

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Social Exchange Theory

2.1.1. Definisi Social Exchange Theory

Social Exchange Theory pertama kali diperkenalkan oleh Blau (1964) yang menjelaskan bahwa hubungan sosial terbentuk melalui proses pertukaran timbal balik antara individu yang melibatkan pemberian dan penerimaan manfaat dalam interaksi sosial. Dalam perspektif ini, hubungan sosial berkembang karena adanya ketergantungan antar individu, di mana tindakan seseorang akan memengaruhi respons pihak lain sehingga membentuk hubungan yang berkelanjutan (Blau et al., 1964).

Seiring perkembangan penelitian modern, teori ini tetap relevan dalam menjelaskan hubungan kerja karena mampu menggambarkan bagaimana pengalaman kerja memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam organisasi (Bakker & Demerouti, 2023). Hubungan kerja tidak hanya melibatkan pertukaran material, tetapi juga pertukaran psikologis seperti dukungan, kepercayaan, dan penghargaan yang membentuk kualitas interaksi antara individu dan organisasi (Ahmad et al., 2023).

Lebih lanjut, individu yang menerima perlakuan positif cenderung memberikan balasan dalam bentuk sikap dan perilaku yang positif. Newman et al. (2022) menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang baik akan meningkatkan kecenderungan individu untuk mempertahankan hubungan

kerja, sedangkan perlakuan negatif dapat memunculkan respons yang merugikan. Dengan demikian, Bakker & Demerouti (2023) menegaskan bahwa hubungan kerja bersifat dinamis dan terbentuk melalui proses pertukaran sosial yang berkelanjutan.

2.1.2. Konsep dan Prinsip *Social Exchange Theory*

Berikut ini merupakan konsep dan prinsip-prinsip utama dari *Social Exchange Theory* yaitu:

a. Timbal Balik

Menurut Blau (1964), prinsip timbal balik merupakan dasar utama dalam pertukaran sosial, di mana individu akan merespons perlakuan yang diterima melalui tindakan yang bersifat saling membalas. Dalam konteks organisasi, dukungan yang diberikan oleh organisasi akan mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang positif sebagai bentuk balasan (Bakker & Demerouti, 2023). Temuan ini juga diperkuat oleh Ahmad et al. (2023) yang menyatakan bahwa hubungan timbal balik menjadi dasar terbentuknya keterlibatan kerja.

b. Manfaat dan Biaya

Blau (1964) menyatakan bahwa setiap hubungan sosial melibatkan pertimbangan antara manfaat dan biaya, di mana individu cenderung mempertahankan hubungan yang memberikan keuntungan lebih besar dibandingkan pengorbanan yang dikeluarkan. Dalam konteks organisasi, manfaat tidak hanya berupa imbalan finansial tetapi juga kepuasan psikologis yang dirasakan individu (Newman et al., 2022). Oleh karena itu,

keseimbangan antara manfaat dan biaya menjadi faktor penting dalam menentukan keberlanjutan hubungan kerja.

c. Perhitungan Rasional

Individu dalam pertukaran sosial bertindak berdasarkan harapan terhadap respons dari pihak lain, sehingga keputusan yang diambil bersifat rasional dan didasarkan pada evaluasi terhadap hasil yang diharapkan (Blau et al., 1964). Dalam konteks organisasi, karyawan akan menyesuaikan tingkat kontribusinya berdasarkan pengalaman kerja yang mereka rasakan (Ahmad et al., 2023). Hal ini juga menunjukkan bahwa individu cenderung meningkatkan atau menurunkan kontribusi kerja berdasarkan evaluasi terhadap hubungan kerja (Newman et al., 2022).

d. Keadilan dan Keadilan

Prinsip kesetaraan dan keadilan menjelaskan bahwa individu mengharapkan adanya keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dan imbalan yang diterima dalam suatu hubungan sosial, sehingga persepsi keadilan menjadi faktor penting dalam membentuk sikap individu (Ahmad et al., 2023). Ketika individu merasa diperlakukan secara adil, mereka cenderung menunjukkan perilaku yang lebih positif dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakadilan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kualitas hubungan kerja. Dengan demikian, keadilan menjadi dasar dalam mempertahankan hubungan yang sehat antara individu dan organisasi

2.1.3. Relevansi *Social Exchange Theory* dengan Penelitian

Social Exchange Theory menjadi landasan yang relevan dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan hubungan antara perilaku kerja dan kesejahteraan individu melalui prinsip timbal balik. Dalam konteks ini, *job crafting* dapat dipahami sebagai bentuk respons aktif karyawan terhadap kondisi kerja yang mereka alami, yang menunjukkan bahwa individu tidak hanya menerima pekerjaan secara pasif tetapi juga berupaya menyesuaikan pekerjaannya (Demerouti et al., 2023). Hal ini sejalan dengan temuan, yang menunjukkan bahwa *job crafting* berperan dalam meningkatkan kualitas pengalaman kerja individu (Amillano et al., 2025). Dengan demikian, *job crafting* dapat dilihat sebagai bentuk pertukaran sosial di mana karyawan memberikan kontribusi aktif sebagai respons terhadap kondisi kerja yang mereka rasakan.

Selanjutnya, dalam kerangka *Social Exchange Theory*, *work meaning* berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara *job crafting* dan *satisfaction with life* individu. Ketika individu melakukan *job crafting*, mereka cenderung lebih mampu memahami dan memaknai pekerjaannya secara positif, sehingga pengalaman kerja tidak hanya diproses secara perilaku tetapi juga secara kognitif (Allan et al., 2023). Hal ini diperkuat oleh penelitian (Amillano et al., 2025) yang menunjukkan bahwa *work meaning* memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara perilaku kerja dan kesejahteraan. Dengan demikian, *work meaning* menjadi bentuk pertukaran psikologis yang muncul sebagai hasil dari interaksi individu dengan pekerjaannya.

Lebih lanjut, *satisfaction with life* merupakan hasil dari proses pertukaran sosial yang terjadi dalam konteks kerja. Ketika individu merasakan makna dalam pekerjaannya, mereka cenderung mengevaluasi kehidupannya secara lebih positif (Amillano et al., 2025). Hal ini juga sejalan dengan pandangan (Bakker & Demerouti, 2023) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan individu secara keseluruhan. Dengan demikian, *satisfaction with life* menjadi hasil akhir dari proses pertukaran sosial yang melibatkan interaksi antara perilaku kerja dan pengalaman psikologis individu.

2.2 *Satisfaction with life*

2.2.1. Definisi *satisfaction with life*

Satisfaction with life merupakan salah satu komponen utama dalam subjective well-being yang berfokus pada evaluasi kognitif individu terhadap kehidupannya secara keseluruhan. Dalam literatur terbaru, kepuasan hidup dipahami sebagai proses penilaian reflektif yang dilakukan individu terhadap kualitas hidup berdasarkan standar dan nilai pribadi yang dimilikinya (Allan et al., 2023).

Lebih lanjut, kepuasan hidup tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi objektif seperti pendapatan atau pekerjaan, tetapi juga oleh bagaimana individu menginterpretasikan pengalaman hidupnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan hidup bersifat subjektif dan bergantung pada persepsi individu terhadap kehidupannya (Martela & Sheldon, 2021; Newman et al., 2022).

Dalam konteks yang lebih luas, *satisfaction with life* juga dipandang sebagai hasil integrasi dari berbagai pengalaman hidup, termasuk pengalaman kerja. Amillano et al. (2025) menjelaskan bahwa kepuasan hidup mencerminkan evaluasi menyeluruh individu terhadap kehidupannya yang terbentuk dari interaksi antara kehidupan personal dan profesional. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki kontribusi penting dalam membentuk kepuasan hidup individu (Bakker & Demerouti, 2023).

Lebih lanjut, dalam perspektif psikologi positif, kepuasan hidup merupakan indikator penting dari kesejahteraan jangka panjang. Individu dengan tingkat kepuasan hidup yang tinggi cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih baik, kemampuan coping yang lebih efektif, serta tingkat stres yang lebih rendah (Allan et al., 2023). Sebaliknya, individu dengan kepuasan hidup rendah cenderung mengalami tekanan psikologis dan penurunan kualitas hidup (Martela & Sheldon, 2021).

2.2.2. Dimensi dan Indikator *satisfaction with life*

Dalam perkembangan literatur terbaru, *satisfaction with life* tidak lagi dipahami secara sederhana sebagai konstruk tunggal, tetapi sebagai evaluasi multidimensional yang mencerminkan bagaimana individu menilai kehidupannya secara menyeluruh. Martela & Sheldon (2021) menjelaskan bahwa kepuasan hidup merupakan hasil dari integrasi berbagai aspek kehidupan yang melibatkan evaluasi kognitif, makna hidup, serta pemenuhan kebutuhan psikologis. Hal ini juga diperkuat oleh Allan et al.

(2023) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan individu dipengaruhi oleh kombinasi faktor evaluatif dan pengalaman hidup yang bermakna.

Berdasarkan literatur tersebut, dimensi *satisfaction with life* dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Evaluasi Kognitif terhadap Kehidupan

Dimensi ini mencerminkan penilaian rasional individu terhadap kehidupannya secara keseluruhan. Individu akan membandingkan kondisi aktual dengan standar atau harapan yang dimiliki untuk menentukan tingkat kepuasan hidupnya (Martela & Sheldon, 2021). Evaluasi ini bersifat reflektif dan menjadi inti dari konsep kepuasan hidup dalam psikologi positif (Allan et al., 2023).

b. Kepuasan terhadap Domain Kehidupan

Kepuasan hidup juga terbentuk dari evaluasi terhadap berbagai domain kehidupan, seperti pekerjaan, hubungan sosial, dan kesehatan. Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman dalam domain tertentu, terutama pekerjaan, dapat memengaruhi penilaian terhadap kehidupan secara keseluruhan (Bakker & Demerouti, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan hidup merupakan hasil agregasi dari berbagai pengalaman yang dialami individu dalam kehidupan sehari-hari (Newman et al., 2022).

c. Makna dan Tujuan Hidup

Dimensi ini menekankan bahwa kepuasan hidup tidak hanya berasal dari kondisi objektif, tetapi juga dari sejauh mana individu merasa kehidupannya memiliki makna dan tujuan. Individu yang memiliki *sense of*

meaning yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi (Allan et al., 2023). Selain itu, makna hidup menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan (Martela & Pessi, 2023).

d. Penerimaan terhadap Kehidupan

Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam menerima kondisi kehidupannya, termasuk pengalaman masa lalu. Individu yang mampu menerima kehidupannya secara positif cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi karena tidak terjebak pada penyesalan atau evaluasi negatif terhadap masa lalu (Martela & Sheldon, 2021).

e. Keseimbangan Kehidupan

Keseimbangan antara berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan dan kehidupan pribadi, merupakan faktor penting dalam membentuk kepuasan hidup. Individu yang mampu menjaga keseimbangan hidup cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi karena mampu mengelola tekanan dan konflik peran secara efektif (Bakker & Demerouti, 2023; Newman et al., 2022).

2.2.3. Faktor-faktor yang memengaruhi *satisfaction with life*

Satisfaction with life dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mencerminkan kondisi psikologis, sosial, dan kontekstual individu. Literatur terbaru menunjukkan bahwa kepuasan hidup merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling memengaruhi, baik dari dalam diri

individu maupun dari lingkungan eksternal (Allan et al., 2023; Martela & Sheldon, 2021). Berikut faktor-faktornya:

a. Faktor Psikologis

Faktor psikologis menjadi determinan utama dalam membentuk kepuasan hidup individu. Pemenuhan kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan hidup (Martela & Sheldon, 2021). Selain itu, individu yang memiliki tujuan hidup yang jelas serta kemampuan regulasi emosi yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi (Allan et al., 2023).

b. Faktor Sosial

Hubungan sosial yang positif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan hidup. Dukungan sosial dari keluarga, teman, maupun lingkungan kerja dapat memberikan rasa aman dan meningkatkan kesejahteraan individu (Newman et al., 2022). Kualitas interaksi sosial yang baik juga berkontribusi terhadap evaluasi positif terhadap kehidupan secara keseluruhan.

c. Faktor Kondisi Hidup

Kondisi hidup seperti stabilitas ekonomi, kesehatan, dan lingkungan tempat tinggal memengaruhi kepuasan hidup individu. Namun, pengaruh faktor ini tidak bersifat mutlak karena individu tetap menilai kondisi tersebut berdasarkan persepsi dan standar pribadi masing-masing (Martela & Sheldon, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan hidup tidak hanya

ditentukan oleh kondisi objektif, tetapi juga oleh interpretasi subjektif individu.

d. Faktor Pekerjaan

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan hidup. Lingkungan kerja yang mendukung, beban kerja yang seimbang, serta ketersediaan sumber daya kerja dapat meningkatkan kesejahteraan individu (Bakker & Demerouti, 2023). Selain itu, kualitas pengalaman kerja juga berkontribusi terhadap evaluasi kehidupan secara keseluruhan (Newman et al., 2022).

e. Faktor Keseimbangan Hidup

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan hidup. Individu yang mampu menyeimbangkan berbagai peran dalam kehidupannya cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi karena mampu mengurangi konflik peran dan tekanan psikologis (Bakker & Demerouti, 2023).

2.3 Job crafting

2.3.1. Definisi *job crafting*

Job crafting merupakan perilaku proaktif di mana individu secara mandiri menyesuaikan aspek pekerjaannya agar lebih selaras dengan kebutuhan, kemampuan, dan preferensi pribadi. Dalam literatur terbaru, *job crafting* dipahami sebagai upaya individu dalam membentuk ulang

pengalaman kerja melalui perubahan pada tugas, interaksi sosial, dan persepsi terhadap pekerjaan (Demerouti et al., 2023).

Lebih lanjut, *job crafting* menempatkan karyawan sebagai aktor aktif yang mampu mengelola pekerjaannya, bukan sekadar penerima pasif dari desain organisasi. Zhang & Parker (2022) menjelaskan bahwa *job crafting* memungkinkan individu untuk menciptakan kesesuaian antara pekerjaan dan identitas diri, sehingga meningkatkan keterlibatan dan kesejahteraan kerja. Hal ini juga didukung oleh Amillano et al. (2025) yang menyatakan bahwa *job crafting* berperan penting dalam membentuk pengalaman kerja yang lebih bermakna.

Dalam perspektif *Job Demands–Resources Theory*, *job crafting* dipandang sebagai mekanisme individu dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja. Individu yang secara aktif meningkatkan sumber daya kerja dan mengoptimalkan tuntutan pekerjaan cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi (Demerouti et al., 2023). Dengan demikian, *job crafting* menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas pengalaman kerja dan kesejahteraan individu.

2.3.2. Dimensi dan Indikator *job crafting*

Menurut Amillano et al. (2024), *job crafting* dijelaskan melalui tiga dimensi utama yang saling berkaitan yaitu:

1. *Task Crafting*

Task Crafting merujuk pada upaya individu dalam mengubah jumlah, jenis, atau cara pelaksanaan tugas dalam

pekerjaannya. Individu dapat menambah, mengurangi, atau memodifikasi aktivitas kerja agar lebih sesuai dengan kemampuan dan preferensi pribadi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa perubahan pada aspek tugas dapat meningkatkan keterlibatan kerja serta memberikan pengalaman kerja yang lebih bermakna (Demerouti et al., 2023). Selain itu, *task crafting* juga memungkinkan individu untuk menciptakan pekerjaan yang lebih dinamis dan menantang sehingga meningkatkan efektivitas kerja (Zhang & Parker, 2023).

2. *Relational Crafting*

Relational Crafting mencerminkan upaya individu dalam mengubah kualitas dan intensitas interaksi sosial di tempat kerja, baik dengan rekan kerja, atasan, maupun pihak lain yang terkait. Individu secara aktif membangun hubungan yang lebih bermakna untuk mendukung pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan sosial yang positif di tempat kerja dapat meningkatkan dukungan emosional dan memperkuat keterlibatan kerja (Bakker & Demerouti, 2023). Selain itu, *relational crafting* juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan meningkatkan kesejahteraan individu (Zhang & Parker, 2023).

3. *Cognitive Crafting* (Perubahan Kognitif)

Cognitive Crafting merujuk pada perubahan cara individu dalam memaknai pekerjaan yang dilakukan. Individu mengubah

persepsi terhadap pekerjaan sehingga mampu melihat nilai dan tujuan yang lebih besar dari aktivitas kerja yang dijalankan. Dimensi ini memiliki peran penting karena perubahan persepsi dapat secara signifikan memengaruhi pengalaman kerja tanpa harus mengubah tugas secara fisik (Demerouti et al., 2023). Penelitian juga menunjukkan bahwa individu yang mampu memaknai pekerjaannya secara positif cenderung memiliki tingkat kesejahteraan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Allan et al., 2023).

2.3.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *job crafting*

Job crafting tidak terjadi secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Faktor-faktor ini berperan penting dalam mendorong atau menghambat karyawan dalam melakukan penyesuaian terhadap pekerjaannya. Secara umum, faktor yang memengaruhi *job crafting* dapat dibagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Dalam literatur terbaru, perilaku *job crafting* dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya pekerjaan dalam lingkungan kerja (Bakker & Demerouti, 2023). Selain itu, inisiatif individu juga menjadi faktor kunci dalam mendorong munculnya perilaku proaktif seperti *job crafting* (Zhang & Parker, 2023).

a. Faktor Internal

1. *Proactive Personality*

Proactive personality merupakan kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif dan menciptakan perubahan dalam lingkungannya. Individu dengan kepribadian proaktif cenderung tidak pasif terhadap kondisi kerja yang ada, melainkan berusaha untuk memperbaiki dan menyesuaikan pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan preferensinya. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa individu dengan karakteristik proaktif memiliki orientasi perubahan yang tinggi sehingga lebih aktif dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal (Zhang & Parker, 2023). Selain itu, individu yang proaktif cenderung lebih sering melakukan *job crafting* karena memiliki dorongan internal untuk meningkatkan kualitas pekerjaan (Demerouti et al., 2023). Hal ini juga diperkuat oleh Amillano et al. (2025) yang menjelaskan bahwa perilaku proaktif menjadi dasar penting dalam membentuk pengalaman kerja yang lebih bermakna melalui *job crafting*.

2. *Self-Efficacy*

Self-efficacy merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil inisiatif untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya. Menurut Demerouti et al. (2023), *self-efficacy* dipandang sebagai faktor penting yang memengaruhi perilaku proaktif dan kemampuan individu dalam

mengelola tuntutan kerja. Selain itu, individu dengan *self-efficacy* tinggi lebih mampu melakukan *job crafting* karena mereka merasa mampu mengoptimalkan sumber daya kerja yang dimiliki (Bakker & Demerouti, 2023). Hal ini juga didukung oleh Amillano et al. (2025) yang menekankan bahwa keyakinan diri individu berperan dalam membentuk perilaku kerja yang berdampak pada kesejahteraan.

3. *Work Motivation*

Work motivation, khususnya motivasi intrinsik, berperan penting dalam mendorong *job crafting*. Individu yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya dan memiliki dorongan untuk membuat pekerjaannya lebih menarik dan bermakna. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mendorong individu untuk secara aktif mengembangkan pekerjaannya dan mencari tantangan baru dalam pekerjaan (Allan et al., 2023). Selain itu, individu yang termotivasi secara internal cenderung lebih aktif dalam melakukan *job crafting* karena mereka ingin menciptakan kesesuaian antara pekerjaan dan identitas diri (Zhang & Parker, 2023). Hal ini juga diperkuat oleh Amillano et al. (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi internal berperan dalam meningkatkan *work meaning* melalui proses *job crafting*.

b. Faktor Eksternal

1. *Job Resources*

Job resources merupakan aspek pekerjaan yang membantu individu dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan kerja, serta mendukung perkembangan pribadi. Sumber daya ini dapat berupa dukungan atasan, otonomi kerja, umpan balik, serta kesempatan pengembangan. Dalam literatur terbaru, ketersediaan *job resources* menjadi faktor utama yang memungkinkan individu untuk melakukan *job crafting* secara efektif (Bakker & Demerouti, 2023). Selain itu, individu cenderung memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan mereka (Demerouti et al., 2023). Hal ini juga didukung oleh Amillano et al. (2025) yang menunjukkan bahwa ketersediaan sumber daya kerja berkontribusi terhadap peningkatan *satisfaction with life* melalui mekanisme *job crafting*.

2. *Leadership*

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang memengaruhi *job crafting*. Pemimpin yang suportif, terbuka, dan memberikan kebebasan kepada karyawan dapat mendorong munculnya perilaku proaktif dalam pekerjaan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan mampu meningkatkan inisiatif, kreativitas, dan keterlibatan karyawan dalam bekerja (Bakker & Demerouti, 2023). Selain itu, dukungan dari pemimpin juga berperan dalam meningkatkan pengalaman kerja

yang positif yang berkaitan erat dengan *job crafting* (Zhang & Parker, 2023). Hal ini juga diperkuat oleh Amillano et al. (2025) yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang suportif, termasuk peran pemimpin, dapat meningkatkan *work meaning* dan *satisfaction with life*.

3. *Work Environment*

Lingkungan kerja yang positif dan suportif juga memengaruhi *job crafting*. Lingkungan yang memberikan rasa aman, dukungan sosial, serta komunikasi yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam membentuk pekerjaannya. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, serta perilaku proaktif individu (Demerouti et al., 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup melalui pengalaman kerja yang lebih bermakna (Bakker & Demerouti, 2023). Hal ini juga sejalan dengan temuan Amillano et al. (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif berperan dalam meningkatkan kesejahteraan individu.

2.4 Work meaning

2.4.1. Definisi *work meaning*

work meaning merupakan konsep yang merujuk pada sejauh mana individu memandang pekerjaannya memiliki tujuan, nilai, dan arti dalam kehidupannya. *work meaning* dipahami sebagai persepsi subjektif individu terhadap signifikansi pekerjaan yang terbentuk melalui interaksi antara individu dan konteks pekerjaannya (Allan et al., 2021).

Namun, *work meaning* tidak hanya dilihat sebagai karakteristik dari pekerjaan itu sendiri, tetapi juga sebagai hasil dari proses interpretasi individu terhadap pengalaman kerja yang dijalani. Individu yang memiliki tingkat *work meaning* yang tinggi cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik serta evaluasi kehidupan yang lebih positif (Allan et al., 2021; Martela & Sheldon, 2021).

Selain itu, penelitian terbaru menunjukkan bahwa *work meaning* berperan sebagai mekanisme penting yang menghubungkan pengalaman kerja dengan kesejahteraan secara keseluruhan, termasuk *satisfaction with life*. Individu yang mampu memaknai pekerjaannya secara positif akan lebih mampu mengevaluasi kehidupannya secara keseluruhan dengan lebih baik (Allan et al., 2021; Amillano et al., 2025).

2.4.2. Dimensi dan Indikator *work meaning*

Dalam literatur terbaru, *work meaning* tetap dipahami sebagai konstruk multidimensional yang mencerminkan bagaimana individu memaknai pekerjaannya dari berbagai aspek. Meskipun konsep awalnya

berkembang dari pendekatan klasik, penelitian terbaru menunjukkan bahwa struktur dimensi tersebut masih relevan dalam menjelaskan pembentukan makna kerja (Allan et al., 2023; Martela & Sheldon, 2021).

Berdasarkan hal tersebut, dimensi *work meaning* terdiri dari:

1. *Positive Meaning in Work*

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana individu merasakan bahwa pekerjaannya memiliki arti penting dan memberikan nilai positif bagi dirinya. Individu yang memiliki makna positif dalam pekerjaan akan melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang berharga dan relevan dengan kehidupan pribadi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa persepsi makna positif dalam pekerjaan berkaitan erat dengan peningkatan kesejahteraan dan kepuasan hidup individu (Autin et al., 2022). Selain itu, individu yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi (Allan et al., 2021).

2. *Meaning Making Through Work*

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana pekerjaan membantu individu dalam memahami dirinya sendiri serta mendukung perkembangan pribadi. Pekerjaan tidak hanya menjadi aktivitas rutin, tetapi juga menjadi sarana untuk membentuk identitas dan mencapai tujuan hidup. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa individu yang mampu mengembangkan makna melalui

pekerjaannya cenderung memiliki tingkat pertumbuhan pribadi dan kesejahteraan yang lebih tinggi (Martela et al., 2021). Hal ini juga menunjukkan bahwa pekerjaan dapat menjadi sarana refleksi diri dan pengembangan identitas individu (Autin et al., 2022)

3. *Greater Good Motivations*

Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana individu merasa bahwa pekerjaannya memberikan kontribusi terhadap orang lain atau masyarakat secara luas. Individu tidak hanya bekerja untuk kepentingan pribadi, tetapi juga untuk memberikan dampak positif bagi lingkungan sekitar. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa orientasi prososial dalam pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan makna kerja dan kesejahteraan individu (Martela et al., 2023). Selain itu, individu yang merasa pekerjaannya berdampak bagi orang lain cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi (Autin et al., 2022).

2.4.3. **Faktor-faktor yang Memengaruhi *work meaning***

Work meaning tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Faktor-faktor ini menentukan bagaimana individu memaknai pekerjaannya serta sejauh mana pekerjaan tersebut dianggap bermakna dalam kehidupan.

a. Faktor Internal

1. *Personal Values* dan *Purpose*

Nilai dan tujuan hidup individu menjadi faktor utama dalam membentuk *work meaning*. Individu cenderung memaknai pekerjaannya berdasarkan kesesuaian antara pekerjaan tersebut dengan nilai dan tujuan hidup yang dimilikinya. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa keselarasan antara nilai pribadi dan pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan makna kerja serta kesejahteraan individu (Martela et al., 2023). Selain itu, individu dengan tujuan hidup yang jelas cenderung lebih mudah menemukan makna dalam pekerjaannya (Autin et al., 2022).

2. *Psychological Resources (Self-Efficacy dan Optimism)*

Sumber daya psikologis seperti kepercayaan diri, optimisme, dan resiliensi juga memengaruhi *work meaning*. Individu dengan kondisi psikologis yang positif cenderung lebih mampu melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan *psychological resources* yang tinggi memiliki kemampuan lebih baik dalam menginterpretasikan pengalaman kerja secara positif (Autin et al., 2022). Selain itu, kondisi psikologis yang baik juga mendukung individu dalam menghadapi tantangan kerja dan menemukan nilai dalam pekerjaannya (Allan et al., 2023).

3. *Intrinsic Motivation*

Motivasi intrinsik merupakan faktor penting dalam membentuk *work meaning*. Individu yang bekerja karena dorongan

internal cenderung lebih mudah menemukan makna dalam pekerjaannya. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berperan dalam meningkatkan keterlibatan kerja serta persepsi makna kerja yang lebih tinggi (Allan et al., 2023). Selain itu, individu yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih aktif dalam memaknai pekerjaannya secara positif (Martela et al., 2023).

b. Faktor Eksternal

1. *Job crafting*

Job crafting merupakan faktor penting yang memengaruhi *work meaning* karena memungkinkan individu untuk menyesuaikan pekerjaannya agar lebih sesuai dengan nilai dan preferensi pribadi. Individu yang secara aktif membentuk pekerjaannya cenderung lebih mudah menemukan makna dalam pekerjaan tersebut (Amillano et al., 2025). Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa perilaku proaktif dalam pekerjaan berkontribusi terhadap peningkatan makna kerja dan kesejahteraan individu (Autin et al., 2022).

2. *Leadership*

Gaya kepemimpinan berperan penting dalam membentuk *work meaning*. Pemimpin yang suportif dan inspiratif dapat membantu karyawan memahami nilai dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan mampu meningkatkan

persepsi makna kerja serta keterlibatan karyawan (Martela & Sheldon, 2021). Selain itu, dukungan dari pemimpin juga menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif (Allan et al., 2021).

3. *Work Environment*

Lingkungan kerja yang kondusif juga memengaruhi *work meaning*. Lingkungan yang suportif, memiliki komunikasi yang baik, serta budaya organisasi yang positif akan membantu individu menemukan makna dalam pekerjaannya. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif berkontribusi terhadap peningkatan makna kerja serta kesejahteraan individu (Autin et al., 2022). Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga memperkuat pengalaman kerja yang bermakna (Martela et al., 2021).

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>Job crafting and satisfaction with life: a mediation model through the meaning of work</i> (Amillano et al., 2025)	Kuantitatif dengan desain <i>cross-sectional</i> . Analisis data menggunakan model mediasi (Hayes' PROCESS Macro).	X: <i>job crafting</i> M: <i>work meaning</i> Y: <i>satisfaction with life</i>	Hasil penelitian menunjukkan adanya: 1. Hubungan positif yang signifikan antara <i>job crafting</i> dan <i>satisfaction with life</i> . 2. <i>work meaning</i> terbukti secara penuh memediasi hubungan tersebut.
2	<i>Job crafting and employee life satisfaction:</i>	Pendekatan kuantitatif dengan desain	X: <i>job crafting</i> M1: <i>Work–Nonwork</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job crafting</i> berpengaruh positif terhadap

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>A resource-gain-development perspective</i> (Shi et al., 2022)	<i>two-wave (time lag 1 bulan)</i> dan analisis regresi serta <i>moderated mediation</i> menggunakan PROCESS	<i>Facilitation</i> M2: <i>Work–Nonwork Conflict</i> Moderator: <i>Workload</i> Y: <i>Life Satisfaction</i> Kontrol: <i>Age, Gender, Children, Elderly Support</i>	<i>Life Satisfaction</i> melalui peningkatan <i>work–nonwork facilitation</i> dan penurunan <i>work–nonwork conflict</i> . Selain itu, <i>workload</i> memperkuat hubungan tersebut, di mana pengaruh <i>job crafting</i> terhadap <i>Life Satisfaction</i> menjadi lebih kuat pada karyawan dengan beban kerja tinggi.
3	<i>Job crafting, Meaningful Work and Employee Engagement</i> (Holúbek et al., 2026)	Kuantitatif (SEM – Structural Equation Modeling)	X: <i>job crafting</i> M: <i>Meaningful Work</i> Y: <i>Employee Engagement</i>	<i>Job crafting</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> melalui <i>meaningful work</i> sebagai variabel mediasi, yang menunjukkan bahwa makna kerja menjadi mekanisme penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan.
4	<i>Meaningful Work and Life Satisfaction: The Mediating Role of Work Engagement</i> (Kaur & Mittal, 2022)	Kuantitatif dengan desain <i>cross-sectional</i> dan analisis menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel.	X: <i>work meaning</i> M: <i>Work Engagement</i> Y: <i>Life Satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work meaning</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>life satisfaction</i> . Selain itu, <i>work engagement</i> berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memandang pekerjaannya bermakna cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya dan pada akhirnya memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi.
5	<i>Job crafting Leading to Employee Life Satisfaction: The Role of Person-Job Fit as a Mediator</i> (Banerjee & Giri, 2025)	Kuantitatif dengan pendekatan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	X: <i>job crafting</i> M: <i>Person–Job Fit</i> Y: <i>Life Satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job crafting</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Life Satisfaction</i> . Selain itu, <i>Person–Job Fit</i> terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Individu yang melakukan <i>job crafting</i> mampu meningkatkan kesesuaian antara diri dan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan hidup secara keseluruhan

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1. Pengaruh *job crafting* terhadap *satisfaction with life*

Berdasarkan *social exchange theory*, individu cenderung memberikan respons positif terhadap pengalaman dan kondisi kerja yang memberikan manfaat bagi dirinya karena hubungan antara individu dan lingkungan kerjanya dibangun atas dasar pertukaran yang saling menguntungkan (Tulane University, 2023). Dalam konteks ini, *job crafting* merupakan perilaku proaktif individu dalam menyesuaikan aspek pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan nilai pribadi yang dimiliki. Melalui *job crafting*, individu dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif, memperoleh kontrol yang lebih besar terhadap pekerjaannya, serta meningkatkan kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan preferensi pribadinya. Kondisi tersebut memungkinkan individu memperoleh manfaat psikologis yang lebih besar dari pekerjaannya, sehingga tidak hanya meningkatkan kualitas pengalaman kerja, tetapi juga memengaruhi evaluasi terhadap kehidupannya secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan temuan Zhang & Parker (2022) yang menunjukkan bahwa perilaku *job crafting* berkontribusi terhadap *satisfaction with life* dan kepuasan hidup karena individu merasa lebih berdaya dalam pekerjaannya. Selain itu, studi oleh Lichtenthaler & Fischbach (2021) juga menegaskan bahwa *job crafting* berhubungan positif dengan berbagai indikator kesejahteraan, termasuk *satisfaction with life*, karena individu mampu menciptakan pengalaman kerja yang lebih

bermakna dan sesuai dengan nilai pribadi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *job crafting* yang dilakukan individu, semakin tinggi pula tingkat *satisfaction with life* yang dimiliki.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Terdapat pengaruh *job crafting* yang signifikan dan positif terhadap *satisfaction with life*.

2.6.2. Pengaruh *job crafting* terhadap *work meaning*

Job crafting memungkinkan individu untuk secara aktif membentuk pekerjaannya sehingga menjadi lebih bermakna. Dalam perspektif modern, perilaku ini tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga pada bagaimana individu memaknai pekerjaannya. Rudolph et al. (2021) menyatakan bahwa *job crafting* berperan penting dalam meningkatkan persepsi *work meaning* karena individu secara aktif menyesuaikan pekerjaannya dengan nilai dan tujuan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika individu memiliki keleluasaan untuk mengubah tugas, relasi, maupun cara pandang terhadap pekerjaan, mereka akan lebih mudah merasakan keterkaitan antara pekerjaan dengan tujuan hidupnya, sehingga makna kerja menjadi lebih kuat.

Temuan lain menunjukkan bahwa peningkatan *job resources* melalui *job crafting* berkontribusi langsung terhadap meningkatnya *work meaning* (Zhang & Parker, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa *job crafting* tidak hanya bersifat instrumental, tetapi juga bersifat psikologis karena membentuk pengalaman subjektif individu terhadap pekerjaan. Dengan

demikian, individu yang aktif melakukan *job crafting* akan cenderung memiliki *work meaning* yang lebih tinggi

Dengan demikian hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2: Terdapat pengaruh *job crafting* yang signifikan dan positif terhadap *work meaning*.

2.6.3. Pengaruh *work meaning* terhadap *satisfaction with life*

work meaning merupakan persepsi individu bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai dan tujuan dalam kehidupan. Individu yang merasakan pekerjaan yang bermakna cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Allan et al. (2023) menegaskan bahwa *work meaning* berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis, termasuk kepuasan hidup. Hal ini menunjukkan bahwa ketika individu menemukan makna dalam pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi secara intrinsik dan merasa bahwa apa yang dilakukan memiliki arti, sehingga mendorong penilaian hidup yang lebih positif.

Selain itu, *meaningful work* juga berperan dalam membantu individu mengintegrasikan pekerjaan sebagai bagian dari identitas dan tujuan hidup mereka, sehingga meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan (Lysova et al., 2021). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi makna yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dirasakan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *work meaning* merupakan prediktor penting dari *subjective well-being* (Martela & Pessi, 2023). Dengan demikian, semakin

tinggi *work meaning* yang dirasakan individu, maka semakin tinggi pula *satisfaction with life*.

Dengan demikian hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H3: Terdapat pengaruh *work meaning* yang signifikan dan positif terhadap *satisfaction with life*

2.6.4. Pengaruh *job crafting* terhadap *satisfaction with life* melalui *work meaning* sebagai pemediasi

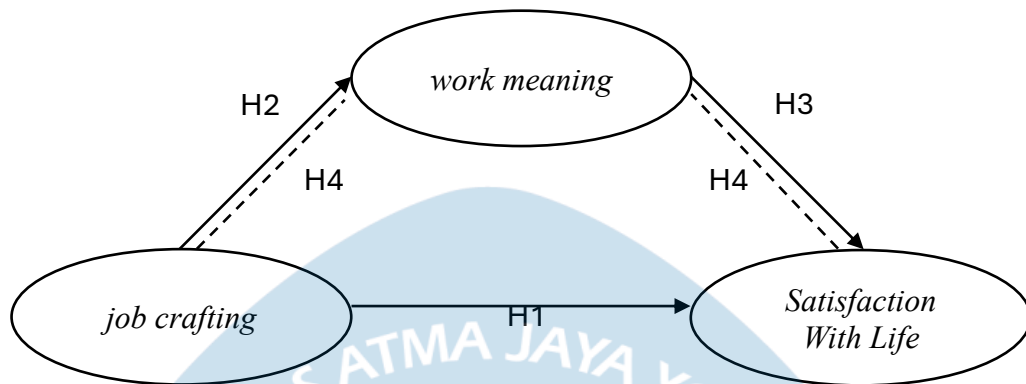
Work meaning berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara *job crafting* dan *satisfaction with life*. Individu yang melakukan *job crafting* tidak hanya mengubah tugas atau cara kerja, tetapi juga secara aktif membentuk bagaimana mereka memaknai pekerjaan tersebut. Melalui proses tersebut, individu dapat menyesuaikan pekerjaannya dengan nilai, minat, dan tujuan pribadi sehingga pekerjaan menjadi lebih relevan dan bermakna (Zhang & Parker, 2023). Ketika individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan memiliki tujuan, pekerjaan tidak lagi dipersepsikan hanya sebagai sarana memperoleh pendapatan, tetapi juga sebagai sumber pemenuhan kebutuhan psikologis dan aktualisasi diri (Allan et al., 2023). Kondisi ini mendorong terbentuknya evaluasi yang lebih positif terhadap kehidupan secara keseluruhan karena individu merasa bahwa aktivitas yang dijalani sehari-hari memiliki arti yang penting dalam kehidupannya (Martela & Pessi, 2023).

Penelitian Amillano et al. (2025) membuktikan bahwa *work meaning* memediasi hubungan antara *job crafting* dan *satisfaction with life*. Artinya, pengaruh *job crafting* terhadap kepuasan hidup tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui peningkatan makna kerja yang dirasakan individu. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika individu berhasil menciptakan makna dalam pekerjaannya, mereka akan lebih mudah merasakan kepuasan hidup karena pekerjaan tersebut tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga kebutuhan psikologis. Dengan demikian, *job crafting* mendorong individu untuk menemukan makna dalam pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan.

Dengan demikian hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H4: Terdapat pengaruh *job crafting* yang signifikan dan positif terhadap *satisfaction with life* melalui peran mediasi *work meaning*.

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Amillano et al., (2025)

Kerangka penelitian yang dirancang dalam Gambar 2.1 menunjukkan pengaruh antara *job crafting* sebagai variabel independen terhadap *satisfaction with life* sebagai variabel dependen dengan peran *work meaning* sebagai variabel mediasi. Berikut merupakan alurnya, *job crafting* sebagai variabel independen yang memengaruhi *satisfaction with life* sebagai variabel dependen secara langsung (H1) dan juga memengaruhi *work meaning* sebagai variabel mediasi (H2). Kemudian, *work meaning* memengaruhi *satisfaction with life* sebagai variabel dependen (H3). Terakhir, *job crafting* sebagai variabel independen memengaruhi *satisfaction with life* secara tidak langsung melalui *work meaning* sebagai variabel mediasi sebagai hipotesis keempat.