

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan karyawan menjadi salah satu isu strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berbagai laporan menunjukkan bahwa kualitas hidup pekerja masih menghadapi tantangan yang serius. Gallup (2026) melaporkan bahwa hanya 34% pekerja di dunia yang berada pada kategori memiliki evaluasi kehidupan yang positif, sedangkan 56% berada pada kategori *struggling* dan 9% berada pada kategori *suffering*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pekerja belum mencapai tingkat kesejahteraan yang optimal meskipun tetap menjalankan pekerjaannya secara produktif. Kondisi ini menjadi perhatian penting karena pekerjaan merupakan bagian yang menghabiskan sebagian besar waktu individu dalam kehidupan sehari-hari, sehingga pengalaman yang diperoleh di tempat kerja dapat memengaruhi bagaimana individu mengevaluasi kehidupannya secara keseluruhan. Lebih lanjut, *World Health Organisation (2022)* melaporkan bahwa gangguan kesehatan mental seperti stres, kecemasan, dan depresi menyebabkan hilangnya sekitar 12 miliar hari kerja setiap tahun dengan kerugian ekonomi global mencapai USD 1 triliun akibat penurunan produktivitas. Data tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan bukan hanya menjadi isu individual, tetapi juga menjadi isu organisasi yang dapat memengaruhi produktivitas, kualitas pelayanan, dan keberlanjutan kinerja perusahaan. Oleh

karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan *satisfaction with life* karyawan menjadi semakin penting untuk dikaji.

Berdasarkan fenomena tersebut, penting untuk memahami bagaimana kesejahteraan individu dapat dievaluasi dalam konteks kehidupan secara keseluruhan. Salah satu konsep yang banyak digunakan untuk menjelaskan tingkat kesejahteraan individu adalah *satisfaction with life*. *Satisfaction with life* merupakan evaluasi individu terhadap kualitas hidup secara keseluruhan (Diener et al., 2018). Konsep ini tidak hanya menggambarkan bagaimana individu menilai kondisi kehidupannya saat ini, tetapi juga mencerminkan sejauh mana harapan dan tujuan hidup yang dimiliki telah tercapai. Oleh karena itu, *satisfaction with life* sering digunakan sebagai indikator penting untuk memahami tingkat kesejahteraan individu secara menyeluruh. Dalam konteks dunia kerja, pengalaman yang diperoleh individu selama menjalankan pekerjaannya turut berkontribusi dalam membentuk persepsi terhadap kehidupan secara keseluruhan. Pengalaman kerja yang positif dapat meningkatkan penilaian individu terhadap kehidupannya, sedangkan pengalaman kerja yang negatif berpotensi menurunkan tingkat *satisfaction with life*. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat *satisfaction with life* individu (Amillano et al., 2025).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *satisfaction with life* adalah perilaku aktif individu dalam pekerjaannya. Dalam hal ini, *job crafting* menjelaskan upaya individu dalam menyesuaikan pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi (Zhang & Parker, 2023). Melalui *job crafting*, karyawan

dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih fleksibel dan bermakna. Perilaku ini juga meningkatkan keterlibatan kerja serta kualitas pengalaman kerja secara keseluruhan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan *satisfaction with life* (Rudolph et al., 2023).

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam membentuk *satisfaction with life*, diperlukan pemahaman mengenai berbagai faktor yang dapat membantu karyawan menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif. Salah satu faktor yang banyak mendapat perhatian dalam literatur perilaku organisasi adalah *job crafting*. *Job crafting* menjelaskan upaya individu dalam menyesuaikan pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi (Zhang & Parker, 2023). Perilaku ini menunjukkan bahwa karyawan bukan hanya menjalankan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan organisasi, tetapi juga secara aktif berupaya membentuk pekerjaannya agar lebih sesuai dengan karakteristik dirinya. Melalui *job crafting*, karyawan dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih fleksibel dan bermakna. Selain itu, perilaku ini memungkinkan karyawan untuk meningkatkan sumber daya pekerjaan yang dimiliki, memperluas tantangan kerja yang positif, serta mengurangi hambatan yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kualitas pengalaman kerja secara keseluruhan, yang kemudian berkontribusi terhadap peningkatan *satisfaction with life* (Rudolph et al., 2023).

Meskipun *job crafting* berpotensi meningkatkan *satisfaction with life*, hubungan tersebut tidak selalu terjadi secara langsung. Dalam praktiknya, perubahan yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya belum tentu secara

otomatis meningkatkan penilaian individu terhadap kehidupannya secara keseluruhan. Terdapat faktor psikologis yang memengaruhi bagaimana pengalaman kerja yang diperoleh melalui *job crafting* dapat diterjemahkan menjadi tingkat *satisfaction with life* yang lebih tinggi. Salah satu faktor tersebut adalah *work meaning*. *Work meaning* menjelaskan sejauh mana individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan memiliki tujuan (Allan et al., 2023). Ketika individu merasa bahwa pekerjaannya memiliki arti dan memberikan kontribusi yang penting, pekerjaan tidak lagi dipandang sekadar sebagai sarana memperoleh pendapatan, tetapi juga sebagai bagian yang memberikan makna dalam kehidupannya. Oleh karena itu, individu dengan tingkat *work meaning* yang tinggi cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap pekerjaannya dan tingkat *satisfaction with life* yang lebih baik (Martela & Pessi, 2023).

Lebih lanjut, *work meaning* dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *job crafting* dan *satisfaction with life*. Karyawan yang melakukan *job crafting* cenderung lebih mampu menemukan makna dalam pekerjaan yang dijalani karena mereka memiliki kesempatan untuk menyesuaikan pekerjaannya dengan kebutuhan, minat, dan nilai pribadi yang dimiliki (Amillano et al., 2025). Akibatnya, pengalaman kerja yang diperoleh menjadi lebih bermakna dan tidak sekadar dipandang sebagai rutinitas pekerjaan sehari-hari. Ketika individu mampu menemukan makna dalam pekerjaannya, mereka akan lebih mudah melihat kontribusi pekerjaan terhadap tujuan hidup yang lebih luas. Kondisi tersebut mendorong terbentuknya evaluasi kehidupan yang lebih positif dan pada akhirnya meningkatkan *satisfaction with life*. Dengan demikian, *work meaning* menjadi

mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana *job crafting* dapat memberikan pengaruh terhadap *satisfaction with life* (Allan et al., 2023).

Dalam konteks sektor perbankan, pekerjaan yang bersifat terstruktur dan rutin berpotensi menimbulkan kejenuhan kerja serta tekanan psikologis. Kondisi tersebut dapat memengaruhi pengalaman kerja serta *satisfaction with life* karyawan secara keseluruhan (Demerouti et al., 2023). Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna melalui perilaku proaktif karyawan. Meskipun hubungan antara *job crafting*, *work meaning*, dan *satisfaction with life* telah banyak dikaji, penelitian dalam konteks perbankan masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor lain atau organisasi skala besar, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi pada sektor perbankan lokal. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna memahami dinamika *satisfaction with life* dalam konteks pekerjaan yang berbeda (Demerouti et al., 2023).

Penelitian ini dilakukan pada Bank ABC di Yogyakarta yang memiliki karakteristik pekerjaan yang cenderung rutin, sehingga relevan dengan penerapan *job crafting* (Zhang & Parker, 2023). Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank ABC yang berlokasi di Yogyakarta. Bank ABC memiliki karakteristik pekerjaan yang terstruktur, berbasis target, serta menuntut tingkat ketelitian yang tinggi dalam menjalankan aktivitas operasional. Karyawan memegang peran penting dalam menjaga kualitas layanan dan kepercayaan nasabah, sehingga *satisfaction with life* menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja dan perilaku kerja. Selain itu, rutinitas pekerjaan yang repetitif serta tekanan kerja yang tinggi

berpotensi menimbulkan kejenuhan dan menurunkan kualitas pengalaman kerja. Dalam kondisi tersebut, kemampuan karyawan untuk melakukan *job crafting* menjadi penting dalam menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna. Ketika karyawan mampu menemukan makna dalam pekerjaannya melalui *work meaning*, maka *satisfaction with life* karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengangkat judul “Meningkatkan *satisfaction with life* melalui *job crafting*: Peran Mediasi *work meaning* pada Karyawan Bank ABC”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *satisfaction with life* dengan mempertimbangkan peran *work meaning* sebagai variabel mediasi. *job crafting* berperan dalam membentuk pengalaman kerja yang lebih positif, sedangkan *work meaning* memperkuat hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana perilaku kerja dan *work meaning* berkontribusi terhadap peningkatan *satisfaction with life* karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *job crafting* berpengaruh *satisfaction with life* pada karyawan sektor perbankan?
2. Apakah *job crafting* berpengaruh terhadap *work meaning* pada karyawan sektor perbankan?

3. Apakah *work meaning* berpengaruh terhadap *satisfaction with life* pada karyawan sektor perbankan?
4. Apakah *work meaning* memediasi hubungan antara *job crafting* dan *satisfaction with life* pada karyawans sektor perbankan?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti membuat batasan sebagai berikut:

1. *Job crafting* merupakan perilaku proaktif karyawan dalam menyesuaikan atau memodifikasi pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kemampuan, kebutuhan, dan nilai pribadi yang dimiliki (Holúbek et al., 2026).
2. *Work meaning* menggambarkan sejauh mana individu memandang pekerjaan yang dilakukan sebagai sesuatu yang memiliki nilai, tujuan, serta memberikan kontribusi yang bermakna bagi dirinya maupun bagi orang lain (Kaur & Mittal, 2020).
3. *Satisfaction with life* merupakan evaluasi kognitif individu terhadap kualitas hidup secara keseluruhan berdasarkan penilaian pribadi mengenai sejauh mana kehidupan yang dijalani sesuai dengan harapan atau standar yang dimiliki (Shi et al., 2022)

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian yang akan dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *satisfaction with life* pada karyawan sektor perbankan di Bank ABC.
2. Untuk menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *work meaning* pada karyawan sektor perbankan di Bank ABC.
3. Untuk menganalisis pengaruh *work meaning* terhadap *satisfaction with life* pada karyawan sektor perbankan di Bank ABC.
4. Untuk menganalisis peran *work meaning* dalam memediasi hubungan antara *job crafting* dan *satisfaction with life* pada karyawan sektor perbankan di Bank ABC.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis:
Memberikan kontribusi teoritis bagi penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan *job crafting*, *work meaning*, dan *satisfaction with life*.
2. Manfaat Praktis:
 - a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman bagi organisasi dalam memahami pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan *satisfaction with life* karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada organisasi bahwa ketiga variabel yaitu *job crafting*, *work meaning*, dan *satisfaction with life* memiliki keterkaitan satu sama lain dalam membentuk pengalaman kerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel tersebut, organisasi khususnya Bank ABC dapat mengambil langkah

manajerial yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Langkah manajerial tersebut mencakup upaya untuk meningkatkan pengalaman kerja yang lebih bermakna bagi karyawan, mendorong keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, serta mendukung peningkatan *satisfaction with life* secara keseluruhan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman bagi penulis mengenai hubungan antara *job crafting*, *work meaning*, dan *satisfaction with life*, khususnya dalam konteks sektor perbankan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama berisi gambaran umum mengenai penelitian yang dilakukan. Pada bab ini dijelaskan latar belakang masalah yang mendasari penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua memuat landasan teori yang menjadi dasar dalam penelitian ini. Pembahasan dalam bab ini meliputi konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu *job crafting*, *work meaning*, dan *satisfaction with life*. Selain itu, bab ini juga menguraikan penelitian terdahulu yang relevan, penyusunan kerangka penelitian, serta pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Pembahasan pada bab ini meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik pengujian instrumen, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat menyajikan hasil pengolahan data yang diperoleh dari penelitian. Pada bab ini dijelaskan karakteristik responden, hasil pengujian instrumen penelitian, analisis statistik deskriptif, pengujian hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Selain itu, pada bab ini juga disampaikan implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran yang dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian selanjutnya.