaan yang menantang, karyawan lebih tertarik pada tugas pekerjaan dan merasa bersemangat untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Gorgievski dan Hobfoll (2008) menemukan bahwa tuntutan yang menantang di tempat kerja menanamkan keahlian di antara karyawan yang menghasilkan tingkat kepuasan diri yang lebih tinggi dan kepuasan serta karyawan terlibat secara langsung dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, dimensi sumber daya yang berfokus pada

Job Crafting, peningkatan tuntutan pekerjaan yang menantang memiliki hubungan yang positif terhadap keterikatan kerja (*work engagement*)

H3. Tuntutan pekerjaan yang menantang berpengaruh positif terhadap Keterikatan kerja

4. Hubungan keterikatan kerja (*work engagement*) dengan kesejahteraan subjektif (*subjective well being*)

Menurut Tims dan Bakker (2010) pekerjaan yang dirancang dengan baik dapat menghasilkan peningkatan kesejahteraan karyawan, dengan harapan bahwa karyawan yang merancang pekerjaan mereka akan mengalami peningkatan kesejahteraan karyawan. Keterikatan kerja dalam konteks kerja modern dipandang sebagai jalur yang sangat penting menuju sebuah kesuksesan dan kesejahteraan (Wrzesniewski, Berg dan Dutton, 2010).

Keterikatan karyawan dalam suatu pekerjaan menunjukkan bahwa karyawan merancang pekerjaan mereka, karyawan yang terlibat akan mengupayakan peningkatan tingkat kesejahteraan (Tims *et al.*, 2014). Bakker (2015) menemukan bahwa individu yang terlibat didalam pekerjaan dan bekerja dengan maksimal dalam organisasi maka terjadi peningkatan tingkat keterikatan kerja yang akan mempengaruhi efektifitas pada pekerjaan tersebut.

Rastogi (2018) menemukan bahwa individu yang memiliki keterikatan kerja (*work engagement*) yang tinggi maka akan semakin aktif

bekerja dan ketika karyawan terlibat dalam sebuah pekerjaan maka akan ada reward dan intensif untuk karyawan sehingga kesejahteraannya meningkat. ketika seorang karyawan aktif terlibat dan di hargai di dalam organisasi secara tidak langsung mereka mengalami kepuasan hidup dan mengalami kegembiraan lebih sering dengan pekerjaan yang di tekuni (Rastogi, 2018). Berdasarkan uraian di atas maka dengan ini hipotesis kedua adalah:

H4. Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif

5. Hubungan *Job Crafting* terhadap kesejahteraan subjektif (*subjective well being*)

Berdasarkan model JD-R, yang mengusulkan bahwa sumber daya pekerjaan yang terdiri dari peningkatan SDM secara struktural, peningkatan relasi sosial dan tuntutan pekerjaan yang menantang dapat memberikan motivasi pada karyawan untuk dapat bekerja secara aktif demi sebuah kesejahteraan (Bakker, 2011; Demerouti *et al.*, 2001), kami harapkan bahwa karyawan yang meningkatkan sumber daya pekerjaan mereka akan mengalami tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi. Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan aktif, positif, yang terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Semangat ditandai dengan tingginya tingkat energi, kemauan untuk berusaha dalam pekerjaan, dan ketekunan dalam menghadapi

kesulitan. Dedikasi menyiratkan antusiasme dan perasaan ditantang oleh pekerjaan itu. Penyerapan adalah kualitas sepenuhnya berkonsentrasi dan fokus pada pekerjaan. Kami juga memasukkan kepuasan kerja karena ini adalah operasionalisasi yang paling umum dari kesejahteraan yang terkait dengan pekerjaan (Blanchflower & Oswald, 1999).

Berdasarkan model sirkumplex dari pengaruh kesejahteraan subjektif (Posner, Russell, & Peterson, 2005), konstruksi ini dapat dipetakan dua dimensi afektif. Dimensi pertama berkisar dari kesenangan hingga ketidaksenangan, dan dimensi kedua berkisar dari aktif untuk tidak aktif. Pegawai yang terlibat akan mengalami tingkat kesenangan yang tinggi dan beraktifitas dengan baik pada pekerjaannya, sedangkan karyawan yang puas ditandai dengan tingkat kesenangan dan loyalitas yang tinggi (Bakker & Oerlemans, 2011). Dimensi ini memungkinkan peneliti untuk mengonseptualisasikan berbagai aspek kesejahteraan karyawan.

Pada Model JD-R versi Italia mengusulkan 3 aspek dalam *Job Crafting* yang mempunyai dimensi yaitu sumberdaya struktural, sosial dan pekerjaan yang menantang dalam sebuah organisasi secara tidak langsung memiliki hubungan dengan kesejahteraan pada karyawan, dimana setiap karyawan akan bekerja demi mendapatkan kesejahteraan yang baik jika karyawan ingin mendapatkan kesejahteraan yang baik maka karyawan harus bekerja dengan sungguh – sungguh (Husnayain, 2018). Keterikatan kerja dan kepuasan kerja dapat meningkat sebagai konsekuensi dari *Job crafting* karena karyawan dapat membentuk

pekerjaan mereka serta sumber daya untuk memenuhi preferensi dan kebutuhan mereka sendiri sehingga mereka merasa puas dan bahagia di tempat kerja.

H5. Peningkatan SDM secara struktural berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif

H6. Peningkatan relasi sosial berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif

H7. Tuntutan pekerjaan yang menantang berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif

6. Hubungan *Job Crafting* terhadap kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*) dengan variabel keterikatan kerja (*Work Engagement*) sebagai pemediasi.

Rastogi (2018) menyatakan bahwa kemampuan *Job Crafting* diantara karyawan menyoroti tingkat keterikatan mereka terhadap keinginan untuk kualitas hidup yang lebih sejahtera. Kemampuan yang diperoleh secara pribadi ditempat kerja melalui *Job Crafting* cenderung meningkatkan kualitas hidup karyawan supaya lebih mendapatkan kesejahteraan (Husnayain, 2018). Menurut model JD-Rmodel organisasi yang menuntut karyawan memobilisasi pekerjaan yang tinggi kemungkinan besar akan meningkat keterikatan kerja (Van Wingerden, 2017). Rastogi dan Chaudhary (2018) menyatakan sumber daya struktural dan sosial yang diperoleh di tempat kerja, yaitu peningkatan jumlah

sumber daya, otonomi yang lebih besar, peluang pertumbuhan yang lebih baik, dan transfer keahlian dari orang yang ahli di bidangnya mengharapkan untuk terlibat dalam pekerjaannya yang lebih tinggi agar dapat menunjang kesejahteraan mulai dari memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi seperti merasa puas dengan pekerjaannya dan bahagia dengan apa yang di kerjakan. Jika karyawan mengalami kepuasan hidup dan mengalami kegembiraan lebih sering maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari (Husnayain, 2018). Sebaliknya, jika seseorang memiliki kesejahteraan subjektif yang rendah dia tidak puas dengan hidupnya, mengalami sedikit afeksi dan kegembiraan, dan lebih sering mengalami emosi negatif seperti kemarahan atau kecemasan maka dapat dikatakan karyawan tidak mendapat kesejahteraan subjektif dalam pekerjaannya (Husnayain, 2018).

keterikatan kerja merangkul pengalaman-pengalaman peran positif yang diperoleh melalui sumber daya yang diperoleh melalui kerajinan kerja yang diharapkan akan ditransfer pada kesejahteraan subjektif (Siu *et al.*, 2010).

Sejalan dengan model *Subjective Well Being*, Husnayain (2018) mengasumsikan bahwa peningkatan sumber daya pekerjaan sosial dan struktural, peningkatan tantangan sebagai akibat dari *Job Crafting* yang mendorong keterikatan kerja menghasilkan lebih lanjut ke berbagai bentuk sumber daya seperti semangat, dedikasi dan penyerapan yang dapat menyebabkan kesejahteraan yang subjektif. Sumber daya ini dihasilkan di

tempat kerja mengurangi ketegangan dan meningkatkan keterikatan dalam mendapatkan kesejahteraan (Diener, 2001 dalam Husnayain, 2018). beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa keterikatan kerja menghasilkan energi yang lebih tinggi dan emosi positif seperti optimis (*optimism*), kepercayaan diri (*self-efficacy*) dan harga diri (Bakker *et al.*, 2008; Bakker, 2011), yang mengarah pada perluasan pemikiran dan reparasi tindakan.

Greenhaus dan Powell (2006) menyatakan emosi positif, peningkatan pengetahuan, dan hubungan sosial yang kuat atau hubungan di tempat kerja dapat menjadi beberapa contoh untuk meningkatkan kesejahteraan. *Job Crafting* sangat penting di lakukan didalam sebuah organisasi, ketika sumber daya ini digunakan untuk terlibat secara aktif didalam pekerjaan akan meningkatkan kesejahteraan, kesejahteraan subjektif terjadi, misalnya, ketika seorang karyawan melakukan pekerjaan diluar batas yang sudah ditentukan oleh organisasi demi peningkatan organisasi maka perusahaan akan memberikan bonus untuk menghargai pekerjaan yang dilakukan (Husnayain, 2018).

Berdasarkan teori yang diperluas dan dibangun oleh Diener (dalam Husnayain, 2018) mengusulkan bahwa keterikatan kerja sepenuhnya memediasi hubungan antara *Job Crafting* dan kesejahteraan yang subjektif. Ketika seorang karyawan rajin dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya maka dapat dikatakan karyawan sudah terlibat secara langsung dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan mendapatkan

bonus atau *reward* yang akan membuat mereka merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja (Husnayain, 2018). Berdasarkan uraian di atas maka dengan ini hipotesis ketiga adalah

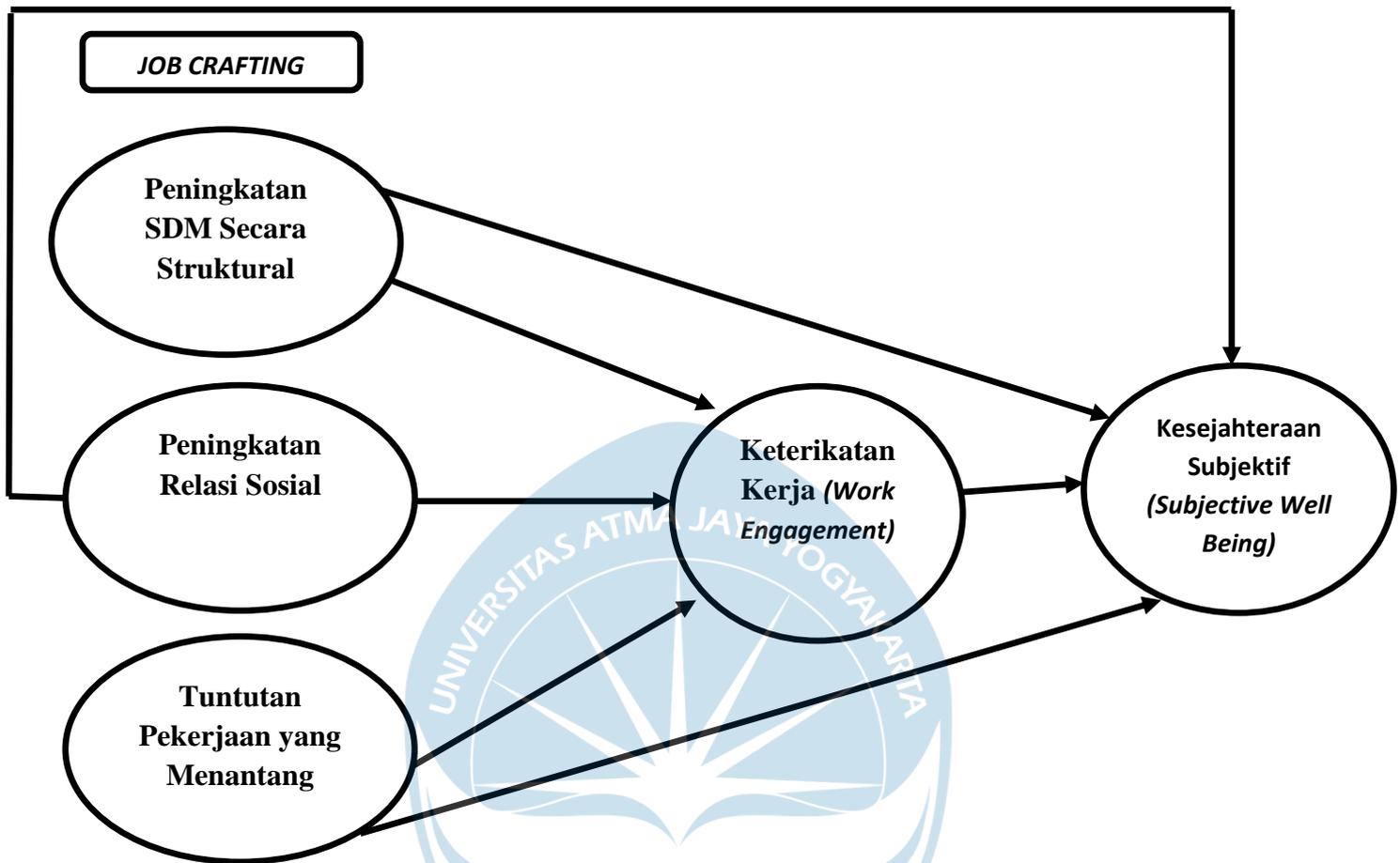
H8. Keterikatan kerja memediasi hubungan antara peningkatan SDM secara struktural dan kesejahteraan subjektif.

H9. Keterikatan kerja memediasi hubungan antara peningkatan relasi sosial dan kesejahteraan subjektif.

H10. Keterikatan kerja memediasi hubungan antara tuntutan pekerjaan yang menantang dan kesejahteraan subjektif.

2.6 Kerangka pemikiran

Kerangka konseptual penelitian adalah susunan konsep penelitian yang menjelaskan variabel-variabel yang diteliti. Dimana, kerangka ini dibentuk untuk menjelaskan secara rinci konstruksi aliran logika penelitian untuk mengkasi secara sistematis kenyataan empiris. Kerangka penelitian ini dapat digambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



(Sumber: Rastogi dan Chaudhary, 2018)

GAMBAR 2.2
KERANGKA PIKIR PENELITIAN