

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

Kajian teori adalah landasan yang dijadikan pedoman pada penelitian, yang berdasarkan penemuan dalam penelitian yang didukung oleh data dan argumentasi. Tinjauan teori ini menjelaskan tentang teori terkait variabel yang digunakan yaitu *job demand*, kepuasan kerja, dan *job crafting*. Ketiga variabel ini akan dipaparkan secara lebih rinci, sebagai berikut :

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kontribusi karyawan pada organisasi sangat penting untuk keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja pada perusahaan menjadi hal yang harus diperhatikan terus-menerus. Menurut Robbins & Judge (2014) bahwa ketika kita berbicara tentang perilaku karyawan, hal yang dimaksud adalah tentang kepuasan kerja. Hal ini mengacu pada perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik karyawan. Kepuasan kerja menurut Robbins, SP & Timothy AJ (2015) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dinyatakan sebagai selisih antara besarnya kompensasi yang diterimanya dengan harapannya terhadap kompensasi yang seharusnya diterimanya.

Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional atau perasaan senang dan tidak senang yang dirasakan karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja juga meningkatkan kesehatan karyawan, memungkinkan kinerja lebih efisien, sehingga akhirnya meningkatkan kinerja bisnis dan ekonomi perusahaan. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Hal ini timbul dari

persepsi karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan mereka mencapai apa yang mereka anggap penting.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2014) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Pekerjaan yang menantang

Individu pada umumnya lebih menyukai pekerjaan yang mempunyai kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuannya, memberikan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik terhadap kinerja pekerjaan. Karakteristik ini membuat pekerjaan lebih menuntut mental. Pekerjaan yang kurang menantang dapat menimbulkan rasa bosan, sedangkan pekerjaan yang terlalu menuntut (*job demand*) dapat menimbulkan stress. Dalam keadaan yang cukup menantang, sebagian besar karyawan merasakan kegembiraan dan kepuasan.

2. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang adil, jelas dan selaras dengan harapan mereka. Kepuasan dapat terjadi ketika gaji dipandang adil yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang sudah ditentukan.

3. Lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya karena merasa nyaman dan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kondisi lingkungan kerja ini meliputi tata letak ruangan, kebersihan tempat kerja, peralatan dan perkakas, suhu, tingkat kebisingan, dll.

4. Hubungan interpersonal.

Individu tidak hanya memperoleh uang dan hasil nyata dari pekerjaan, tetapi juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Sikap atasan juga menjadi faktor penting dalam kepuasan.

Menjaga dan mempertahankan hubungan ini memerlukan rasa saling menghormati, kesetiaan, toleransi, serta keterbukaan dan keintiman antar karyawan.

3. Teori-teori kepuasan kerja

Menurut Rivai (2004), terdapat beberapa teori kepuasan kerja yang cukup terkenal, antara lain:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori kesenjangan mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Oleh karena itu, kesenjangan positif terjadi karena seseorang akan lebih puas jika kepuasan yang dicapai lebih besar dari yang diinginkan. Kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang sebenarnya terjadi.

2. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori keadilan merinci kondisi karyawan yang menganggap insentif dan tunjangan di tempat kerja sebagai hal yang adil dan pantas. Komponen utama teori ini adalah input, hasil, dan keadilan dan ketidakadilan. Input adalah hal-hal bernilai yang dianggap mendukung pekerjaan seseorang, seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah usaha yang diinvestasikan, jumlah jam kerja, dan perlengkapan pribadi yang digunakan dalam pekerjaan. Hasil adalah sesuatu apa yang karyawan rasakan dihargai melalui pekerjaannya, seperti upah/gaji, tunjangan, status, penghargaan, dan peluang untuk sukses dan ekspresi diri. Ketidakadilan merupakan sumber ketidakpuasan di tempat kerja, serta melibatkan situasi tidak seimbang yang memotivasi seseorang untuk bertindak menegakkan keadilan. Kesimpulan Teori keadilan ini memandang kepuasan sebagai persepsi individu terhadap adil atau tidaknya imbalan yang diterima.

3. Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya ras puas atau tidak puas terhadap pekerjaan, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Ketidakpuasan berhubungan dengan keadaan sekitar pekerjaan (misalnya kondisi kerja, upah, keselamatan, kualitas pengawasan, hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Hal ini karena faktor yang mencegah reaksi negatif disebut *maintenance factors*, atau pemeliharaan. Sebaliknya, kepuasan muncul dari faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsungnya, seperti sifat pekerjaan, kinerja di tempat kerja, peluang untuk maju, dan peluang untuk pengembangan dan pengakuan pribadi. Faktor-faktor ini disebut motivasi karena berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi.

B. Job demand

1. Definisi Job demand

Karasek tidak menjelaskan secara gamblang mengenai definisi *job demand* dalam bukunya yang berjudul "*Healthy Work: Stress, Productivity, and The Reconstruction Of Working Life*" yang ditulis bersama Theorell pada tahun 1990. Namun, di dalam buku tersebut Karasek & Theorell (1990) menjelaskan bahwa *Job demand* atau *psychological demand* merupakan gambaran dari seberapa keras seseorang bekerja. Dalam bukunya, Karasek & Theorell (1990) *job demand* berkaitan dengan waktu yang diberikan untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Selain itu, *job demand* juga berkaitan dengan adanya masalah personal yang ada pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tuntutan pekerjaan adalah beban kerja dan tekanan yang dihadapi karyawan dalam suatu perusahaan untuk tujuan tertentu,

yang dampaknya sering kali menimbulkan stres terkait pekerjaan. Hal ini dapat mencakup tekanan kerja yang tinggi, kondisi kerja fisik yang tidak mendukung, dan pekerjaan yang menuntut (Bakker, 1960).

Menurut Robbins & Stephen (1996) menjelaskan bahwa *job demand* merupakan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan jika kecepatan tugas yang dirasakan oleh orang tersebut dirasa berlebihan, sehingga dapat meningkatkan kecemasan emosional dan stress kerja.

2. Tipe-tipe *job demands*

Menurut Moorhead & Griffin (2013) terdapat empat tipe *job demands*, yaitu:

1. Tuntutan tugas (*task demand*) adalah permasalahan yang berkaitan dengan tugas yang spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Permasalahan tuntutan tugas ini dibagi menjadi tiga, yaitu:
 - a. Pekerjaan, berkaitan dengan ancaman fisik pada pekerjaan.
 - b. Keamanan, ancaman dapat meningkatkan stress secara dramatis.
 - c. Kelebihan beban, terjadi Ketika seseorang mempunyai lebih banyak pekerjaan dari yang ia tangani.
2. Tuntutan fisik (*physical demands*) adalah permasalahan yang berhubungan dengan situasi fisik pekerjaan, seperti persyaratan-persyaratan fisik yang diberikan kepada karyawan.
3. Tuntutan peran (*role demands*) adalah permasalahan yang berhubungan dengan peran yang diharapkan untuk dilakukan oleh seseorang, dengan penyampaian baik secara formal maupun informal.
4. Tuntutan antarpersonal (*interpersonal demands*) adalah permasalahan yang berhubungan dengan tekanan kelompok,

kepemimpinan, dan konflik individu itu sendiri. Tuntutan antarpersonal terbagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Tekanan kelompok, mencakup tekanan untuk menenuhi aturan kelompok.
- b. Gaya kepemimpinan, seseorang yang membutuhkan dukungan sosial dari pimpinannya.
- c. Kepribadian, kepribadian dan sikap seseorang yang berkonflik dapat menyebabkan stress.

3. Aspek *Job demand*

Menurut Karasek (1979) *job demands* dibagi menjadi tiga aspek kebutuhan kerja, antara lain:

1. *Psychological stressor*, Berkaitan dengan pekerjaan tertentu, seperti beban kerja dan tekanan waktu.
2. *Skill discretion*, Berfokus pada keterampilan yang harus digunakan seseorang dalam setiap pekerjaan.
3. *Decision authority*, Mengacu pada kemampuan mengambil keputusan dan melaksanakan tugas secara akurat dan efektif.

C. *Job Crafting*

1. Definisi *Job Crafting*

Pekerjaan memerankan peran penting dalam kehidupan setiap individu. Hal yang sama berlaku untuk mendesain pekerjaan, karena hal ini mempengaruhi pengalaman psikologis karyawan di tempat kerja. Wrzesniewski & Dutton, (2001) menjelaskan bahwa *job crafting* adalah upaya untuk mengubah cara bekerja yang dilakukan karyawan, yang memiliki potensi dalam meningkatkan keseimbangan karyawan dari *job demands* dengan *job resource*. Menurut Slemp & Vella-Brodrick (2014) *job crafting* adalah suatu teknik yang memungkinkan pekerja mengambil peran aktif dalam pekerjaan dengan menciptakan modifikasi perubahan fisik dan kognitif. *Job crafting* bersifat informal karena berfokus pada perubahan positif. Karyawan terlibat dalam inisiatif berdasarkan

kepentingan dan nilai-nilai mereka sendiri, yang mengarah pada kepuasan individu. Selain itu (Tims & Derks, 2012) menyatakan bahwa *job crafting* adalah suatu bentuk perubahan yang dilakukan karyawan secara sukarela untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya.

2. Dimensi *job crafting*

Dimensi-dimensi *job crafting* menurut Wrzesniewski & Dutton (2001) terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. *Task crafting*

Karyawan melakukan *task crafting* dengan mengubah jumlah, ruang lingkup, atau jenis tugas pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan dapat memilih untuk menyelesaikan beberapa tugas, banyak tugas, atau tugas yang berbeda dari tugas inti yang ditentukan. Dengan melakukan hal tersebut, karyawan dapat menciptakan pekerjaan lain. Individu yang mengembangkan dan memperluas cakupan tugasnya mencapai hasil kinerja yang lebih baik.

2. *Relational crafting*

Praktik dari dimensi ini biasanya melibatkan perubahan kualitas dan kuantitas interaksi individu dengan rekan kerja. Individu dapat mengatur frekuensi dan kualitas interaksi dengan rekan kerja, sehingga setiap individu dapat mengubah relasi mereka di lingkungan pekerjaan.

3. *Cognitive crafting*

Dimensi ini terjadi ketika seorang individu mengubah sikapnya terhadap pekerjaan. Perubahan kognitif dapat dicapai dengan mengubah cara berpikir positif tentang pekerjaan.

3. Faktor-faktor yang memengaruhi *job crafting*

Menurut Wrzesniewski & Dutton (2001) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *job crafting*, antara lain:

1. Kontrol pribadi atas pekerjaan, Hal ini merupakan hal utama untuk mengendalikan beberapa aspek dalam pekerjaan. Karyawan harus terlibat dalam *job crafting* untuk mengontrol pekerjaannya. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan minat dan motivasi di tempat kerja.
2. *Personal branding* yang positif, Hal ini bertujuan untuk meningkatkan *self image* yang positif dalam melakukan aktivitas kerja. Selain itu, hal ini juga sangat penting untuk karyawan dalam meningkatkan citra diri sesuai dengan kebutuhan mereka.
3. Kebutuhan interaksi sosial, Kebutuhan mendasar yang dimiliki karyawan adalah berinteraksi dengan orang lain. Hal ini bertujuan untuk membuat identitas kerja lebih positif sehingga meningkatkan makna dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan mencari inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian sebelumnya membantu memposisikan penelitian dan menunjukkan orisinalitasnya. Hasil penelitian terdahulu mengenai variabel-variabel terkait *job demand*, kepuasan kerja, dan *job crafting*, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

1.	Nama Peneliti	Hanif Qureshi, Eric G. Lambert, Mia Abboud Holbrook, James Frank, Chelsea Hines, Monika Thakur (2023)
	Judul Penelitian	<i>Testing The Job demands-Resources Model For Indian Correctional Staff Job Satisfaction</i>
	Variabel	- <i>Job demands-Resources</i> - <i>Job Satisfaction</i>
	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Survey dengan memberikan kuisioner secara langsung. Teknik analisis yang dipakai yaitu metode statistik

	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel sumber daya kerja memiliki hubungan positif yang signifikan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja, sementara tidak ada variabel permintaan kerja yang secara signifikan kepuasan kerja.
2.	Nama Peneliti	Arif Rachman Putra, Didit Darmawan, Mohammad Djaelani, Fayola Issalillah, Rafadi Khan Khayru (2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan
	Variabel	-Tuntutan Kerja -Modal Psikologis -Kematangan Sosia -Profesionalisme
	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Kuisisioner, dan menggunakan anaisis data regresi linier bergands
	Hasil Penelitian	Tuntutan pekerjaan, modal psikologis dan kematangan sosial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap profesionalisme karyawan dan tuntutan pekerjaan merupakan variabel yang dominan terhadap profesionalisme karyawan.
3.	Nama Peneliti	Puspita Puji Rahayu (2021)
	Judul Penelitian	Model Tuntutan Pekerjaan Dan Sumber Daya Pekerjaan
	Variabel	-Tuntutan kerja -Sumber daya pekerjaan
	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Penelitian ini merupakan jenis kajian literature yang yaitu mengkaji hasil penelitian terdahulu
	Hasil Penelitian	JD-R model yang sekarang digunakan telah mencakup dan memperluas kedua model sebelumnya DCM (<i>demand-control model</i>) dan ERI (<i>effort-reward imbalance model</i>) karena JD-R model ini lebih fleksibel. JD-R model juga

		memberikan perkiraan hubungan yang lebih jelas antara karakteristik kerja, kesehatan, dan kesejahteraan pada karyawan dan JD-R model menyumbang lebih banyak variasi dalam kelelahan emosional (<i>emotional exhaustion</i>) dan kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) daripada model DCM atau ERI.
4.	Nama Peneliti	Fadhiel Ihsan Pratama , Tiarapuspa (2023)
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Job demand, Job Crafting, Job Resources</i> Pada <i>Work Engagement</i>
	Variabel	- <i>Job demand</i> - <i>Job crafting</i> - <i>Job resources</i> - <i>Work engagement</i>
	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Kuisisioner dan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 23.
	Hasil Penelitian	Hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari <i>Job demand, Job Crafting, dan Job Resources</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .
5.	Nama Peneliti	Nelli Tamba, Lenny Christina Nawangsari (2022)
	Judul Penelitian	<i>The Effect of Empowering Leadership, Job demand, Job Crafting on Employee Performance and Well-Being as Mediation Variables</i>
	Variabel	- <i>Empowering Leadership</i> - <i>Job demand</i> - <i>Job Crafting</i> - <i>Employee Performance</i> - <i>Well-Being</i>
	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Analisis data dari penelitian ini menggunakan SEM PLS 3.2.8
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini memenuhi beberapa kebutuhan yang teridentifikasi

		kebutuhan untuk meninjau bagaimana upaya pengembangan karyawan, meningkatkan inovasi dan kreativitas karyawan serta mengoptimalkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan <i>passion</i> mereka dan bagaimana memotivasi karyawan berdasarkan pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan, permintaan pekerjaan dan <i>job crafting</i> terhadap kinerja melalui mediasi kesejahteraan.
6.	Nama Peneliti	Yuli Monita, Mahdani (2020)
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Job Crafting</i> Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Perta Arun Gas (Pag) Lhokseumawe
	Variabel	- <i>Job Crafting</i> -Keterikatan kerja -Kepuasan kerja
	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Kuisisioner dan metode analisis data menggunakan <i>Simple Regression Linear</i> (SRL)
	Hasil Penelitian	<i>Job Crafting</i> berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan, selain itu <i>job crafting</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perta Arun Gas (PAG) Lhokseumawe.
7.	Nama Peneliti	Rada Yuridha (2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan <i>Job Crafting</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
	Variabel	-Beban Kerja -Stres Kerja - <i>Job Crafting</i> , -Kepuasan Kerja
	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Kuisisioner, observasi, dan analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

	Hasil Penelitian	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan <i>job crafting</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sesuai dengan temuan penelitian
8.	Nama Peneliti	Rania Rahardini, Agus Frianto (2020)
	Judul Penelitian	Hubungan <i>Job Crafting</i> Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja
	Variabel	- <i>Job Crafting</i> -Keterikatan Kerja -Kepuasan Kerja
	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Penelitian ini merupakan jenis kajian literature yang yaitu mengkaji hasil penelitian terdahulu
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job crafting</i> memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.
9.	Nama Peneliti	Ratna Ayu Lestari, Rojuaniah (2023)
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Job Crafting</i> terhadap Kinerja Karyawan dan <i>Employee Engagement</i> Melalui Kepuasan Kerja
	Variabel	- <i>Job Crafting</i> -Kinerja Karyawan, - <i>Employee Engagement</i> -Kepuasan Kerja
	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Kuisisioner secara online dengan menggunakan <i>Google Form</i> . Teknik analisis data menggunakan metode <i>Structural Equation Modelling (SEM-PLS)</i>
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job crafting</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. <i>Job crafting</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. <i>Job crafting</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> .

		Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> . <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi <i>job crafting</i> terhadap kinerja karyawan
10.	Nama Peneliti	Sema Polatci, Fatih Sobaci (2020)
	Judul Penelitian	<i>The Effect Of Job Crafting On Job Satisfaction: A Research On Teachers</i>
	Variabel	- <i>Job crafting</i> - <i>Job satisfaction</i>
	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Kuisisioner, dan Teknik analisis data menggunakan statistic deskriptif
	Hasil Penelitian	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>job crafting</i> sendiri sebagai desain pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa persamaan dan perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti yang dilakukan saat ini, yaitu:

1. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu

Penelitian saat ini dan penelitian terdahulu memiliki persamaan pada metode penelitian yaitu metode kuantitatif. Selain itu, terdapat persamaan lain yaitu variabel terikat menggunakan kepuasan kerja.

2. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu

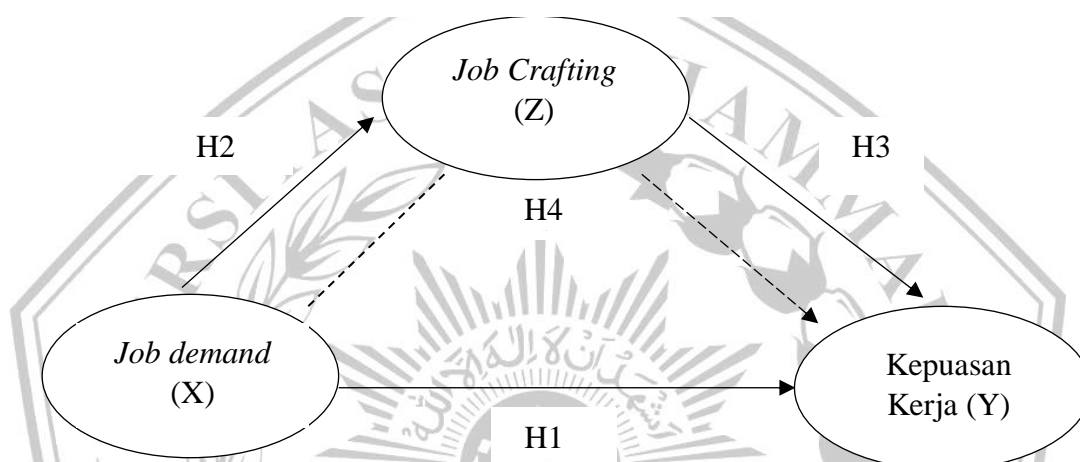
Penelitian saat ini dan penelitian terdahulu memiliki perbedaan pada variabel bebas, variabel mediasi, objek penelitian, alat analisis, dan teknik analisis yang digunakan.

2.3 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2017), kerangka berpikir merupakan model konseptual bagaimana suatu teori berhubungan dengan berbagai elemen yang diidentifikasi sebagai permasalahan penting. Konsep menggambarkan

suatu fenomena secara umum abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas (Nazir, 2000). Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan kerangka pikir pada penelitian ini dengan pengaruh variabel independent yaitu *job demand* (X), variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y), dan variabel mediasi yaitu *job crafting* (Z).

Gambar 2.1 Hubungan *Job demand* Terhadap Kepuasan Kerja



Pada kerangka pemikiran di atas, menunjukkan perumusan untuk memperjelas pola pikir dalam melakukan penelitian ini terkait pengaruh *job demand* terhadap kepuasan kerja dengan *job crafting* sebagai variabel mediasi pada karyawan *Lafayette Coffee & Eatery*.

Kerangka pemikiran pada gambar di atas menggunakan satu variabel independent *Job demand* (X) yang mempengaruhi variabel dependen *Kepuasan Kerja* (Y) dengan dimediasi oleh *Job Crafting* (Z) sebagai variabel mediasi.

2.4 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2017) dalam bukunya yang berjudul "Metode Penelitian Kuantitatif/ Kualitatif Dan Penelitian Dan Pengembangan" menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara

terhadap rumusan masalah di dalam penelitian, dan bentuk dari sebuah rumusan masalah adalah pertanyaan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengaruh *Job demand* terhadap Kepuasan Kerja

Persepsi bahaya di tempat kerja adalah persepsi bahwa pekerjaan tersebut melibatkan risiko yang lebih tinggi dari rata-rata dan terdapat risiko cedera yang lebih tinggi di tempat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha *et al.*, (2018) yang menunjukkan bahwa *job demand* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Penelitian ini menjelaskan kondisi *job demand* yang terjadi pada KPP Pratama Purwokerto dan Purbalingga tinggi, yaitu adanya tuntutan yang tinggi pada *qualitative job demand*, *quantitative demand*, dan *organizational demand*. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Scanlan dan Still (2019) yang menyatakan bahwa variabel *job demands* memiliki pengaruh secara positif dengan *job satisfaction*, dengan tuntutan pekerjaan yang ada maka pegawai akan semakin berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dan puas apabila pekerjaannya dapat terselesaikan.

H1: *Job demand* Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh *Job demand* terhadap *Job Crafting*

Berdasarkan hasil beberapa penelitian, terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara *job demand* dengan *job crafting*. Penelitian yang dilakukan oleh (Yulianti, 2021) menunjukkan bahwa *job demand resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job crafting* perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Tims & Derks, 2012) yang meneliti hubungan antara *job demand* dan *job crafting* menyatakan bahwa *job demand* yang tinggi, seperti tekanan waktu dan beban kerja yang berat menghasilkan hubungan yang negatif terhadap *job crafting*.

Artinya, individu yang mengalami *job demand* yang tinggi cenderung memiliki tingkat *job crafting* yang lebih rendah. Dengan kata lain tekanan kerja yang tinggi dapat menghambat kemampuan individu untuk melakukan perubahan dalam pekerjaan mereka.

H2: *Job demand* Berpengaruh Terhadap *Job Crafting*

3. Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara *job crafting* dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rahardini & Frianto (2020) menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement melalui kepuasan kerja karyawan PT.Rakyat Bank Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Malang. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Yulianti, 2021) juga menunjukkan adanya hubungan antara *job crafting* dengan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. Selain itu, beberapa penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dari hasil beberapa penelitian dapat disimpulkan bahwa *job crafting* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang terlibat dalam *job crafting* dapat memperoleh bakat yang sesuai dengan preferensi dan kebutuhan mereka, sehingga meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja. Berdasarkan hasil uraian penelitian sebelumnya maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H3: *Job Crafting* Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

4. *Job Crafting* Memediasi Pengaruh *Job demand* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Tims & Derks (2012) menemukan bahwa *job crafting* secara positif terkait dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Hasil penemuan ini menunjukkan bahwa individu

yang lebih aktif dalam mengubah pekerjaan mereka untuk mencocokkan kebutuhan, minat, dan keahlian mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan yang ada. Namun, penelitian sebelumnya jarang mengeksplorasi peran *job crafting* sebagai mediator dalam hubungan antara *job demand* dan kepuasan kerja. Penelitian yang ada cenderung lebih fokus pada hubungan langsung antara variabel-variabel tersebut tanpa mempertimbangkan peran mekanisme adaptasi seperti *job crafting*

H4: *Job Crafting* Memediasi Pengaruh *Job demand* Terhadap Kepuasan Kerja

