

# 7<sup>th</sup> NCAB 2020

NATIONAL CONFERENCE ON APPLIED BUSINESS

## BOOK ABSTRACT

*"Creative Strategic to Business Sustainability"*

co-host:



PROGRAM  
MAGISTER MANAJEMEN



# BOOK ABSTRACT

*“Creative Strategic to Business Sustainability”*

Editor:

Dr. Nuryakin.,M.M

Dr. Arni Surwanti.M.Si

Prof. Dr. Heru Kurnianto, MM

Fauziah, S.E.,M.Si

**PPS**  
U M Y  **Penerbit**  
**Program Pascasarjana**  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

**Book Abstract**  
***“Creative Strategic to Business Sustainability”***

Volume 1, vi + 109 halaman, 170 x 250 mm

ISBN: 978-623-90018-5-8

Editor:

Dr. Nuryakin.,M.M

Dr. Arni Surwanti.M.Si

Prof. Dr. Heru Kurnianto, MM

Fauziah, S.E.,M.Si

Tata Letak:

Junior Hendri Wijaya S.IP

Meisy Lathifah, S.E

Rizkiana Rahayu, SE

Desain Sampul:

Junior Hendri Wijaya S.IP

Penerbit:

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Cetakan Pertama, Maret 2020

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara  
apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit

## PROCEEDINGS

The 7<sup>th</sup> National Conference on Applied Business  
(NCAB)  
14 Maret 2020

### HOSTED & Co-HOST

#### Hosted:

Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)

#### Institute of Co-host:

1. Program Studi Magister Manajemen (MM) Universitas Islam Indonesia (UII), Yogyakarta.
2. Program Studi Magister Manajemen (MM) Universitas Islam Sultan Agung, Semarang.
3. Program Studi Magister Manajemen (MM) Universitas Kristen Duta Wacana (UKDW), Yogyakarta.
4. Program Studi Magister Manajemen (MM) Universitas Sebelas Maret (UNS), Surakarta.
5. Program Studi Magister Manajemen (MM) Universitas Stikubank (Unisbank), Semarang.
6. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) YKPN Yogyakarta.

#### Reviewer:

1. Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono. MM. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Siswoyo Haryono. MM. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Dr. Arni Surwanti. MSi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Dr. Nuryakin. MM. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
5. Retno Tanding. PhD. MSi. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
6. Prof. Dr. Asri Laksmi Rianti. Msi, Universitas Sebelas Maret Yogyakarta
7. Dr. Singgih Santoso, MM, Universitas Kristen Duta Wacana
8. Dr. d. Agus Harjito, M.Si, Universitas Islam Indonesia

9. Prof. Dr. Widodo. M.Si, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang.
10. Dr. Gregorius Masdjojo M.Kom, M.Si, Universitas Stikubank (Unisbank), Semarang
11. Dr. Miswanto., M. S, STIE YKPN Yogyakarta
12. Dr. Wihandaru Sotya Pamungkas, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
13. Dr. Susanto, MS, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
14. Dr. Firman Pribadi. MSi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
15. Dr. Ika Nurul Qomari. MSI, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
16. Dr. Nur Hidayah. MM, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
17. Fauziah, S.E., M.Si, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
18. Dr. Udin MM, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
19. Dr. Dyah Handayani., MM, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
20. Munjiati Munawaroh, S.E., M.Si, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
21. Radian Dananjoyo, SE, MM, M.Sc, Ph.D, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
22. Dr. Qurratul Aini, M.Kes, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

## PENDAHULUAN

The 7<sup>th</sup> National Conference on Applied Business (NCAB) yang diselenggarakan pada tanggal 14 Maret 2020 di Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Ini merupakan Konferensi berskala Nasional yang pada awalnya di inisiasi oleh Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), Universitas Islam Indonesia (UII), dan Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta (UKDW) serta disupport oleh Aliansi Program Magister Manajemen Indonesia (APMMI).

The 7<sup>th</sup> National Conference on Applied Business (7<sup>th</sup> NCAB) saat ini di selenggarakan oleh Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai host dan di dukung oleh beberapa Program Studi Magister manajemen lainnya sebagai co-host. Konferensi ini dilakukan secara bergiliran pada setiap dua kali dalam setahun di lingkungan Program Magister Manajemen yang menjadi anggota dalam kegiatan NCAB. Kegiatan ini merupakan sebuah kesempatan bagi mahasiswa magister, doctoral program, dosen, peneliti dan profesional dalam mengembangkan jejaring sosial mereka. Dalam kegiatan tersebut diseminarkan rancangan penelitian, hasil penelitian, case study, dan business plant dari berbagai mahasiswa magister dan program Doktor.

Dalam konferensi ini, terdapat 4 tema utama dan 108 abstrak yang terpilih. Kumpulan abstrak ini dikategorikan ke dalam empat bidang kajian ilmu manajemen, diantaranya Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Pemasaran, Manajemen Keuangan dan Manajemen Operasi. Semua abstrak mewakili rancangan penelitian, case study, hasil penelitian atau business plant yang memberikan berkontribusi pada pengembangan pengetahuan (*contribution to the body knowledge*) dalam berbagai bidang penelitian tersebut.

## KATA PENGANTAR



Dr. Arni Surwanti, M.Si

Ketua Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)

National Conference on Applied Business (NCAB) merupakan kegiatan Konferensi dalam level Nasional. Hingga saat ini National Conference on Applied Business (NCAB) sudah sampai pada konferensi ke 7. National Conference on Applied Business (NCAB) saat ini beranggotakan Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Program Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia, Program Magister Manajemen Universitas Sebelas Maret, Program Magister Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana, Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung dan Program Magister Manajemen Universitas Stikubank Semarang. Kegiatan NCAB ini diadakan dua kali dalam setahunnya secara bergiliran pada Program Studi Magister Manajemen tersebut. Tujuan dari kegiatan konferensi ini adalah untuk menyebarluaskan rancangan riset, hasil riset, case study atau business plant dan best practice dari berbagai perspektif di bidang manajemen agar dapat memberi solusi terhadap berbagai tantangan bisnis yang cepat berubah, kompleks dan tidak pasti.

Untuk mencapai keberhasilan berbisnis di era revolusi industri 4.0 saat ini dibutuhkan kolaborasi, *creative strategic* dan sinergitas yang bertumbuh baik antar para pelaku bisnis serta antara bisnis dan pendidikan tinggi sesuai dengan topik dalam seminar ini. Hal tersebut diharapkan dapat mendukung tercapainya sistem timbal balik yang kuat dan saling menguntungkan dalam menghadapi revolusi industri 4.0.

Kami ingin menyampaikan terima kasih yang tulus kepada semua tim yang terlibat dalam acara ini, atas bantuan dan kerja keras mereka untuk mengatur acara hebat ini. Dan, juga kami mengucapkan terima kasih untuk semua peserta yang telah mencurahkan waktu, pemikiran

serta tenaganya untuk dapat partisipasi dalam konferensi ini. Semoga kegiatan yang sangat bermakna ini selalu menghasilkan kolaborasi dan sinergi yang bermanfaat untuk kemajuan iptek dan kesejahteraan masyarakat Indonesia dalam mendukung pencapaian bangsa Indonesia yang lebih maju, unggul dan kokoh.

Yogyakarta, 14 Maret 2020  
Dr. Arni Surwanti, M.Si  
Ketua Prodi Magister Manajemen UMY  
email: arni\_surwanti@umy.ac.id

## KATA SAMBUTAN



Dr. Nuryakin, SE.,MM

CHAIR CONFERENCE

The 7<sup>th</sup> National Conference on Applied Business  
(NCAB)

The 7<sup>th</sup> National Conference on Applied Business (NCAB) yang di selenggarakan di Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ini bertema “*Creative Strategic to Business Sustainability*”. The Seventh National Conference on Applied Business (7<sup>th</sup> NCAB) diselenggarakan di Gedung Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada hari Sabtu, 14 Maret 2020. Dalam konferensi ini, terdapat 108 makalah dari 7 Program Magister Manajemen Universitas di Indonesia yang disajikan dalam sepuluh sesi paralel kelas presentasi yang diketuai oleh Chair kelas presentasi pada bidang masing-masing. Pada sabtu pagi, 120 peserta telah hadir di Ruang Seminar gedung Pascasarjana lantai 4 untuk mengikuti seminar. Isu keberlanjutan bisnis menjadi isu menarik dalam seminar tersebut. Hadir 3 pembicara dalam kegiatan seminar tersebut, diantaranya A. Kurniadi Saputro (PT. Pos Indonesia), Arif Sosiawan, S.TP., MM (PT. Sarihusada Generasi Mahardhika), dan Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).

Proceeding sebagai output dari 7<sup>th</sup> NCAB dan call paper, merupakan kumpulan abstrak dari makalah yang telah dipresentasikan di Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Kumpulan abstrak ini dikategorikan ke dalam empat bidang kajian ilmu manajemen, diantaranya Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Pemasaran, Manajemen Keuangan dan Manajemen Operasi.

Kami berterimakasih kepada semua peserta yang telah menghadiri dan mempresentasikan karya-karyanya. Kami berharap masukan-masukan

yang diberikan saat sesi paralel bisa meningkatkan kualitas dari artikel peserta. Kami juga berterimakasih kepada semua co-Host kegiatan The 7<sup>th</sup> NCAB yang telah mengirim Mahasiswa Magister Manajemen pada kegiatan konferensi ini.

Yogyakarta, 14 Maret 2020

Dr. Nuryakin, SE., MM  
Chair Conference 7<sup>th</sup> NCAB  
email: [nuryakin@umy.ac.id](mailto:nuryakin@umy.ac.id)

## The 7<sup>th</sup> National Conference on Applied Business (NCAB)

### Conference Chair:

Dr. Nuryakin. MM Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

### Paper Reviewer

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono. MM	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Prof. Dr. Siswoyo Haryono. MM	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Dr. Arni Surwanti. MSi	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Dr. Nuryakin. MM	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Retno Tanding. PhD. MSi	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Prof. Dr. Asri Laksmi Rianti. MS	Universitas Negeri Surakarta
Dr. Singgih Santoso, MM	Universitas Kristen Duta Wacana
Dr. d. Agus Harjito, M.Si	Universitas Islam Indonesia
Prof. Dr. Widodo. M.Si	Universitas Islam Sultan Agung, Semarang
Dr. Gregorius Masdjojo M.Kom, M.Si	Universitas Stikubank (Unisbank), Semarang
Dr. Miswanto., M. S	STIE YKPN Yogyakarta

### Chair Session:

Prof. Heru Kurnianto Tjahjono. MM	Human Resources Management
Dr. Arni Surwanti, M.Si	Financial Management
Dr. Wihandaru Sotya Pamungkas	Financial Management
Dr. Nuryakin. MM	Marketing Management
Dr. Susanto, MS	Marketing Management
Dr. Firman Pribadi. MSi	Financial Management
Dr. Ika Nurul Qomari. MSI	Human Resources Management
Dr. Nur Hidayah. MM	Human Resources Management
Fauziah, S.E., M.Si	Human Resources Management
Dr. Udin MM	Human Resources Management
Dr. Dyah Handayani., MM	Marketing Management
Munjiati Munawaroh, S.E., M.Si,	Operation Management
Radyan Dananjoyo, SE, MM, M.Sc, Ph.D	Marketing Management
Dr. Qurratul Aini, M.Kes	Marketing Management

### Tata Letak

Junior Hendri Wijaya S.IP  
Meisy Lathifah, S.E

### Design Cover

Junior Hendri Wijaya S.IP

## PROFIL SINGKAT NARASUMBER



### **Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM**

---

Saat ini menjabat sebagai Kepala Program Studi Doktor (S3) Program Manajemen di Studi Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Siswoyo Haryono melakukan penelitian dalam bidang Bisnis dan Manajemen, Administrasi Bisnis dan Perilaku Organisasi.



### **Arif Sosiawan, S.TP.,MM**

---

Saat ini menjabat sebagai Factory Manager PT SGM. Arif Sosiawan pernah menempuh pendidikan S1 di *Food Technology* - UGM dan S2 Magister Management - UMY. Pengalaman yang pernah dilakukan sebagai berikut: *Service years at PT SGM: 24 years, Management Trainee at 1996, Operational Development Manager (SHE, Nature, Performance, Project) PT SGM, Safety, Health, Environment and Performance Manager Danone ELN Indonesia. Organizations: Chairman of Koperkasa (Koperasi PT SGM): 2018 - 2020, Former of Commissioner PT Bhakti Karya Mulia (Subsidiary of Koperkasa), Advisor of PT Koperkasa Mitra Abadi (Subsidiary of Koperkasa).*



### **A.Kurniadi Saputro**

---

A. Kurniadi Saputro Merupakan Manager Data Analitik & Bisnis Intelegent (PT Pos Indonesia). Pernah menempuh pendidikan di Magister of Sains di STIA LAN Makasar. Dengan memiliki skill di bidang Fasilitator Management, Trainee PT. Pos Indonesia (Persero), Fasilitator Leadership and Team Work PT Pos Indonesia, dan Fasilitator Dangerous Good and Valuable Good PT. Pos Indonesia (Persero).

## DAFTAR ISI

PROCEEDINGS.....	ii
PENDAHULUAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
KATA SAMBUTAN.....	ix
The 7 <sup>th</sup> National Conference on Applied Business (NCAB) .....	xi
PROFIL SINGKAT NARASUMBER .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii

ID PAPER	PENULIS DAN JUDUL	HAL
<b>SUMBER DAYA MANUSIA</b>		
NCAB 7_025	<b>Jesika Laurenza<sup>1</sup>, Heru Kristanto<sup>2</sup></b> Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional dan Persepsi Dukungan Pengawasan Terhadap Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja (Studi di RS Bethesda Lempuyangwangi)	1
NCAB 7_026	<b>Andi Hendrawan, S.T., M.T., M.Kes</b> AVOID Leadership Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)	2
NCAB 7_004	<b>Nurul Khafiana</b> Analisa Pengaruh Counterproductive Work Behaviors	3
NCAB 7_036	<b>Dima Roulina Simbolon</b> Social Intelligence and Social Media Orientation as a Means to Improve SMEs Innovation Performance	4
NCAB 7_051	<b>Asep Taufik</b> Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Memoderasi Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pt Kereta Api Indonesia (Persero))	5
NCAB 7_047	<b>Mohamad Sulton</b> Peran Mediasi Makna Dalam Pekerjaan Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja, Turnover Intention	6
NCAB 7_033	<b>Dita Prameswari</b> Community Agreeableness dan Inter Organizational Knowledge Sharing untuk meningkatkan Business Sustainability	7

NCAB 7_032	<b>Indah Rahayu</b> Pengembangan Konsep Human Resource Management Based Gamification untuk Millennial Workforce	8
NCAB 7_058	<b>Fajar Wihananto</b> Pengaruh Budaya Inovasi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja SDM Pemerintah Kota Salatiga	9
NCAB 7_037	<b>Jumiati</b> Mereduksi Work familiy konflik Untuk Meningkatkan Job Satisfaction dengan person Job Fit Dengan variabel Mediasi	10
NCAB 7_015	<b>Analisa</b> Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Tidak Etis (Studi Empiris pada Perbankan di D.I Yogyakarta)	11
NCAB 7_013	<b>Wulandari Dyah Pitaloka</b> Learning organization Capacity : A Mediating Between Knowledge Management And Job Performance	12
NCAB 7_074	<b>Fardi Rustam</b> Pengelolaan Rumah Sakit Umum Daerah Menuju Green Hospital Di Kabupaten Halmahera Tengah	13
NCAB 7_048	<b>Mellisa Claudia</b> Organizational Commitment Differences In Job And Gender Diversity : Study At Textile And Garment Industry In Surakarta	14
NCAB 7_057	<b>Dewi Kurniasih</b> Pendekatan Lean Hospital Untuk Menganalisis Pelayanan Rawat Jalan Poliklinik Penyakit Dalam Di Rs Pku Muhammadiyah Gamping	15
NCAB 7_065	<b>Ajeng Fatmi Kartini Amahoru</b> Pengaruh Komunikasi Terapeutik Perawat Terhadap Kepercayaan Dan Kepuasan Pasien Rawat Inap Rsud Masohi Kabupaten Maluku Tengah	16
NCAB 7_066	<b>Firda Mokodongan</b> pengaruh work engagement pada perilaku caring perawat dengan burnout sebagai variabel intervening (studi pada perawat di rumah sakit umum daerah datoe binangkang lolak)	17
NCAB 7_041	<b>Rani Arinasari</b> Pengaruh Work Overload Dan Family Work Conflict Terhadap Job Embeddedness Dengan Quality of Work Life Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Sekretariat DPRD DIY)	18

NCAB 7_067	<b>G. Kusumaningrum</b> Optimasi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Prosedural dan Pelatihan Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Mediasi Di RSUD M.Th. Djaman Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat	19
NCAB 7_073	<b>Gufa Bagus Pamungkas</b> The Relationship of Job Satisfaction and Internal Locus of Control with Turnover Intention on Nurses at Charlie Hospital, Kendal	20
NCAB 7_031	<b>Yuli Nurhasanah</b> Talent Management For Career Success Of Millennial Workforce	21
NCAB 7_008	<b>M. Azan Gaffarul N</b> pengaruh persepsi dukungan organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi	22
NCAB 7_093	<b>Syafrudin Aulia Azhar</b> Analysis of Factors That Cause Stress in Dentists: Literature Review	23
NCAB 7_035	<b>Adelia Ika Damayanti</b> Peran Value Congruence dan Inter Organizational Knowledge Sharing untuk Memperkuat Relationship Quality pada Komunitas Bisnis	24
NCAB 7_017	<b>Iko Risdiansah</b> Pengaruh Leadership style, Training dan Role of Ambiguity terhadap Employee performance di Wilayah PERUMDA PD Pasar Jaya Kramat Djati Jakarta Timur	25
NCAB 7_079	<b>Fawzi Rizki Pradana</b> Upaya Meningkatkan Komitmen Afektif Karyawan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kebumen Melalui 3 Model Of Justice (Distributive Justice, Procedural Justice, & Interaksional Justice)	26
NCAB 7_005	<b>Aris Windarsih</b> Pengaruh Sikap Positif Terhadap Peningkatan Kinerja : Study Kasus Pada Karyawan Kontrak	27
NCAB 7_091	<b>Anisza Willy Dewanti</b> Model Pencapaian Prestasi Kerja Melalui Human Capital Skill, Pengembangan Karier dan Soft Skill Training Dengan Pengawasan Sebagai Variabel Moderasi	28
NCAB 7_045	<b>Puspo Hartanti</b> Pengaruh Job Insecurity, Job Stress Dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention, Perceived Organizational	29

NCAB 7_016	Support Sebagai Variabel Moderasi <b>Muhammad Ilhamsyah</b> Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi Menurut Perspektif Karyawan Generasi Millennial	30
NCAB 7_100	<b>Reni Herawati</b> Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Smk Negeri Di Bekasi	31
NCAB 7_024	<b>Erma Jen Christiana</b> Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan (Kasus Di C.V. Andi Offset Yogyakarta)	32
NCAB 7_052	<b>Kristiana Marahastuti</b> Pengaruh Reward Ekstrinsik Dan Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kebumen	33
NCAB 7_101	<b>Erna Handayani</b> Pengaruh Pengembangan Karier Dan Sertifikasi Auditor Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Auditor Di Unit Unit Inspektorat Wilayah Kerja Sumatera Selatan	34
NCAB 7_107	<b>Efa Wakhidatus Solikhah</b> Pengaruh Budaya Organisasional Dan Leader Member Exchange Terhadap Intention To Leave Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan Perguruan Tinggi Muhammadiyah Di Yogyakarta	35
NCAB 7_042	<b>Yusvian Erianto Peran</b> Job Crafting Sebagai Variabel Mediasi Dalam Hubungan Kompleksitas Kerja Dan Well-Being Di Kalangan Birokrasi	36
NCAB 7_105	<b>Raden Fatchul Hilal</b> Analisis Peranan Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Pada Bidang Penerbangan Di Indonesia	37
NCAB 7_103	<b>Budi Sumantri</b> Mitigasi Bencana Gunung Merapi Dengan Memanfaatkan Komoditas Lahar Hujan	38
NCAB 7_104	<b>Murniady Muchran</b> Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Provinsi Sumatera Selatan	39

NCAB 7_102	<b>Beni Ahus Sulisty</b> Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Operasional Objek Wisata Taman Rekreasi Di Provinsi Sumatera Selatan	40
NCAB 7_083	<b>Ismad Hanafi</b> Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Afektif Sektor Publik: Peran Public Service Motivation sebagai Pemediasi	41
NCAB 7_108	<b>Melati Ayu Widati</b> Pengaruh Makna Kerja Dan Resiliensi Terhadap Intention To Leave Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	42
NCAB 7_109	<b>Qurota A'yuni</b> Pengaruh Green Intellectual Capital Terhadap Keunggulan Kompetitif Dengan Pemediasi Green Human Resource Management (Survey Pada Ukm Batik Warna Alam Di Paguyuban Kebon Indah)	43
NCAB 7_110	<b>Juvin Setyarini</b> Pengaruh Kecakapan Manajerial Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kualitas Laba Yang Dimoderasi Oleh Keahlian Keuangan Komite Audit Dan Gender Pada Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia	44
NCAB 7_113	<b>Mochammad Khoiruddin</b> A Technology Acceptance Model (TAM): Penerimaan Teknologi Terhadap Mahasiswa dan Dosen Dalam Pembelajaran E-learning	45
NCAB 7_114	<b>Ignasia Christyani Core</b> Efek Moderasi Entrepreneurship education pada hubungan crati	46
<b>PEMASARAN</b>		
NCAB 7_010	<b>Amal Ribhan Alhas</b> SMEs Brand Promoting	47
NCAB 7_088	<b>Anastasia Puspita Sari</b> Inovasi Produk dan Orientasi Pasar dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif dan Performansi UMKM : Model Konseptual.	48
NCAB 7_63	<b>Arisca Belliani</b> Efektivitas Promosi Kesehatan dalam Mencegah Tuberkulosis Paru di Dinas Kesehatan Kabupaten Bangka	49
NCAB 7_43	<b>Cahya Arda Kusuma</b> Komunikasi Media Sosial, Online Review Youtube, Sikap Merek, dan Minat Beli Produk Fashion	50

NCAB 7_018	<b>Desya Amalia</b> Komunikasi Dan Perilaku Nasabah Asuransi Jiwa Di Bni Life Insurance Kantor Cabang Magelang	51
NCAB 7_086	<b>Edy Bambang Wibowo</b> Peran Kemudahan Layanan dan Ketepatan Waktu pada Sektor Perbankan	52
NCAB 7_012	<b>Firdaus</b> peningkatan marketing performance berbasis islamic differentiation advantage	53
NCAB 7_056	<b>Fitra Hariadi</b> Determinan Niat Perilaku Menggunakan Bandara Internasional (Studi Kasus Pada Bandara Internasional Soekarno Hatta)	54
NCAB 7_001	<b>Harbyanto Junarta</b> Pengaruh Heritage Image, Destination Image, Experiential Quality Dalam Mempengaruhi Behavioral Intentions Wisatawan di Pantai Kuta Mandalika Lombok	55
NCAB 7_38	<b>Heri Sutanto</b> Pengaruh Kualitas Layanan dan Customer Relationship Management terhadap Kepuasan dan Loyalitas Nasabah : Studi pada nasabah UMKM PD. BPR Bank Bantul	56
NCAB 7_007	<b>Irba' Muhlas Sambodo</b> Pengaruh Pemasaran Media Sosial Terhadap Minat Beli Produk Online dengan Manajemen Hubungan Pelanggan dan Ekuitas Merek sebagai Variabel Mediasi	57
NCAB 7_098	<b>Adam Smeait</b> Brand Image Dan E-Word Of Mouth, Terhadap E-Money Link Aja	58
NCAB 7_027	<b>Erghana Kanza Kirana</b> Pengaruh Brand Gender Terhadap Consumer Based Brand Equity: Consumer Engagement Sebagai Efek Mediasi Pada Konsumen Produk Skincare Merek The Ordinary Di Indonesia Melalui Instagram	59
NCAB 7_020	<b>Kholida Hanum</b> Pengaruh Kualitas Jasa, Perceived Price, Brand Image terhadap Niat Pembelian Ulang melalui Kepercayaan dan Kepuasan Konsumen pada Pesan Online Hotel Kapsul	60
NCAB 7_046	<b>Khrisiana Yuni Saraswati</b> Analisis pengaruh Service quality dan attractiveness alternative terhadap kepuasan nasabah BCA KCP Singosaren	61
NCAB 7_019	<b>Marisa Yuni Kharisma</b> E-Wom, Online Review Youtube Dan Minat Beli Produk Hijab	62

NCAB 7_006	<b>Mhd. Amin</b> Pengaruh Pemasaran Media Sosial Terhadap Loyalitas Merek dengan Mediasi Kesadaran Merek dan Kesadaran Nilai	63
NCAB 7_082	<b>Nafidlotul Sarofah</b> Perilaku Hidup Bersih dan Sehat dan Faktor Penentuannya dalam Keluarga di Desa Nomporejo Kabupaten Kulon Progo, Yogyakarta	64
NCAB 7_059	<b>Nurfitriani Badaun</b> Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepercayaan, Kepuasan Dan Loyalitas Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Gamping	65
NCAB 7_049	<b>Raditya Ferdianto</b> Analisis data attitude toward mobile shopping dengan teknologi blockchain	66
NCAB 7_029	<b>Sabda Aji Kurniawan</b> Mengapa Mereka Kembali? Studi Konseptual pada Pengunjung Festival	67
NCAB 7_064	<b>Safitri Puji Rahayu</b> pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepercayaan dan kepuasan pasien BPJS poliklinik penyakit dalam di rumah sakit umum Queen Latifa	68
NCAB 7_053	<b>Sulthan Misbahul Ghifaari</b> Why Millennials Hate Me ?	69
NCAB 7_040	<b>Wira Hardinata aji</b> Pengaruh Rasa Keterikatan Rumah Makan terhadap Kepuasan, Kepercayaan dan Perilaku Pengunjung	70
NCAB 7_021	<b>Wisnu eko ariwibowo</b> Pengaruh aktivitas pemasaran media sosial terhadap Kepercayaan Merek, Citra Merek, dan Loyalitas merek	71
NCAB 7_011	<b>Valinda Caarolina De Quelyu</b> Pengaruh Customer Satisfaction Dengan Variabel Mediasi Customer Comitment Pada Pengguna Aplikasi Gopay Di Yogyakarta (Study pada pengguna Gopay di Yogyakarta)	72
NCAB 7_028	<b>Muhammad Syarif Hanafi</b> Pengaruh E-Service Quality, E-Satisfaction dan E-Trust terhadap E-Loyalty dengan Customer Perceived Value sebagai Pemoderasi pada Situs Online Bukalapak	73
NCAB 7_087	<b>Dola Fitriha Raras Handayani</b> Pengaruh E-Service Quality, Kepercayaan Pelanggan, Citra Merek Terhadap Loyalitas Pelanggan Shopee Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Variable Mediasi	74

NCAB 7_068	<b>Firdaus Indra Kusuma</b> Blockchain Technology Implementation to Manage Customer Feedback	75
NCAB 7_084	<b>Nanda Zanuar Irawan</b> Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan, Dan Loyalitas Pada Nasabah Pengguna E-Banking Bca Yogyakarta	76
NCAB 7_089	<b>Hanifah Azhar Windyadari</b> Brand Ambassador: It Is Really Worth To Make Money?	77
NCAB 7_090	<b>Ganigia Vikri Abdullah Djahur Saba</b> Pengaruh experiential marketing gaya hidup elektronik dan ewom terhadap kepuasan konsumen dan loyalitas konsumen	78
NCAB 7_096	<b>Guntur Tri Wicaksono</b> Restaurants Authenticity Perception, Brand Equity, And Consumer Respond: The Empirical Study On Local Restaurant In Yogyakarta	79
NCAB 7_092	<b>Clara Uli Kumudani</b> Peranan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Di Bca Solo	80
NCAB 7_009	<b>Firdaus Satya Arrachman</b> Brand Promoting Usaha Kecil dan Menengah: Konsentrasi Strategi	81
NCAB 7_071	<b>Hendra Maulana Pramadha</b> Pengaruh Persepsi Nilai Terhadap Kepuasan Dan Positive Word Of Mouth Dengan Pembelian Kembali Sebagai Mediasi	83
NCAB 7_030	<b>Aisha Bintu Kargbo</b> Customer Satisfaction and Willingness of Customers to adopt the Mobile Banking Service. A Study of Commercial Banks in Sierra Leone.	84
NCAB 7_112	<b>Maghfira Rizky Maulani</b> Pengetahuan Dan Religiusitas Pengaruhnya Terhadap Sikap Dan Dampaknya Terhadap Niat Beli Kosmetik Halal	85
NCAB 7_111	<b>L. Jatmiko Jati</b> Inovasi Layanan, Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Pelanggan Hubungannya Dengan Loyalitas Pelanggan Pt. Nasmoco Yogyakarta	86
NCAB 7_115	<b>Ana Rimba Sari</b> Relevansi T-CRM Dan H-CRM Pada Kualitas Hubungan Dan Perilaku Nasabah Di Industri Perbankan	87

**OPERASIONAL**

NCAB 7_062	<b>Widia Febriana</b> Peran Sistem Informasi Dalam Pengelolaan Supply Chain Management Dan Aplikasinya Di PT Narmada Awet Muda	88
NCAB 7_002	<b>Muhammad Zulkfli</b> INNOVATION as MEDIATION in IMPROVING BUSINESS PERFORMANCE with IT CAPABILITY	89
NCAB 7_044	<b>Wulan Dari</b> Strategi Inovasi Produk dan Lingkungan Dinamis Terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan pada UMKM di Kulon Progo	90
NCAB 7_106	<b>Saptaningsih Sumarmi</b> Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Inovasi terhadap Keunggulan Bersaing Batik Kayu dusun Kreet, Sendangsari, Kecamatan Pajangan, Kabupaten Bantul	91
NCAB 7_023	<b>Tiara Ririana Rimastuty</b> Dampak Kemampuan Dinamis terhadap Keberlanjutan Kinerja Bisnis pada UMKM di Kulon Progo	92
NCAB 7_094	<b>Ahmad Faruq Lasulita, S.Ak</b> Pengaruh Thin Capitalization, Financial Distress, Komisaris Independen, Kepemilikan Institusional dan Kualitas Audit terhadap Penghindaran Pajak	93
NCAB 7_076	<b>Candy Alfian Hermawan</b> Evaluasi Pengaruh Leverage Terhadap Profitabilitas Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Sebelum Dan Setelah Kontrak Imo (Infrastructure Maintenance And Operation)	94
NCAB 7_060	<b>Devy Aryani</b> Peran Corporate Social Responsibility Dalam Meningkatkan Corporate Value Pada Perusahaan Badan Usaha Milik Negara	95
NCAB 7_003	<b>Eva Agustiany P. Se</b> Pengaruh Struktur Kepemilikan, Kebijakan Dividen, Perilaku Oportunistik Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia	96
NCAB 7_078	<b>Fenti Noor Endah Kurniawati</b> Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Whistleblowing Pada Karyawan Bank Syariah Di Daerah Istimewa Yogyakarta	97
NCAB 7_077	<b>Indrawati Usuli</b> Persepsi Auditor Internal Pemerintah Tentang Indikasi Fraud Dalam Proses Perencanaan Dan Penganggaran (Suatu Kerangka Konseptual Penelitian)	98
NCAB 7_081	<b>Irma Devina</b> Capital Structure And Firm Size Effect On Firm Value Moderated By Profitability. Case Study: PT Kereta Api	99

NCAB 7_072	Indonesia (Persero) 2014 – 2018 <b>Libran Filani</b>	100
NCAB 7_080	Implementasi Kepatuhan Syariah Di Koperasi Syariah <b>Mitiana Batubara</b>	
	Anteseden Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Melalui Profitabilitas Dengan Kepemilikan Institusional Dan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Moderating	101
NCAB 7_054	<b>Novia Christi Wulandari</b>	
	Model Penentu Rating Sukuk Berbasis Tata Kelola Perusahaan	102
NCAB 7_039	<b>Samsu Anhari Faujianto</b>	
	Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan, dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan	103
NCAB 7_069	<b>Sholikah</b>	
	Model Peningkatan Nilai Perusahaan berbasis Mekanisme Good Corporate Governance, Working Capital Management, dan Kinerja Keuangan	104
NCAB 7_061	<b>Sri Rohmah</b>	
	Mekanisme Corporate Governance dalam Peningkatan Firm Value	105
NCAB 7_034	<b>Panengah Trapsilaning Putri</b>	
	Pendekatan Perilaku Small Enterprise Business Dalam Memanfaatkan Bank Syariah	106
NCAB 7_055	<b>Amalia Dewi Ikawati</b>	
	Model Penentu Dana Tabarru' dengan Tata Kelola Perusahaan pada Asuransi Umum Syariah di Indonesia	107
NCAB 7_070	<b>Ayu Rakhmawati Kusumaningtyas</b>	
	Peran Corporate Governance dalam Memoderasi Pengaruh Cash Holding Terhadap Firm Value	108
NCAB 7_022	<b>Moh Khafid Afandi</b>	
	Peran Asset Growth Dan Business Risk Dalam Memoderasi Hubungan Profitability Terhadap Capital Structure Pada Perusahaan Go Public Di BEI	109

NCAB 7\_042

## Peran Job Crafting Sebagai Variabel Mediasi dalam Hubungan Kompleksitas Kerja dan Well-being di Kalangan Birokrasi

Yusvian Erianto<sup>1</sup>, Nurhidayati<sup>2</sup>,

<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Manajemen Unissula  
[yusvian27@gmail.com](mailto:yusvian27@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen FE Unissula  
[nurhidayati@unissula.ac.id](mailto:nurhidayati@unissula.ac.id)

---

**Abstrak**-*Well-being* merupakan kondisi dan suasana yang diinginkan oleh setiap pegawai dalam bekerja. Tercukupinya kebutuhan materi tidak menjamin kesejahteraan yang dirasakan pegawai, masih ada faktor lain seperti keterikatan kerja, kenyamanan dan ketenangan batin juga turut berpengaruh terhadap pencapaian *well-being*. Terkait dengan birokrasi, stigma yang melekat pada birokrat yaitu lambatnya pelayanan, praktik KKN, sistem dan prosedur yang tidak jelas, dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja. Begitu pula dengan penataan internal organisasi melalui jalur promosi dan mutasi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, kompetensi teknis, dan pemenuhan kebutuhan pribadi pegawai sehingga muncul kompleksitas kerja pegawai yang berakibat pada rasa bosan dan stress kerja. *Job crafting* merupakan cara dan inisiatif pegawai untuk mengubah pola kerja secara sukarela dan proaktif ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis peran *job crafting* sebagai variabel perantara dalam hubungan kompleksitas kerja dan *well-being*. Penelitian ini mengambil sampel PNS di Lingkungan Kota Salatiga sebanyak 100 orang dengan menggunakan *quota sampling*. Data dianalisis menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa variabel kompleksitas kerja tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap *well-being* ASN, sedangkan melalui mediasi *job crafting*, kompleksitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *well-being*.

**Kata kunci:** kompleksitas kerja; *job crafting*; *well-being*

---

# Peran Job Crafting Sebagai Variabel Mediasi dalam Hubungan Kompleksitas Kerja dan Well-being di Kalangan Birokrasi

Yusvian Erianto<sup>1</sup>, Nurhidayati<sup>2</sup>,

<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Manajemen Unissula  
[yusvian27@gmail.com](mailto:yusvian27@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen FE Unissula  
[nurhidayati@unissula.ac.id](mailto:nurhidayati@unissula.ac.id)

## Abstract

*Well-being* merupakan kondisi dan suasana yang diinginkan oleh setiap pegawai dalam bekerja. Tercukupinya kebutuhan materi tidak menjamin kesejahteraan yang dirasakan pegawai, masih ada faktor lain seperti keterikatan kerja, kenyamanan dan ketenangan batin juga turut berpengaruh terhadap pencapaian *well-being*. Terkait dengan birokrasi, stigma yang melekat pada birokrat yaitu lambatnya pelayanan, praktik KKN, sistem dan prosedur yang tidak jelas, dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja. Begitu pula dengan penataan internal organisasi melalui jalur promosi dan mutasi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, kompetensi teknis, dan pemenuhan kebutuhan pribadi pegawai sehingga muncul kompleksitas kerja pegawai yang berakibat pada rasa bosan dan stress kerja. *Job crafting* merupakan cara dan inisiatif pegawai untuk mengubah pola kerja secara sukarela dan proaktif ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis peran *job crafting* sebagai variabel perantara dalam hubungan kompleksitas kerja dan *well-being*. Penelitian ini mengambil sampel PNS di Lingkungan Kota Salatiga sebanyak 100 orang dengan menggunakan *quota sampling*. Data dianalisis menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa variabel kompleksitas kerja tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap *well-being* ASN, sedangkan melalui mediasi *job crafting*, kompleksitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *well-being*.

Kata kunci: kompleksitas kerja; *job crafting*; *well-being*

## Latar Belakang

Keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan diri dengan tuntutan pekerjaan bagi pegawai merupakan suatu hal yang didambakan dalam bekerja. Adanya kondisi kantor yang nyaman, penghasilan yang cukup dan jenjang karir jelas belum tentu membuat pegawai merasakan *well-being*. *Well-being* bagi pegawai dapat dilihat dari sudut yang beragam, bersifat *intangible* dan individual (subyektif) tergantung latar belakang dan kepentingannya.

Terkait dengan birokrasi, profesi ASN banyak dijadikan sebagai tujuan utama para pencari kerja. Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 dinyatakan bahwa ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). ASN dianggap sebagai salah satu profesi yang menjamin kesejahteraan, bahkan ada anggapan bahwa bekerja sebagai ASN lebih aman dari PHK, waktu kerja yang pasti, jenjang karier dan penghasilan yang selalu naik menjadikan ASN sebagai profesi yang menjanjikan. Di sisi lain, terdapat stigma negatif terhadap birokrasi seperti lambatnya pelayanan, adanya praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta rendahnya sumber daya manusia terutama dalam penguasaan bahasa asing dan internet menjadikan ASN sebagai aparatur negara selalu menjadi sorotan sehingga berdampak juga terhadap *well-being* mereka.

Ketidakpercayaan publik terhadap birokrasi muncul karena adanya anggapan bahwa ASN hanya melakukan rutinitas kerja tidak diimbangi dengan hasil kerja yang baik. Adanya keterbukaan informasi dan terbukanya akses media sosial membuat masyarakat semakin mudah mengawasi kinerja ASN termasuk kritik, saran dan masukan bahkan perilaku diluar kantor mendapat sorotan masyarakat. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan kejenuhan dalam bekerja.

Fenomena pengembangan *e-government*, *smart work hub*, penggunaan *Internet of Things* (IoT), sistem otomasi, robotika, komputasi awam, dan *artificial intelligent* (AI) hingga big data menjadi sebuah keniscayaan bagi birokrasi untuk berkembang mengikuti jaman. Upaya pemerintah pusat dalam menghadapi tantangan tersebut salah satunya yaitu dengan menyiapkan ASN yang siap untuk beradaptasi terhadap kondisi dan tuntutan kerja global guna mewujudkan pemerintahan kelas dunia (*world class government*) tahun 2024. Adanya gelombang revolusi industri 4.0 yang berdampak pada seluruh lini kehidupan memaksa birokrasi untuk familiar dengan teknologi. Terkait hal tersebut, PNS dituntut untuk mampu beradaptasi, fleksibel, *agility*, dan merubah pola kerja konvensional ke *smart working*.

Menurut Yanuar Nugroho dalam Golda Kesa (2019), profil ASN saat ini dalam kondisi tidak ideal, berdasarkan data dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tahun 2018 bahwa dari total 4,28 juta ASN terdata kelompok jabatan fungsional umum hanya sebesar 39% atau 1,67 juta. Sedangkan demografi dengan modus usia 51 tahun sekitar 20,36%. Artinya gelombang pensiun ASN akan terjadi besar-besaran justru pada waktu pemerintah menyiapkan *world class government* 2024 tersebut. Adanya kebijakan *zero growth* pegawai yaitu penerimaan CPNS untuk menggantikan yang pensiun akan berdampak pada dua hal. Pertama, jumlah pegawai disesuaikan dengan kebutuhan beban kerja sehingga organisasi akan menjadi ramping dan tidak membebani anggaran negara. Kedua, dari sisi kualitas, ASN harus benar-benar siap beradaptasi

sebagai *smart ASN*. Mustofa (2019) menyatakan bahwa ciri *smart ASN* yaitu berintegritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai IT dan bahasa asing, *hospitality*, *networking*, dan *entrepreneurship*.

Kebijakan tersebut ditanggapi beragam di kalangan birokrasi. Bagi ASN yang adaptif dan fleksibel hal tersebut tidak banyak berpengaruh terhadap *well-being*, tetapi bagi sebagian ASN dapat terpengaruh karena latar belakang pendidikan, rendahnya kompetensi, dan rendahnya skill sehingga berakibat kepada menurunnya *wellbeing* mereka. Tuntutan kerja ASN telah berubah seiring dengan perkembangan jaman, begitu pula dengan *smart working* yang harus dilaksanakan sehingga berpotensi menciptakan stres kerja dan ketidaknyamanan dalam bekerja bagi pegawai yang tidak mampu beradaptasi.

Kebijakan penataan ASN kerap memunculkan masalah tersendiri, karena tugas pokok dan fungsi kerja yang dilaksanakan sering tidak sesuai dengan latar belakang dan heterogenitas background pegawai. Latar belakang pendidikan, kompetensi, minat dan bakat pegawai seringkali tidak cocok dengan *job description* yang dijalankan. Adanya kompleksitas pekerjaan seperti tugas tambahan yang diberikan seringkali bertolak belakang dengan kemampuan ASN yang bersangkutan. Bagi ASN menjalankan beban kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya adalah kewajiban meskipun mungkin dirasakan bertolak belakang karena terkait dengan penilaian kinerja. Begitu pula dengan penataan internal organisasi melalui jalur promosi dan mutasi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman dan kompetensi teknis sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman. Selain itu adanya ketidakjelasan solusi dan adanya ambiguitas peraturan serta tidak terpenuhinya kebutuhan diri pegawai dapat memunculkan kompleksitas kerja pegawai yang berakibat pada rasa bosan, stres, dan rasa tidak suka terhadap pekerjaan.

Salah satu cara untuk menyelaraskan tuntutan tugas pokok dan fungsi pekerjaan dengan kebutuhan pribadi ASN salah satunya melalui *job crafting*. Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001), cara-cara dimana pegawai dapat meningkatkan pengalaman kerja mereka untuk mencapai tujuan, makna dan kesejahteraan hakiki (*ultimate well-being*) dalam bekerja adalah melalui *job crafting*. Pendapat serupa menurut Tim, Bakker dan Derks (2012), menyatakan bahwa *job crafting* adalah mengubah pekerjaan sedemikian rupa sesuai dengan preferensi, ketrampilan, dan kemampuan pegawai sehingga menghasilkan kepuasan kerja. *Job crafting* dilakukan agar pegawai mempunyai tingkat partisipasi yang besar di tempat kerja dengan mengubah rasa tidak suka pada pekerjaannya menjadi sesuatu yang menyenangkan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Van Hoof dan Van Hooft (2014) menunjukkan bahwa kebosanan kerja berhubungan positif dengan depresi, stress, distress dan perilaku kontradiktif, dan hubungan ini sepenuhnya dimediasi oleh perilaku bosan, *job crafting* berhubungan secara negatif dengan kebosanan kerja dan dapat melemahkan hubungan kebosanan terkait kerja dengan perilaku bosan. Penelitian lain oleh Maulina (Magister, Psikologi, & Maulina, 2018), bahwa *job crafting* tidak efektif dalam menurunkan kebosanan kerja dimana tidak ada perbedaan antara kelompok eksperimen yang diberi pelatihan *job crafting*, dengan kelompok kontrol.

Model hubungan kompleksitas kerja terhadap *well-being* dengan variabel mediasi *job crafting* masih belum banyak dilakukan penelitian dan menarik untuk dikaji lebih jauh sehingga menjadi alasan penelitian ini dilakukan.

## **Pengaruh Kompleksitas Kerja terhadap *Well-being***

Konsep dan pemikiran *well-being* dapat dilihat dari kondisi yang beragam. Menurut Warr (2018), *well-being* secara luas diukur dari kepuasan hidup, kebahagiaan dan kondisi yang serupa, sedangkan kesejahteraan dalam lingkup medium diukur dari satu bagian kehidupan yang dialami seperti keluarga, kesehatan, waktu luang. Selain itu *well-being* yang terkait dengan pekerjaan diukur dari kepuasan kerja pegawai (*job satisfaction*), tekanan kerja (*job strain*) dan variabel yang serupa (Warr & Nielsen, 2018).

*Well-being* bersifat individual dan subyektif. Menurut Diener (2000), *subjective well-being* ditentukan dari bagaimana cara individu mengevaluasi informasi atas kejadian yang dialami. Ariati (2010) menyatakan bahwa kesejahteraan subyektif mencakup aspek kognitif yaitu saat seseorang mengevaluasi secara sadar atas kehidupan secara keseluruhan mengenai aspek kepuasan kerja, minat dan relasi, sedangkan aspek afektif terkait dengan reaksi individu terhadap kejadian-kejadian dalam hidup terkait dengan emosi mereka.

*Well-being* yang terkait dengan pekerjaan sering dioperasionalkan secara sempit sebagai kepuasan kerja (*job satisfaction*) (Rothmann, 2008). Menurut Cropanzano & Wright (2001), kesejahteraan afektif berhubungan multidimensi termasuk pengalaman kerja, kepuasan kerja (*job satisfaction*), stress kerja (*burn out*), kelelahan dan keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan dimensi penting dari kesejahteraan karyawan yang terkait dengan pekerjaan.

Pegawai yang nyaman dengan pekerjaannya dan mempunyai keterikatan kerja akan fokus secara fisik, kognitif dan emosi mereka untuk mencapai tujuan dan perannya dalam pekerjaan (Lu, Wang, Lu, Du, & Bakker, 2014). Menurut Schaufeli dan Baker (2010) bahwa keterikatan kerja didefinisikan kerja aktif dan positif yang ditandai dengan *vigor* (semangat), dedikasi dan penyerapan (*absorption*). *Vigor* (semangat) pegawai dapat dilihat dari tingginya tingkat energi dan ketahanan mentalnya, dedikasi terkait dengan cara kerja pegawai yang mampu menimbulkan antusiasme dan tantangan dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Absorption* adalah konsentrasi yang penuh ketika bekerja dan waktu terasa berlalu begitu cepat sehingga menemukan kesulitan memisahkan diri dengan pekerjaan. Sedangkan perspektif yang berbeda tentang keterikatan kerja didefinisikan dalam hal energi yang tinggi dan keterlibatan kerja yang tinggi (Lu et al., 2014). Selain itu dimensi spiritual terkait rasa syukur dan motif bekerja sebagai bagian dari ibadah diyakini dapat memunculkan ketenangan batin sehingga berpengaruh terhadap *well-being*.

Sedangkan kompleksitas kerja dapat dipahami sebagai persepsi tentang ambiguitas aturan, ambiguitas koordinasi dan ketidakpastian solusi. Menurut Morgeson dan Humphrey (2006) dalam Kubicek (2015), kompleksitas kerja mengacu pada sejauh mana tugas-tugas yang menantang membutuhkan pekerja untuk menggunakan ketrampilan kompleks. Kompleksitas

kerja merupakan tugas yang tidak terstruktur membingungkan dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007), sedangkan orang lain dapat mempersepsikan sebagai tugas yang mudah (Jiambalvo dan Pratt, 1982). Menurut Campbell (1988) dalam Lankton(2012), terdapat empat dimensi kompleksitas tugas (*task complexity*) yaitu meliputi banyak cara untuk mencapai solusi, banyak hasil yang tidak terkait, hubungan negatif antar solusi, dan hubungan yang tidak pasti antara jalur dan solusi.

Kumar (2008) menjelaskan kompleksitas pekerjaan terjadi pada hirarkhi, penyebaran, letak geografi dan berkaitan dengan pembiayaan. Selain itu kompleksitas pekerjaan muncul dari dimensi organisasi berupa proses organisasi, struktur organisasi dan budaya organisasi yang berkaitan dengan dampak globalisasi (tenaga kerja virtual, multi-budaya dan organisasi matriks). Menurut Chung dan Monroe (2001), kompleksitas tugas dipengaruhi oleh faktor banyaknya informasi yang tidak relevan/ tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan dan adanya ambiguitas yang tinggi yaitu beragamnya outcome.

Kompleksitas kerja mempunyai tiga dimensi analitis yaitu kompleksitas komponen, kompleksitas koordinatif, dan kompleksitas dinamis(Wood, 1986). Kompleksitas tugas masing-masing pegawai cenderung berbeda karena pemahaman terhadap informasi, pemahaman tentang jalur dan solusi serta latar belakang personal. Menurut Campbell (1988) dalam Lankton(2012), terdapat empat dimensi kompleksitas tugas (*task complexity*) yaitu meliputi banyak cara untuk mencapai solusi, banyak hasil yang tidak terkait, hubungan negatif antar solusi, dan hubungan yang tidak pasti antara jalur dan solusi(Lankton et al., 2012).

Pendapat beberapa ahli terkait hubungan kompleksitas kerja dan *well-being* terdapat perbedaan. Menurut Sandra Ohly (2015) dalam Veldvogen (2015), Kompleksitas kerja dapat menjadi pendorong dalam kreatifitas, disisi lain tuntutan kompleksitas pekerjaan dalam berbagai peran berpengaruh negatif terhadap *well-being* pegawai. Sedangkan pendapat lain, kompleksitas kerja berpengaruh positif terhadap *well-being* dan sikap terkait pekerjaan (Chung-Yan, 2010).

Terkait dengan ASN, persepsi pegawai terhadap kompleksitas kerja diyakini akan berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Pemahaman yang rendah tentang tugas pokok dan fungsi membuat pegawai merasa bosan dan tidak bergairah dalam bekerja. Menurut Reijseger, dkk.(2013) bahwa kebosanan kerja adalah kondisi ketidaknyamanan pegawai yang ditandai dengan gairah kerja yang relatif rendah dan ketidakpuasan yang tinggi. kebosanan ditempat kerja dibedakan secara empiris dari konsep yang terkait seperti keterikatan kerja (*work engagement*) dan kelelahan kerja (*job burn out*), kebosanan ditempat kerja disebabkan oleh pekerjaan yang tidak menantang, dan kurangnya tantangan dapat mengakibatkan ketidakpuasan dengan pekerjaan dan organisasi.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh kompleksitas kerja terhadap *well-being* ASN

## **Pengaruh Kompleksitas kerja terhadap *Job Crafting***

*Job crafting* dapat didefinisikan sebagai inisiatif pegawai untuk merubah pola kerja secara sukarela dan proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Demerouti (2015) berpendapat *job crafting* merupakan perilaku pegawai yang secara proaktif meningkatkan kinerja dengan cara mereka sendiri agar pekerjaan yang dilakukan menjadi bermakna, menarik dan memuaskan. *Job Crafting* adalah konsep yang secara eksplisit berfokus pada desain ulang pekerjaan yang dilakukan pegawai (Wrzesniewski & Dutton, 2001) sehingga pegawai tidak semata-mata menjadi individu yang menerima pasif dari organisasi, tetapi juga menjadi individu yang proaktif untuk memodifikasi pekerjaannya sesuai dengan pribadi pegawai (Bell dan Staw, 1989). Peran pegawai berinisiatif secara *bottom up* dalam mengkreasikan pekerjaan menjadi faktor penting dalam *job crafting*.

*Job crafting* merepresentasikan pemilihan strategi dan cara yang digunakan oleh pegawai dalam bekerja sesuai dengan idealisme mereka (Tims dan Bakker, 2001), dan dilakukan secara sukarela oleh pegawai untuk melakukan penyesuaian terhadap situasi yang baru(Petrou, Demerouti dan Schaufelli,2018). Sedangkan menurut Slemp & Vella-Brodrick (2014) *job crafting* adalah cara pegawai berperan aktif dalam membuat perubahan fisik maupun kognitif dalam pekerjaan mereka.

Kompleksitas kerja diyakini berpengaruh positif terhadap *Job crafting*. Menurut Sandra Ohly (2015) dalam Veldvogen (2015), Kompleksitas kerja dapat menjadi pendorong dalam kreatifitas, disisi lain tuntutan kompleksitas pekerjaan dalam berbagai peran berpengaruh negatif terhadap *well-being* pegawai. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Demerouti (2015), dimana pegawai secara proaktif meningkatkan kinerja mereka dengan cara mereka sendiri. Hal tersebut dapat dilakukan ketika menghadapi ambiguitas aturan, ketidakjelasan koordinasi dan ketidakpastian solusi. Wrzesniew dan Dutton (2001) menyatakan bahwa pegawai dapat melakukan tiga jenis perubahan dalam pekerjaannya. Pertama, pegawai memiliki kebutuhan untuk mengambil kendali pada aspek tertentu dari pekerjaan untuk menghindari konsekuensi negatif, kedua, pegawai mungkin menciptakan hubungan interpersonal yang dialami saat melakukan pekerjaan. Ketiga, pegawai menggunakan sikap kognitif dirinya terhadap pekerjaan dengan cara menyusun kembali cara untuk memikirkan aspek pekerjaan secara positif.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh kompleksitas kerja terhadap *job crafting*

## **Pengaruh Variabel Kompleksitas Kerja dengan *Job Crafting* sebagai Variabel Mediasi terhadap *Well-being***

Menurut Sandra Ohly (2015) dalam Veldvogen (2015), Kompleksitas kerja dapat menjadi pendorong dalam kreatifitas. Tim, Bakker dan Derks (2012) menyatakan bahwa *job crafting* mengubah pekerjaan sedemikian rupa sesuai dengan preferensi, ketrampilan, dan kemampuan karyawan sehingga menghasilkan kepuasan kerja. *Job Crafting* dilakukan agar pegawai mempunyai tingkat partisipasi yang besar di tempat kerja dengan mengubah rasa tidak suka pada pekerjaannya menjadi sesuatu

yang menyenangkan. Menurut Wrzesniewski dan dan Dutton (2001) cara-cara dimana pegawai dapat meningkatkan pengalaman kerja mereka untuk mencapai tujuan, makna dan kesejahteraan hakiki (*ultimate well-being*) dalam bekerja adalah melalui *job crafting*.

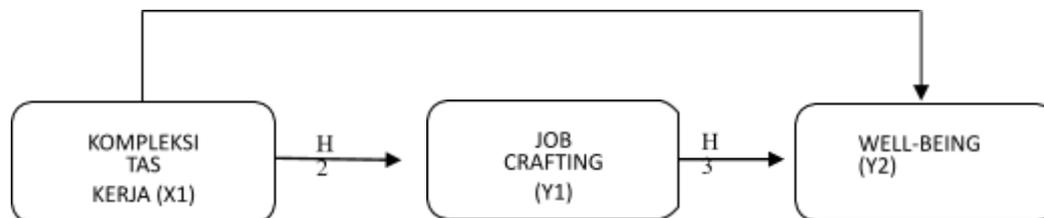
Berdasarkan hal diatas maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh kompleksitas kerja terhadap *well-being* melalui mediasi *job crafting*

### Model Penelitian

Model dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

H1



## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya dan mendapatkan signifikansi hubungan sebab akibat antar variabel.

Menurut Subana dan Sudrajat(2005), penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistic dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal. Adapun pendapat Arikunto(2006), penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya.

### Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2006), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN se-kota Salatiga sejumlah 3447 orang. Adapun penentuan jumlah sampel adalah dengan metode *quota sampling*. Menurut Sugiono (2002), *quota sampling* adalah teknik untuk menentukan sampling dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu dengan jumlah (kuota) yang ditentukan. Penelitian ini mengambil sampling 100 responden secara acak dari pegawai kecamatan dan kelurahan ASN Pemerintah Kota Salatiga untuk menjadi subyek penelitian.

### Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas (X) yaitu kompleksitas kerja, variabel mediasi yaitu *job crafting* (Y1) dan variabel *well-being* (Y2). *Well-being* diukur dari persepsi kenyamanan, sikap pegawai terhadap pekerjaannya terkait dengan semangat, dedikasi, absorpsi, rendahnya stres dan dimensi spiritual. Contoh item pertanyaan terkait *well-being* adalah “setiap pagi saya merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan saya di kantor”. Instrumen ini berdasarkan skala *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), (Shcaufeli & Bakker, 2011).

Kompleksitas kerja diukur dari persepsi pegawai tentang kompleksitas kerja yang ditandai dengan ambiguitas peraturan, ambiguitas koordinasi dan ketidakpastian solusi. Contoh item pertanyaan terkait dengan kompleksitas kerja adalah “peraturan pelaksanaan terkait dengan tugas, pokok dan fungsi yang saya lakukan seringkali membingungkan”. Instrumen ini berdasarkan teori dari Chung & Monroe (2001) terkait dengan ambiguitas peraturan.

Sedangkan *job crafting* diukur dari Inisiatif pegawai untuk merubah pola kerja dan cara kerja secara sukarela dan bersikap proaktif ketika menyelesaikan pekerjaan. Contoh item pertanyaan terkait *job crafting* adalah “saya secara proaktif melakukan perubahan dan terobosan cara bekerja”. Instrumen ini didasarkan pada teori dari Demerouti (2015) terkait dengan sikap proaktif pegawai.

Teknik pengumpulan data dari variabel tersebut yaitu menggunakan kuesioner sejumlah 24 pernyataan dengan skala likert yang terdiri dari *favourable item* dan *unfavourable item* menggunakan 5 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS) bernilai 5, Setuju (S) bernilai 4, Cukup Setuju (CS) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1.

Setelah hasil kuesioner diperoleh data selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan ketentuan skala dengan nilai validitas  $r$  bergerak  $> r$  tabel, sedangkan untuk tes reliabilitas dengan ketentuan nilai *Cronbach alpha*  $> 0,6$ .

### Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan regresi linier dari satu variabel independen yaitu kompleksitas kerja (X) terhadap satu variabel dependen *well-being* (Y2). Selanjutnya dilakukan regresi kompleksitas kerja (X) terhadap *job crafting* (Y1) yang masing-masing variabel telah diketahui nilai-nilainya sebagai petunjuk untuk mengetahui pengaruh dari variabel dependen terhadap variabel independen yang diteliti tersebut. *Path analysis* (analisis jalur) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompleksitas kerja (X) melalui variabel *job crafting* (Y1) terhadap variabel *well-being* (Y2). Uji Sobel (*Sobel test*) dilakukan untuk menguji efek langsung atau tidak langsung variabel mediasi (*job crafting*) terhadap *well-being*. Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi berkorelasi dengan variabel independen (bebas). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Apabila nilai toleransi tidak  $< 10\%$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas dalam model regresi. Karena dalam pengujian ini menggunakan model mediasi, maka hal tersebut pasti akan menyebabkan adanya problem multikolinearitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun jumlah kuesioner disebar di ASN Kota Salatiga sebanyak 100 kuesioner dengan 100 kuesioner yang kembali (*respon rate 100%*) yang disebar. Adapun penjelasan responden berdasarkan masa kerja dan tingkat pendidikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Responden Berdasarkan Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan**

Keterangan	Persentase
Berdasarkan masa kerja	
1-10 tahun	42%
>10 tahun	58%
Berdasarkan tingkat pendidikan	
Sarjana (S1 s/d S2)	56%
Diploma	35%
SMA	9%

sumber: data primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 1, dari total responden 100 orang, jumlah responden dengan masa kerja >10 lebih banyak dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 58%. Sedangkan dilihat dari latar belakang pendidikan, pegawai dengan tingkat pendidikan sarjana paling banyak menjadi responden yaitu sebesar 56%.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
Kompleksitas Kerja (X)	6 item	0,741-0,875	0,898
<i>Job Crafting</i> (Y1)	6 item	0,680-0,823	0,857
<i>Well-being</i> (Y2)	6 item	0,471-0,710	0,677

sumber: data primer (diolah)

Penelitian ini menggunakan skala dengan nilai validitas bergerak  $> r$  tabel. Sedangkan reliabilitas menggunakan pendapat Nunnally bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$  atau  $= 0,6$ . Berdasarkan Tabel 2 hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kompleksitas kerja, *job crafting* dan *well-being*, item dikatakan valid apabila R hitung  $> R$  tabel. Adapun R tabel yang digunakan dengan  $dk = n-2$  ( $dk=100-2=98$ ) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,196. Berdasarkan nilai R maka semua item pernyataan adalah valid. Sedangkan dari uji reliabilitas menunjukkan reliabel karena diatas 0,6.

**Tabel 3. Uji Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas**

	Asymp-sig (2 tailed)	VIF	Glejser
Uji normalitas Kolmogorov Smirnov	0,012		
Uji multikolinearitas		1,000	
Uji heteroskedastisitas			0,439

sumber: data primer (diolah)

Dari hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov diperoleh hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,12 dimana lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji test normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF= 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas. Sedangkan hasil uji heteroskedastisitas (uji Glejser), hasil signifikansi dari variabel kompleksitas kerja sebesar 0,439 lebih besar dari nilai standar signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

**Tabel 4. Deskriptif Statistik**

	N	Mean	Min	Max	Std dev
kompleksitas kerja	100	17,39	7	28	4,771
<i>job crafting</i>	100	23,02	15	30	3,216
<i>well-being</i>	100	23,10	16	29	2,922

sumber: data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 3, jumlah responden 100 orang, mean dari kompleksitas kerja sebesar 17,39 dengan standar deviasi 4,771, mean *job crafting* adalah 23,02 dengan standar deviasi 3,216. Sedangkan *well-being* dengan mean sebesar 23,10 dengan standar deviasi 2,922.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Kompleksitas Kerja terhadap *Well-being***

Variabel	Unstandardized Coeff (B)	F	Sig	Kesimpulan
kompleksitas kerja	0,006	0,009	0,925	ditolak
R	0,009			
R square	0,000			
Adjusted R square	-0,010			
t	0,094			

sumber: data primer (diolah)

Sesuai dengan tabel 5 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 0,009 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,925 > 0,05$ , artinya variabel kompleksitas kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *well-being*. Sedangkan berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung sebesar  $0,094 < t$  tabel sebesar 1,984 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompleksitas tugas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel *well-being*.

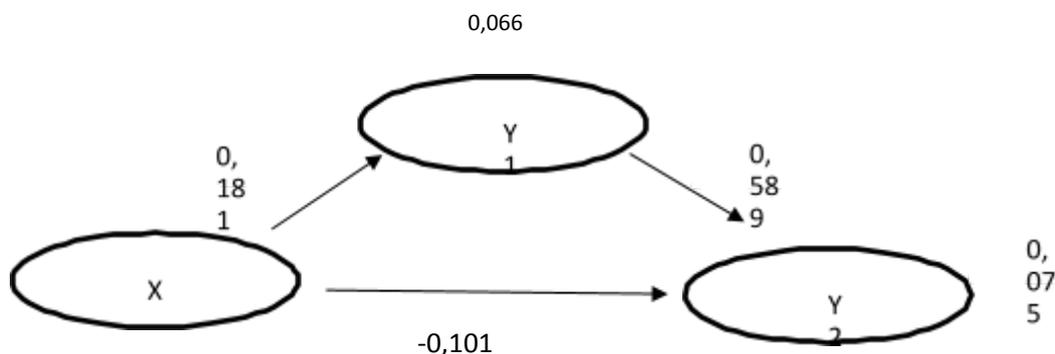
Berdasarkan hasil diatas maka Hipotesis 1 bahwa terdapat pengaruh negatif kompleksitas kerja terhadap *well-being* ASN ditolak.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Kompleksitas Kerja terhadap *Job Crafting***

Variabel	Unstandardized Coeff (B)	F	Sig	Kesimpulan
kompleksitas kerja	0,181	7,587	0,007	diterima
R	0,268			
R square	0,072			
Adjusted R square	0,062			
t	2,754			

sumber: data primer (diolah)

Sesuai dengan tabel 6 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 7,587 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,007 > 0,05$ , artinya variabel kompleksitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *job crafting*. Sedangkan berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung sebesar  $2,754 > t$  tabel sebesar 1,984 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompleksitas tugas berpengaruh terhadap variabel *job crafting*. Berdasarkan hasil diatas maka Hipotesis 2 bahwa terdapat pengaruh positif kompleksitas kerja terhadap *job crafting* dapat diterima. Analisis jalur (*path analysis*) dilakukan untuk mengetahui pengaruh mediasi *job crafting* terhadap hubungan kompleksitas kerja dengan *well-being*. Berikut diagram *path analysis* hubungan antar variabel :



Gambar 1. Diagram Path Analysis Variabel X, Y1 dan Y2

**Tabel 7. Hasil Sobel Test Pengaruh Kompleksitas Kerja dengan mediasi *Job Crafting* terhadap *Wellbeing***

No	Variabel	Direct Effect Coef (Standardized)	Unstandardized	Std.Error	Signifikansi
1	X $\square$ Y1	0,268	0,181	0,066	0,007
2	Y1 $\square$ Y2	0,648	0,589	0,075	0,000
3	X $\square$ Y2	-0,164	-0,101	0,050	0,049
4	X $\square$ Y1 $\square$ Y2				0,009 ( hasil sobel Test)

sumber: data primer (diolah)

Berdasarkan hasil uji sobel test calculator diperoleh angka 0,009. Angka tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat pengaruh kompleksitas kerja melalui mediasi *job crafting* terhadap *well-being*. Oleh karena itu hipotesis 3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompleksitas kerja terhadap *well-being* melalui mediasi *job crafting* dapat diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam kaitannya dengan *well-being* ASN, variabel kompleksitas kerja tidak memiliki pengaruh secara langsung. Artinya tinggi rendahnya kompleksitas kerja pegawai tidak terkait dengan *well-being*. Pegawai masih merasa nyaman dengan pekerjaannya, adanya kompleksitas tugas tidak mempengaruhi level kesejahteraan mereka. Sedangkan pengaruh variabel kompleksitas kerja terhadap variabel *job crafting* terbukti berpengaruh secara signifikan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa dalam menghadapi kompleksitas kerja, ASN melakukan terobosan-terobosan secara sukarela dan proaktif sesuai dengan cara mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*) variabel kompleksitas kerja dengan mediasi *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *well-being*. Artinya kompleksitas pekerjaan bagi ASN yang menggunakan *job crafting* dapat meningkatkan *well-being* karena ada kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Adanya *job crafting* dapat membuat pegawai nyaman dalam bekerja dengan cara mereka sendiri. Munculnya permasalahan yang mengakibatkan turunnya *wellbeing* berasal dari faktor luar yang belum ditentukan, sedangkan dari sisi pekerjaan masih bisa ditoleransi. Terkait dengan batasan penelitian, karena penelitian ini dilakukan pada level pegawai yang relatif homogen pada level pelayanan Kecamatan dan Kelurahan maka hasil pengaruh langsung kompleksitas kerja terhadap *well-being* tidak terbukti. Saran untuk penelitian selanjutnya agar penelitian dilakukan pada pegawai ASN dengan level pelayanan yang lebih kompleks seperti pada kelompok kerja Unit Kerja Pelayanan Barang dan Jasa (UKPBJ), lingkup bendahara keuangan dan instansi lainnya yang lintas kepentingan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariati, Jati (2010), Kepuasan Kerja pada Staf Pengajar (Dosen) di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, Semarang
- Arikunto, Suharsimi. (2002), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Cetakan Kedua belas, edisi revisi V, Jakarta : Rineka Cipta.
- Bakker, A.B., Albrecht., S.L & Leiter, M.P. (2011), Key questions regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1),pp.4-28
- Bell, N. E., & Staw, B. M. (1989). People as sculptors versus sculpture. In M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory*: 232-251. New York: Cambridge University Press.
- Bipp, T., & Demerouti, E. (2015). Which employees craft their jobs and how? Basic dimensions of personality and employees' job crafting behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 631-655.
- Diener, E. & Suh, E.M. 2000. *Culture and Subjective Well Being*. MIT Press
- Kumar,Mrityunjay (2008), Measuring Career Growth-Part III (Job Complexity and Satisfaction), <https://careerbloom.org/2008/04/15/measuring-career-growth-%e2%80%93part-iii-job-complexity-and-satisfaction/>
- Mustofa, Adi Junjuran,Ir, Msc, (2019). Kebijakan Manajemen ASN menuju smart ASN 2024,paparan Rakor Administrasi Kepegawaian 2019 Kemenkes RI, Yogyakarta, 24 April 2019
- Chung-Yan, G. A. (2010). The nonlinear effects of job complexity and autonomy on job satisfaction, turnover, and psychological well-being. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 237.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "Happy" Worker Is Really a "Productive" Worker: A Review and Further Refinement of the Happy-Productive Worker Thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53, 182-199.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84.
- Kelsa, Golda(2019), Pemerintah Bidik Birokrasi Kelas Dunia, <https://mediaindonesia.com/read/detail/252195-pemerintah-bidik-birokrasi-kelas-dunia>
- Kubicek, B., & Korunka, C. (2015). Does job complexity mitigate the negative effect of emotion-rule dissonance on employee burnout?. *Work & Stress*, 29(4), 379-400.
- Lu, C. qin, Wang, H. jiang, Lu, J. jing, Du, D. yang, & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.12.004>

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Magister Psikologi, P., & Maulina, R. (2018). Pengaruh pelatihan job crafting untuk menurunkan tingkat kebosanan kerja karyawan di perusahaan x . Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11–16. <https://doi.org/10.4102/sajip.v34i3.424>
- Shalley, C. E., Gilson, L. L., & Blum, T. C. (2009). Interactive effects of growth need strength, work context, and job complexity on self-reported creative performance. *Academy of Management journal*, 52(3), 489-505.
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 36(2)
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 173–186.
- Van Hooff, M.L.M & Van Hooft, E.A.J. (2014). Boredom at Work: Proximal and Distal Consequences of Affecting Work-Related Boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*. American Psychological Association.
- Veldhoven, Marc Van & Riccardo Peccei (2015), *Wellbeing and Performance at Work*, Psychology Press, 27 Curch Road, Hove, East Sussex, New York
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201

ISBN 978-623-90018-5-8



**7<sup>th</sup>** **NCAB 2020**  
NATIONAL CONFERENCE ON APPLIED BUSINESS