

Perbedaan Pengaturan Lokasi Kerja dan Peran Mediasi Kesejahteraan Karyawan dalam Hubungan antara Kreasi Kerja dengan Kinerja Tugas = Workplace Arrangement Differences and The Mediation Role of Employee Well-Being in The Relationship Between Job Crafting and Task Performance

Alvia Rahmah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20523813&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian dilakukan untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan, kreasi kerja dan kesejahteraan karyawan pada karyawan dengan pengaturan lokasi berbeda serta untuk mengetahui peran mediasi kesejahteraan karyawan dalam hubungan antara kreasi kerja dengan kinerja tugas. Penelitian ini dilakukan terhadap 336 orang karyawan di Indonesia dengan menggunakan kuesioner daring. Alat ukur yang digunakan diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia yaitu: Skala Kinerja Tugas dari Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans dkk (2012), Skala Kreasi Kerja yang dikembangkan oleh Tims dkk (2012), dan Skala Kesejahteraan Karyawan yang dikembangkan oleh Pradhan dan Hati (2019). Satu butir pertanyaan dengan tiga pilihan jawaban yaitu bekerja sepenuhnya dari rumah, bekerja sepenuhnya dari kantor serta bekerja dari rumah dan kantor dengan pengaturan jadwal. Teknik analisis statistik yang digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian adalah one-way ANOVA dan analisis mediasi dengan aplikasi makro PROCESS dari Hayes versi 4.0 model 4 yang terdapat dalam perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang sepenuhnya bekerja dari kantor memiliki skor kinerja tugas, kreasi kerja, dan kesejahteraan yang lebih tinggi dari pada karyawan yang bekerja sepenuhnya dari rumah maupun dengan pengaturan jadwal rumah-kantor. Di samping itu, penelitian ini juga membuktikan kesejahteraan karyawan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kreasi kerja dengan kinerja tugas karyawan secara sebagian. Hasil penelitian ini selanjutnya dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk mengutamakan penerapan sistem bekerja dari rumah. Untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan melalui peningkatan perilaku kreasi kerja, atasan dapat memberikan kesempatan untuk memimpin proyek internal dan memberikan otonomi dengan risiko kecil.

.....This research was conducted to determine differences in employee performance, job crafting and employee well-being with different workplace arrangement and to determine the mediating role of employee well-being in the relationship between job crafting and task performance. There are 336 Indonesian employees completed online questionnaire in this research. Task Performance Scale from the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) developed by Koopmans et al. (2012), the Job Crafting Scale developed by Tims et al. (2012), and the Employee Well-Being Scale developed by Pradhan and Hati (2019) were adapted into Indonesian language and used to measure the research variables. Workplace arrangement measured by one question with three predefined answers: fully working from home, fully working from office, and both with shift arrangement. One-way ANOVA and mediation analysis with the PROCESS macro application from Hayes version 4.0 model 4 used to prove the research hypothesis. The results of this study indicated that employees who full-time work from the office have higher task performance, job crafting, and well-being than who full-time work from home or both with shift arrangement. In addition, this

study also proved that employee well-being partially mediated the relationship between job crafting and task performance. Implication of this result is organization may consider prioritizing the implementation of fully working from office arrangement. Superiors could improve subordinate's well-being and task performance through job crafting by giving the opportunities to lead internal projects or autonomy with low risk.