

HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN TEKNIK PERUMDAM TIRTA SATRIA KABUPATEN BANYUMAS

Qotrunnada Firdauz¹, Dian Ratna Sawitri²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, S.H. Tembalang, Semarang, 50275

Email : qnadafirdauz77@gmail.com

Abstrak

Tugas pekerjaan karyawan teknik yang menuntut karyawan untuk lebih banyak mengalokasikan waktu dan fokusnya terhadap pekerjaannya kerap membuat karyawan mengesampingkan kegiatan pribadinya dan hal tersebut menyebabkan karyawan berpotensi untuk tidak mencapai *work-life balance*. *Job crafting* merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan karyawan untuk mencapai *work-life balance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dan *work-life balance* pada karyawan teknik PERUMDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Populasi penelitian ini adalah 130 orang karyawan teknik PERUMDAM Tirta Satria. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 97 karyawan dan diambil menggunakan teknik *cluster random sampling* (92% laki-laki dan 4% perempuan, rentang usia 21 tahun-56 tahun). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Job Crafting* (37 aitem, $\alpha = 0,954$) dan Skala *Work-life Balance* (22 aitem, $\alpha = 0,941$). Uji korelasi yang dilakukan menggunakan *Spearman's Rho* dan menunjukkan nilai $r_{xy} = 0,763$. dengan $p = 0,000$. ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *job crafting* dan *work-life balance* pada karyawan teknik PERUMDAM Tirta Satria. Artinya, semakin tinggi tingkat *job crafting* pada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *work-life balance* pada karyawan.

Kata kunci : *job crafting*, *work-life balance*, karyawan

Abstract

Job duties of technical employees that require employees to allocate more time and focus on their work often make employees neglect their personal activities and this causes potential employees to not achieve work-life balance. Job crafting is one of the efforts that employees can make to achieve work-life balance. This study aims to determine the relationship between job crafting and work-life balance in technical employees of PERUMDAM Tirta Satria Banyumas. Population of this research was 130 technical employees of PERUMDAM Tirta Satria Banyumas. The sample in this study was 97 employees and was taken using a cluster random technique (92% male and 4% female, age range 21 years-56 years). Measuring instrument that used in this research is the Job Crafting Scale (37 items $\alpha = 0,954$) and the Work-life Balance Scale (22 items, $\alpha = 0.941$). The correlation test was carried out using Spearman's Rho and showed the value of $r_{xy} = 0.763$. with $p = 0.000$. ($p < 0.05$), which indicates a significant positive relationship between job crafting and work-life balance in technical employees of PERUMDAM Tirta Satria Banyumas.

Keywords: job crafting; work-life balance; employees.

PENDAHULUAN

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Satria adalah perusahaan milik daerah Kabupaten Banyumas yang memiliki program kerja utama sebagai pemberi layanan kebutuhan air minum bagi masyarakat di Kabupaten Banyumas. Berkaitan dengan program kerja utamanya, masalah aliran air merupakan masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan sepuluh orang karyawan di PERUMDAM Tirta Satria, masalah aliran air yang terjadi berkaitan dengan terhambatnya kebutuhan pokok para pelanggan sehingga kerap menimbulkan keluhan para pelanggan, karenanya ketika terjadi

masalah aliran air maka karyawan dituntut untuk segera mengatasinya. Karyawan yang berperan langsung dalam mengatasi permasalahan aliran air adalah karyawan teknik. Karyawan teknik memiliki tanggung jawab untuk menyusun program mengenai aliran air dari sumber air, mengelola peralatan untuk mendistribusikan air, dan memastikan sampainya air kepada para pelanggan di penjuru wilayah di Kabupaten Banyumas.

Menurut hasil wawancara kepada empat orang karyawan teknik, didapatkan informasi bahwa dalam bertugas karyawan teknik memiliki tanggung jawab untuk mengawasi kelancaran aliran air selama 24 jam. Meskipun karyawan memiliki jam kerja selama delapan jam setiap hari selama lima hari kerja, namun dalam menjalankan tugasnya karyawan teknik sering mendapat panggilan kerja di luar jam kerja kantor mau pun di luar jadwal shift kerjanya. Panggilan kerja yang terjadi di luar jadwal kerja ini terjadi pada saat karyawan sedang berada dalam aktivitas pribadi. Beberapa aktivitas pribadi karyawan yang kerap dikesampingkan adalah kegiatan bersama pasangan, anak, kegiatan sosial lain dengan teman di luar pekerjaan, dan kegiatan hobi. Selain tertundanya beberapa aktivitas pribadi akibat harus memenuhi panggilan kerja, karyawan teknik juga sering kehilangan waktu untuk beristirahat karena harus memenuhi panggilan dan melaksanakan tugas pekerjaan mereka. Karyawan yang terganggu aktivitas pribadinya akibat tugas pekerjaan dapat mengalami ketidakseimbangan pada peran kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Keseimbangan peran pada kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dikenal dengan istilah *work-life balance*.

Work-life balance adalah kemampuan individu untuk mencapai keseimbangan dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan adanya peningkatan kualitas peran individu dalam peran di dunia kerja dan peran nonkerja yang disertai minimal konflik di antara kedua peran tersebut (Fisher dkk., 2009). Terdapat beberapa faktor yang berkaitan dengan tercapainya *work-life balance*, antara lain adalah stres kerja dan *well-being* (Poulose & Sudarsan, 2014). Menurut hasil wawancara pada karyawan teknik, karyawan mengungkapkan bahwa dalam menjalankan pekerjaan mereka kerap merasakan kelelahan akibat dari tuntutan pekerjaan yang harus dijalani. Hal tersebut terjadi karena mereka harus selalu siap dan mendapat panggilan pekerjaan di waktu yang tidak menentu terutama saat mendapat panggilan kerja di malam hari, waktu yang seharusnya menjadi waktu beristirahat dari pekerjaan mereka masih harus menyelesaikan urusan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Febriana (2013) menyebutkan bahwa kelelahan yang dirasakan oleh karyawan dapat menimbulkan terjadinya stres kerja. Menurut Poulose dan Sudarsan (2014), stres kerja yang dialami oleh individu dapat memicu rendahnya *work-life balance*.

Karyawan perlu melakukan upaya tertentu untuk mencapai *work-life balance*. Upaya yang dapat dilakukan oleh karyawan teknik ini adalah dengan cara mengatur pekerjaannya agar tetap dapat mencapai *work-life balance*. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan *job crafting*. Menurut Tims dkk. (2012), *job crafting* adalah kemampuan karyawan dalam berinisiatif melakukan perubahan terhadap pekerjaannya dengan cara menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan agar sesuai dengan kondisi dan kebutuhan mereka. Individu yang melakukan perubahan terhadap pekerjaannya dengan cara menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dapat bekerja dengan efisien dan memenuhi kebutuhan pribadinya. Berbagai upaya dapat dilakukan individu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan sesuai kemampuan yang ada dalam dirinya. Menurut Singh dan Singh (2018), ketika individu mampu menggunakan kemampuan dirinya secara efektif, kemudian individu dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaannya, maka hal tersebut dapat meminimalisir terjadinya stres kerja. Sejalan dengan hal tersebut, individu yang mampu terhindar dari stres kerja memiliki peluang lebih besar untuk mencapai *work-life balance* (Poulose & Sudarsan, 2014).

Individu dengan *job crafting* selain dapat terhindar dari stres kerja dapat juga berpotensi meningkatkan kesejahteraan psikologis atau *well-being*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tims dkk. (2013), *job crafting* memberikan dampak positif terhadap tingkat *well-being* individu. Individu yang tinggi kesejahteraan psikologisnya cenderung dapat mencapai *work-life balance*, karena kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor tercapainya *work-life balance* dalam diri individu (Poulose & Sudarsan, 2014). Telaah teoritis sebelumnya menemukan bahwa perilaku proaktif karyawan dalam mengubah pekerjaannya agar sesuai dengan kebutuhan pribadi mendorong karyawan untuk melakukan upaya dalam rangka meningkatkan rasa keseimbangan mengenai kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Sturges, 2012).

Pemaparan sebelumnya mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *job crafting* dan *work-life balance*. Sebelumnya belum terdapat penelitian lain yang meneliti hubungan antara kedua variabel tersebut. Selain itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan *work-life balance* juga masih minim dilakukan. Penelitian dilakukan pada karyawan teknik PERUMDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas karena permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan dirasa sesuai dengan topik yang akan diteliti yaitu *job crafting* dan *work-life balance*.

METODE

Desain penelitian yang diaplikasikan pada penelitian ini adalah korelasional dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan teknik di PERUMDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas dengan jumlah sampel sebanyak 97 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *cluster random sampling*, yaitu dengan mengambil sampel secara acak dipilih berdasarkan kelompok-kelompok (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Alat ukur yang digunakan dua skala Likert yaitu Skala *Work-life Balance* (22 aitem, $\alpha = 0,941$) dan Skala *Job Crafting* (37 aitem, $\alpha = 0,954$).

Peneliti menyusun Skala *Work-life Balance* berdasarkan dimensi yang dipaparkan oleh Fisher dkk. (2009), yaitu *Interference (work interference with personal life & personal life interference with work)*, dan *Enhancement (work enhancement of personal life & personal life enhancement of work)*. Kemudian skala *Job Crafting* disusun berdasarkan dimensi yang dicetuskan oleh Tims dkk. (2012), yaitu *increasing structural job resources, increasing social job resources, increasing challenging job demands*, dan *decreasing hindering job demands*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari uji normalitas yang dijabarkan dalam Tabel 1, menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov* untuk variabel *work-life balance* adalah sebesar 0,135 dengan signifikansi $p = 0,00$ ($p > 0,05$) dan untuk variabel *job crafting* diperoleh nilai 0,099 dengan signifikansi $p = 0,020$ ($p > 0,05$). Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa kedua variabel berdistribusi tidak normal.

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	$p > 0,05$	Bentuk
<i>Work-life Balance</i>	0,135	0,000	Tidak Normal
<i>Job Crafting</i>	0,099	0,020	Tidak Normal

Hasil uji linieritas dipaparkan dalam Tabel 2, berdasarkan uji linieritas yang dilakukan didapatkan hasil berupa nilai koefisien $F = 181,639$ dengan signifikansi $p = 0,000$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

Tabel 2.
Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Nilai F	Signifikansi $p < 0,05$	Keterangan
<i>Job Crafting</i> dan <i>Work-life Balance</i>	181,639	0,000	Linier

Hasil dari uji hipotesis disajikan dalam Tabel 3, uji hipotesis dilakukan dengan teknik uji korelasi non parametrik *Spearman's Rho* dan didapatkan koefisien korelasi antara kedua variabel adalah sebesar 0,763 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Nilai koefisien yang didapatkan bernilai positif, artinya arah hubungan antara kedua variabel adalah positif. Kemudian, nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job crafting* dan *work-life balance*.

Tabel 3.
Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi $p < 0,05$
<i>Job Crafting</i> dan <i>Work-life Balance</i>	0,763	0,000

Pada hasil kategorisasi skor *work-life balance* subjek didapatkan bahwa sebanyak 72 subjek (74,2%) berada pada kategori tinggi, 14 subjek (14,4%) dengan kategori sangat tinggi, 11 (11,3%) pada kategori rendah. Kemudian untuk kategorisasi skor *job crafting* subjek terdapat 88 subjek (90,7%) dengan kategori yang tinggi, dan 9 subjek (9,3%) berada pada kategori sangat tinggi. Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan mayoritas karyawan teknik PERUMDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas memiliki tingkat *job crafting* dan *work-life balance* yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *job crafting* tinggi diikuti dengan tingginya *work-life balance*

Tims dan Bakker (2010) menyatakan bahwa karyawan dengan *job crafting* akan melakukan upaya perubahan terhadap pekerjaannya untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan agar sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pribadinya, berbagai upaya yang dilakukan oleh karyawan dapat mendukung karyawan merasakan kecocokan antara peran dalam pekerjaan dengan kondisi dan kebutuhan pribadinya. Karyawan yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan memenuhi kebutuhan pribadinya dapat dikatakan memiliki kemampuan untuk mencapai *work-life balance* (Hudson, 2005).

Karyawan yang dapat mencapai keseimbangan di dua sisi kehidupan tersebut dapat ditandai dengan adanya peningkatan kualitas peran dalam peran di dunia kerja dan peran nonkerja dan disertai minimnya konflik antara dua peran tersebut (Fisher dkk., 2009). Keseimbangan antara kehidupan kerja dan nonkerja dapat dicapai ketika karyawan mampu memberikan keterlibatan yang sama antara tuntutan peran di dua sisi kehidupan (Greenhaus dkk., 2003). Keterlibatan antara dua tuntutan peran tersebut dapat diperoleh apabila karyawan mampu meminimalisir konflik antara kedua peran. Konflik antara tuntutan peran kehidupan kerja dan nonkerja dapat diminimalisir ketika masing-masing domain kehidupan tersebut tidak memberikan gangguan

terhadap peran lainnya. Karyawan dengan *job crafting* dapat meminimalisir gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, hal tersebut karena upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam *job crafting* adalah mengelola tuntutan pekerjaan dan meminimalisir tuntutan pekerjaan yang berlebihan (Tims dkk, 2013). Selain meminimalisir konflik yang terjadi, upaya-upaya yang dilakukan oleh karyawan dengan *job crafting* juga dapat mengarahkan karyawan untuk mengalami pengembangan diri dalam kehidupan kerjanya di mana hal tersebut dapat juga bermanfaat untuk kehidupan pribadinya (Tims dkk, 2013). Hal tersebut menunjukkan bahwa *job crafting* dapat mendukung *work-life balance* pada karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang melakukan *job crafting* memiliki tingkat stres kerja yang rendah dan dapat terhindar dari *burnout* (Singh & Singh, 2018). Kemudian *job crafting* juga memberi dampak positif bagi *well-being* pada karyawan (Slemp dkk., 2014; Tims dkk., 2013; Vogt dkk., 2015). Dampak positif yang diberikan oleh karyawan yang melakukan *job crafting* berkaitan dengan tercapainya *work-life balance*. Menurut Poulouse dan Sudarsan (2018) rendahnya stres kerja dan tingginya tingkat *well-being* karyawan adalah faktor pendukung tercapainya *work-life balance*.

Dimensi *job crafting* dengan rata-rata yang paling besar skornya pada variabel *job crafting* dalam penelitian ini adalah dimensi *increasing social job resources* (39,90), hal ini menunjukkan bahwa ada upaya tinggi yang dilakukan subjek dalam meningkatkan sumber daya pekerjaan dalam hal relasi sosial di lingkungan kerja. Dimensi *job crafting* yang memiliki skor rata-rata paling rendah adalah *decreasing hindering job demands* (11,36), dan hal tersebut menunjukkan bahwa subjek memiliki upaya yang cenderung rendah dalam mengurangi tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

Dimensi dari *job crafting* yang memiliki nilai korelasi paling tinggi dengan *work-life balance* dalam penelitian ini adalah *increasing social job resources* ($r=0,607$; $p=0,000$), hal tersebut menunjukkan upaya peningkatan sumber daya sosial pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan teknik menjadi pendukung utama tingginya *work-life balance*. Telaah teoritis pada penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan terdapat beberapa prediktor baik yang dapat mendukung tercapainya *work-life balance*. Salah satu prediktor *work-life balance* yang ada dalam ruang lingkup organisasi adalah dukungan sosial di lingkungan kerja, meningkatnya dukungan yang diberikan oleh rekan kerja di lingkungan kerja dapat berperan meminimalisir terjadinya konflik antara peran kerja dan peran nonkerja (Whiston & Cinamon, 2015).

Dimensi *job crafting* yang memiliki nilai korelasi paling rendah dengan *work-life balance* adalah *decreasing hindering job demands* ($r=0,421$ $p=0,000$), yang menunjukkan bahwa subjek memiliki upaya yang cenderung rendah dalam mengurangi tuntutan kerja yang berlebih. Hal tersebut sejalan dengan tingginya tuntutan tugas pekerjaan subjek sebagai karyawan teknik yang tidak dapat dihindarkan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan teknik, didapatkan informasi bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dan cenderung mengesampingkan kebutuhan pribadinya untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki upaya rendah dalam meminimalisir tuntutan kerja yang berlebihan dapat menjadi penyebab rendahnya tingkat *work-life balance*. Sesuai dengan kategorisasi skor hasil penelitian yang didapatkan, masih terdapat subjek yang memiliki *work-life balance* rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, hipotesis penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif yang signifikan antara *job crafting* dan *work-life balance* pada karyawan

teknik PERUMDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Semakin tinggi tingkat *job crafting* pada karyawan, maka semakin tinggi tingkat *work-life balance* karyawan, dan semakin rendah tingkat *job crafting* pada karyawan, maka semakin rendah pula tingkat *work-life balance*.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai *job crafting* dan *work-life balance* diharapkan dapat memperhatikan beberapa faktor lain seperti jenis kelamin, usia, masa kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Febriana, S. K. T. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1, 28-32. <http://dx.doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.481>
- Fisher, G. G., Bulger, C., A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 441-456.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-8
<http://www.pdambanyumas.com>
- Hudson (2005). *The case of work-life balance : Closing the gap between policy and practice*. Hudson Global Resources.
- Kurniawan, A., W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Lestari, I., & Kurniawan, I. N. (2019). Hubungan antara job crafting dan workplace well-being pada karyawan. *Naskah Publikasi*. Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3, 1-17.
- Singh, V., & Singh, M. (2018). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management Review*, 30, 305-315. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.05.001>
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising employee mental health : The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15, 957-977. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458-3>
- Sturges, J. (2012). Crafting a balance between work and home. *Human Relations*, 65, 1539-1559. <https://doi.org/10.1177/0018726712457435>
- Tims, M., & Bakker, A.B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36, 1-9.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 230-240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchi, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2015). The consequences of job crafting : a three-wave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25, 353-362. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1072170>
- Whiston, S. C., & Cinamon, R. G. (2015). The work-family interface : integrating research and career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 63, 44-56. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2015.00094.x>