

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Bank ABC, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif *job crafting* terhadap *satisfaction with life* pada karyawan Bank ABC. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku *job crafting* maka semakin tinggi pula tingkat *satisfaction with life* yang dimiliki.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif *job crafting* terhadap *work meaning* pada karyawan Bank ABC. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi aktivitas *job crafting* maka semakin tinggi pula tingkat *work meaning* yang dirasakan.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif *work meaning* terhadap *satisfaction with life* pada karyawan Bank ABC. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work meaning* maka semakin tinggi pula tingkat *satisfaction with life* yang dimiliki.
4. *Work meaning* memediasi secara penuh (*full mediation*) pengaruh *job crafting* terhadap *satisfaction with life* pada karyawan Bank ABC. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *job crafting* maka akan meningkatkan *work meaning* yang nantinya akan memengaruhi *satisfaction with life*.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada variabel *job crafting*, *work meaning*, dan *satisfaction with life* dengan hasil *job crafting* berpengaruh tidak langsung terhadap *satisfaction with life* melalui *work meaning*, maka diperoleh implikasi manajerial yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Bank ABC dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan.

Pada variabel *job crafting*, item kuesioner yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya mengadakan acara khusus di tempat kerja (misalnya merayakan ulang tahun rekan kerja)”. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi sosial informal antar karyawan masih tergolong rendah. Oleh karena itu, Bank ABC dapat membuat kegiatan seperti *employee gathering*, perayaan sederhana ulang tahun karyawan, *sharing session*, maupun kegiatan kebersamaan antar divisi yang dilakukan secara berkala. Dengan adanya kegiatan tersebut, diharapkan karyawan dapat lebih aktif membangun hubungan kerja yang positif sehingga mampu meningkatkan *job crafting*.

Selanjutnya, pada variabel *work meaning*, item dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya telah menemukan pekerjaan dengan tujuan yang memuaskan”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya merasakan tujuan yang kuat dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, Bank ABC dapat meningkatkan kegiatan seperti sesi pengembangan diri dan pemahaman peran kerja yang dilakukan secara berkala. Kegiatan ini dapat berupa *career development session*, pemberian apresiasi terhadap

kontribusi kerja, serta penyampaian dampak pekerjaan karyawan terhadap keberhasilan organisasi dan pelayanan kepada nasabah. Dengan demikian, karyawan akan lebih memahami bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki tujuan dan kontribusi yang bermakna.

Pada variabel *satisfaction with life*, item kuesioner dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Jika saya dapat menjalani hidup saya kembali, saya hampir tidak akan mengubah apa pun”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasa terdapat beberapa aspek dalam kehidupannya yang belum sesuai harapan. Oleh karena itu, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui kegiatan seperti *employee wellness*, fleksibilitas kerja tertentu, serta kegiatan *healing day* secara berkala. Kegiatan tersebut diharapkan mampu membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga meningkatkan *satisfaction with life*.

Selain itu, secara umum Bank ABC dapat meningkatkan dukungan terhadap karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, memberikan kesempatan pengembangan karier, meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong karyawan lebih aktif melakukan *job crafting*, meningkatkan *work meaning*, dan pada akhirnya meningkatkan *satisfaction with life* karyawan secara keseluruhan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan secara online melalui *Google Form*. Meskipun peneliti juga datang langsung ke lokasi penelitian untuk meminta karyawan yang belum mengisi kuesioner agar berpartisipasi, peneliti tetap tidak dapat mendampingi seluruh responden saat proses pengisian sehingga memungkinkan adanya perbedaan pemahaman terhadap item pertanyaan yang diberikan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu Bank sehingga jumlah dan karakteristik responden masih terbatas. Kondisi tersebut menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada Bank lain yang memiliki karakteristik organisasi berbeda.
3. Beberapa pernyataan dalam kuesioner diadaptasi dari instrumen berbahasa asing sehingga terdapat kemungkinan responden tidak sepenuhnya memahami makna asli dari pernyataan tersebut. Hal ini dapat memengaruhi ketepatan responden dalam memberikan jawaban.
4. Penelitian ini tidak menyertakan pertanyaan penyaring (*filter question*) yang secara spesifik memastikan status responden sebagai karyawan tetap. Akibatnya, terdapat kemungkinan bahwa responden dengan status kepegawaian selain karyawan tetap turut mengisi kuesioner, sehingga karakteristik sampel yang diperoleh belum sepenuhnya sesuai dengan kriteria yang diharapkan.
5. Karakteristik responden yang dikumpulkan dalam penelitian ini masih terbatas, seperti hanya mencakup data demografis dasar. Penelitian belum mengakomodasi karakteristik lain yang berpotensi memengaruhi hasil

penelitian, misalnya tingkat pendidikan, jabatan, divisi kerja, tingkat pendapatan, maupun status pernikahan. Keterbatasan tersebut menyebabkan analisis belum dapat menggambarkan pengaruh karakteristik responden secara lebih komprehensif terhadap hubungan antar variabel yang diteliti.

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penyebaran kuesioner secara tatap muka agar peneliti dapat memastikan responden memahami setiap pernyataan yang diberikan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan jumlah responden yang lebih besar serta objek penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi yang lebih luas.
3. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan teknik *back-translation* pada instrumen penelitian terjemahan untuk menjaga kesesuaian makna setiap item dengan instrumen aslinya.
4. Penelitian ini hanya mengumpulkan data karakteristik responden yang terbatas, yaitu jenis kelamin, usia, dan masa kerja (lebih dari satu tahun atau tidak). Penelitian ini tidak mengumpulkan informasi demografis lainnya seperti tingkat pendidikan, status pernikahan, jabatan, maupun unit kerja responden. Keterbatasan tersebut menyebabkan penelitian ini belum dapat menganalisis kemungkinan adanya perbedaan pengaruh *job crafting*, *work*

meaning, dan *satisfaction with life* berdasarkan karakteristik responden yang lebih beragam.



sDAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 13). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2023). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 140, 103765. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103765>
- Allan, B., Autin, K., Duffy, R., & Sterling, H. (2021). Decent and Meaningful Work: A Longitudinal Study. *Journal of Counseling Psychology*, 67, 669–679. <https://doi.org/10.1037/cou0000432>
- Amillano, A., Lopez de Letona Ibañez, O., Martínez-Rodríguez, S., & Carrasco, M. (2025). Job Crafting and Satisfaction with Life: A Mediation Model Through the Meaning of Work. *Current Psychology*, 44(1), 837–846.
- Autin, K. L., Blustein, D. L., Ali, S. R., & Garriott, P. O. (2022). Career Development Impacts of COVID-19: Practice and Policy Recommendations. *Journal of Career Development*, 47(5), 487–494. <https://doi.org/10.1177/0894845320944486>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 1–15. <https://doi.org/10.1037/ocp0000366>
- Banerjee, M., & Giri, V. N. (2025). Job crafting leading to employee life satisfaction amongst service sector professionals: Can person-job fit be a possible mediator? *IIMB Management Review*, 37(2). <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2025.100572>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Blau, & Peter M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. B. (2023). Job demands, job resources, and employee well-being: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 140, 103700. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103700>
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). Sage Publications Ltd.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (3rd ed.). Guilford Press.
- Holúbek, J., Giovando, G., Lazarová, E., & Rozsa, Z. (2026a). Job crafting, meaningful work and employee engagement. *Management Decision*, 64(13), 212–241. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2025-1525>

- Holúbek, J., Giovando, G., Lazarová, E., & Rozsa, Z. (2026b). Job crafting, meaningful work and employee engagement. *Management Decision*, 64(13), 212–241. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2025-1525>
- Inc, G. (n.d.). *2026 State of the Global Workplace Report*.
- Kaur, P., & Mittal, A. (2022). Meaningfulness of Work and Employee Engagement: The Role of Affective Commitment. *The Open Psychology Journal*, 13(1), 115–122. <https://doi.org/10.2174/1874350102013010115>
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2021). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*.
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2023). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining meaningful work. *Journal of Positive Psychology*, 18(2), 1–12. <https://doi.org/10.1080/17439760.2022.2070528>
- Martela, F., & Sheldon, K. M. (2021). Clarifying the Concept of Well-Being: Psychological Need Satisfaction as the Common Core Connecting Eudaimonic and Subjective Well-Being. *Review of General Psychology*, 23(4), 458–474. <https://doi.org/10.1177/1089268019880886>
- Newman, A., Cooper, B., Holland, P., Miao, Q., & Teicher, J. (2022). How do industrial relations climate and union instrumentality enhance employee performance? The mediating effects of perceived job security and trust in management. *Human Resource Management*, 58(1), 35–44. <https://doi.org/10.1002/hrm.21921>
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2023). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 108(1), 1–28. <https://doi.org/10.1037/apl0001000>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
- Shi, Y., She, Z., Zhou, Z. E., Zhang, N., & Zhang, H. (2022). Job crafting and employee life satisfaction: A resource–gain–development perspective. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 14(4), 1483–1502. <https://doi.org/10.1111/aphw.12374>
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology* (Vol. 13, pp. 290–312). Jossey-Bass.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.
- Tulane University. (2023). *Social exchange theory*. Tulane University School of Social Work.
- World Health Organisation. (2022). *Mental health at work: Policy brief*.
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2023). Job crafting: Toward a deeper understanding of proactive work behavior. *Annual Review of Organizational Psychology*

and Organizational Behavior, 10, 1–28. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055000>



LAMPIRAN I

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

A. Surat Permohonan Persetujuan Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 1087/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

04 Mei 2026

Kepada Yth.
Pimpinan BPR Madani Sejahtera Abadi
Jl. C. Simanjuntak No.26, Terban, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta
Daerah Istimewa Yogyakarta 55223

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "*Meningkatkan Satisfaction With Life Melalui Job Crafting: Peran Mediasi Work Meaning Pada Karyawan*" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Orvin
NPM/Program Studi : 220326933/Manajemen
No. Handphone : 081347699661

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. Responden Kuesioner Penelitian Karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun di BPR Madani Sejahtera Abadi

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281
Indonesia

URL

<https://fbe.uajy.ac.id/>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



LAMPIRAN II

KUESIONER

Section 1 of 5

MENINGKATKAN SATISFACTION WITH LIFE MELALUI JOB CRAFTING: PERAN MEDIASI WORK MEANING PADA KARYAWAN

Halo Teman-Teman! 🙌👋

Perkenalkan, saya **Orvin**, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, angkatan 2022.

Saat ini saya sedang dalam tahap penyelesaian skripsi dengan judul penelitian:

"Pengaruh Job Crafting terhadap Kepuasan Hidup dengan Meaningful Work sebagai Variabel Mediasi"

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana **Job Crafting** yang dilakukan individu dapat memengaruhi **Satisfaction With Life**, serta peran **Work Meaning** sebagai variabel yang menjembatani hubungan tersebut.

Kriteria Responden:

- Merupakan Karyawan tetap
- Memiliki masa kerja minimal 1 tahun

Kontak:

- WhatsApp: 0813 4769 9661
- Email: orvin1103@gmail.com

Terima kasih banyak atas waktu dan partisipasi teman-teman! 🙌👋

Setiap jawaban sangat berarti bagi penelitian ini.

Salam hangat,

Orvin

Jenis Kelamin *

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

Usia *

☐ 18 - 25 Tahun

☐ 26 - 35 Tahun

☐ 36 - 45 Tahun

☐ 46 - 55 Tahun

☐ 56 - 65 Tahun

☐ > 65 Tahun

Apakah Anda Telah bekerja Selama Minimal 1 Tahun? *

☐ Ya

☐ Tidak

Section 2 of 5

Job Crafting



Bagian ini mengukur sejauh mana responden secara aktif melakukan perubahan atau penyesuaian terhadap pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan preferensi pribadi.

Responden diminta untuk menjawab setiap pernyataan berdasarkan frekuensi perilaku yang dilakukan dalam pekerjaan.

Saya mencoba pendekatan baru untuk meningkatkan pekerjaan saya *

- ☐ Tidak Pernah
- ☐ Jarang
- ☐ Kadang-Kadang
- ☐ Sering
- ☐ Sangat Sering

Saya mengubah cakupan atau jenis tugas yang saya kerjakan *

- ☐ Tidak Pernah
- ☐ Jarang
- ☐ Kadang-Kadang
- ☐ Sering
- ☐ Sangat Sering

Saya menambahkan tugas baru yang lebih sesuai dengan kemampuan atau minat saya *

- ☐ Tidak Pernah
- ☐ Jarang
- ☐ Kadang-Kadang
- ☐ Sering
- ☐ Sangat Sering

Saya memilih untuk mengambil tugas tambahan di tempat kerja *

- ☐ Tidak Pernah
- ☐ Jarang
- ☐ Kadang-Kadang
- ☐ Sering
- ☐ Sangat Sering

Saya memprioritaskan tugas yang sesuai dengan kemampuan atau minat saya *

- ☐ Tidak Pernah
- ☐ Jarang
- ☐ Kadang-Kadang
- ☐ Sering
- ☐ Sangat Sering

Saya memikirkan bagaimana pekerjaan saya memberikan makna dalam hidup saya *

- ☐ Tidak Pernah
- ☐ Jarang
- ☐ Kadang-Kadang
- ☐ Sering
- ☐ Sangat Sering

Saya mengingat bahwa pekerjaan saya penting bagi keberhasilan organisasi *

- ☐ Tidak Pernah
- ☐ Jarang
- ☐ Kadang-Kadang
- ☐ Sering
- ☐ Sangat Sering

Saya menyadari bahwa pekerjaan saya penting bagi masyarakat luas *

- ☐ Tidak Pernah
- ☐ Jarang
- ☐ Kadang-Kadang
- ☐ Sering
- ☐ Sangat Sering

Saya memikirkan bagaimana pekerjaan saya memberikan dampak positif bagi hidup saya *

- ☐ Tidak Pernah
- ☐ Jarang
- ☐ Kadang-Kadang
- ☐ Sering
- ☐ Sangat Sering

Saya merefleksikan peran pekerjaan saya terhadap kesejahteraan hidup saya *

- ☐ Tidak Pernah
- ☐ Jarang
- ☐ Kadang-Kadang
- ☐ Sering
- ☐ Sangat Sering

Saya berusaha untuk mengenal rekan kerja dengan lebih baik *

- ☐ Tidak Pernah
- ☐ Jarang
- ☐ Kadang-Kadang
- ☐ Sering
- ☐ Sangat Sering

Saya mengatur atau mengikuti kegiatan sosial yang berkaitan dengan pekerjaan *

- ☐ Tidak Pernah
- ☐ Jarang
- ☐ Kadang-Kadang
- ☐ Sering
- ☐ Sangat Sering

Saya mengadakan acara khusus di tempat kerja (misalnya merayakan ulang tahun rekan kerja) *

- ☐ Tidak Pernah
- ☐ Jarang
- ☐ Kadang-Kadang
- ☐ Sering
- ☐ Sangat Sering

Saya memilih untuk membimbing karyawan baru (secara formal maupun informal) *

- ☐ Tidak Pernah
- ☐ Jarang
- ☐ Kadang-Kadang
- ☐ Sering
- ☐ Sangat Sering

Saya menjalin pertemanan dengan rekan kerja yang memiliki kemampuan atau minat yang sama *

- ☐ Tidak Pernah
- ☐ Jarang
- ☐ Kadang-Kadang
- ☐ Sering
- ☐ Sangat Sering

Section 3 of 5

Work Meaning



Bagian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana responden memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, bermakna, dan memiliki tujuan.

Responden diminta untuk menilai tingkat persetujuan terhadap setiap pernyataan yang berkaitan dengan makna kerja.

Saya memiliki karier yang bermakna *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya memahami bagaimana pekerjaan berkontribusi terhadap makna hidup *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya memiliki pemahaman yang baik tentang apa yang membuat pekerjaan menjadi bermakna *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya telah menemukan pekerjaan dengan tujuan yang memuaskan *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya memandang pekerjaan sebagai sarana yang berkontribusi pada pertumbuhan pribadi *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Pekerjaan membantu saya untuk lebih memahami diri sendiri *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Pekerjaan membantu saya memahami dunia di sekitar dengan lebih baik *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju



Pekerjaan saya tidak membuat perbedaan apa pun bagi dunia *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya mengetahui bahwa pekerjaan memberikan dampak positif bagi dunia *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Pekerjaan yang dilakukan memiliki tujuan yang lebih besar *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Section 4 of 5

Satisfaction With Life



Bagian ini mengukur tingkat kepuasan hidup secara keseluruhan yang dirasakan oleh responden. Pernyataan dalam bagian ini berkaitan dengan evaluasi individu terhadap kualitas hidupnya secara umum.

Responden diminta untuk menilai tingkat persetujuan terhadap setiap pernyataan.

Dalam sebagian besar aspek, hidup saya mendekati kondisi ideal saya. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Kondisi hidup saya sangat baik. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya merasa puas dengan kehidupan saya. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Sampai saat ini, saya telah mencapai hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Jika saya dapat menjalani hidup saya kembali, saya hampir tidak akan mengubah apa pun. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

After section 4 Continue to next section

Section 5 of 5

Terima Kasih atas Partisipasi Anda 🙏🌟



Terima kasih atas waktu, perhatian, dan partisipasi Anda dalam mengisi kuesioner ini. Jawaban yang diberikan sangat berarti dan memberikan kontribusi penting bagi keberhasilan penelitian ini.

Semua informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

Terima Kasih 🙏🌟

DATA DAN JAWABAN RESPONDEN

Jenis Kelamin	Usia	Apakah Anda Telah bekerja Selama Minimal 1 Tahun?
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	56 - 65 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	18 - 25 Tahun	Ya
Laki-laki	26 - 35 Tahun	Ya
Laki-laki	18 - 25 Tahun	Ya
Laki-laki	18 - 25 Tahun	Ya
Laki-laki	26 - 35 Tahun	Ya
Perempuan	18 - 25 Tahun	Ya
Perempuan	36 - 45 Tahun	Ya
Perempuan	26 - 35 Tahun	Ya
Perempuan	18 - 25 Tahun	Ya
Perempuan	18 - 25 Tahun	Ya
Laki-laki	18 - 25 Tahun	Ya
Laki-laki	26 - 35 Tahun	Ya
Perempuan	18 - 25 Tahun	Ya
Perempuan	18 - 25 Tahun	Ya
Perempuan	18 - 25 Tahun	Ya
Laki-laki	26 - 35 Tahun	Ya
Perempuan	36 - 45 Tahun	Ya
Perempuan	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Perempuan	18 - 25 Tahun	Ya
Laki-laki	26 - 35 Tahun	Ya
Perempuan	18 - 25 Tahun	Ya
Laki-laki	46 - 55 Tahun	Ya
Laki-laki	26 - 35 Tahun	Ya
Perempuan	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	26 - 35 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Perempuan	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	46 - 55 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Perempuan	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Perempuan	26 - 35 Tahun	Ya
Laki-laki	26 - 35 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Laki-laki	36 - 45 Tahun	Ya
Perempuan	26 - 35 Tahun	Ya
Perempuan	26 - 35 Tahun	Ya
Laki-laki	56 - 65 Tahun	Ya

[illegible]

C. Variabel *work meaning*

Saya memiliki karier yang bermakna	Saya memahami bagaimana pekerjaan berkontribusi terhadap makna hidup	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang apa yang membuat pekerjaan menjadi bermakna	Saya telah menemukan pekerjaan dengan tujuan yang memuaskan	Saya memandang pekerjaan sebagai sarana yang berkontribusi pada pertumbuhan pribadi	Pekerjaan membantu saya untuk lebih memahami diri sendiri	Pekerjaan membantu saya memahami dunia di sekitar dengan lebih baik	Pekerjaan saya tidak membuat perbedaan apa pun bagi dunia	Saya mengetahui bahwa pekerjaan memberikan dampak positif bagi dunia	Pekerjaan yang dilakukan memiliki tujuan yang lebih besar
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	4	5	4	4	5	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
3	3	2	2	3	3	3	2	3	2
3	4	4	2	5	2	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	3	4	4	3	4	5	4	4	4
3	2	2	3	3	2	3	4	3	3
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
2	3	2	2	2	3	2	3	3	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
3	3	5	3	5	4	4	2	4	1
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
3	3	4	3	4	3	4	4	4	3
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
3	3	3	2	4	3	3	3	4	3
4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
3	2	3	3	4	3	3	2	3	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	2	2	4
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
3	2	4	3	4	2	4	4	4	3
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	2	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4

D. Variabel satisfaction with life

Dalam sebagian besar aspek, hidup saya mendekati kondisi ideal saya.	Kondisi hidup saya sangat baik.	Saya merasa puas dengan kehidupan saya.	Sampai saat ini, saya telah mencapai hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup.	Jika saya dapat menjalani hidup saya kembali, saya hampir tidak akan mengubah apa pun.
3	3	4	3	2
3	3	4	3	4
5	5	5	5	3
4	4	4	4	4
3	3	3	3	2
2	3	3	3	2
3	3	4	3	2
4	4	4	3	3
4	4	4	5	5
5	5	5	5	5
1	2	2	2	1
2	3	2	4	1
4	4	4	4	4
4	4	3	4	3
3	2	3	2	2
4	5	5	4	4
2	2	2	1	1
3	4	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	2	2	2
4	4	5	4	3
4	4	5	4	3
3	4	4	3	3
4	5	5	4	4
4	4	5	4	3
4	5	4	4	2
3	4	4	3	2
5	4	5	4	4
5	5	5	5	5
4	4	5	4	3
4	3	4	4	3
4	5	5	4	4
3	4	4	3	3
4	4	4	5	4
3	3	4	3	2
5	4	5	5	4
3	3	3	2	2
4	4	5	4	4
2	3	3	2	3
4	4	5	4	3
4	4	5	4	3
4	3	4	4	3
5	4	5	5	4
3	3	3	3	2
4	4	4	4	4
3	2	3	3	2
5	5	5	4	4
4	4	5	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	3
4	3	4	4	3
4	5	5	4	4
3	4	4	3	3
4	4	4	5	4
3	3	4	3	2
5	4	5	5	4
5	4	5	5	4
4	5	5	4	4
5	5	5	5	5
4	4	5	4	4
5	4	5	5	4

LAMPIRAN IV

HASIL OLAH DATA

A. Hasil Uji Validitas

1. Varibel *job crafting*

		Correlations															
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	TOTALX
X.1	Pearson	1	.600 ^{**}	.506 ^{**}	.473 ^{**}	.558 ^{**}	.639 ^{**}	.542 ^{**}	.516 ^{**}	.543 ^{**}	.553 ^{**}	.369 ^{**}	.608 ^{**}	.494 ^{**}	.646 ^{**}	.492 ^{**}	.811 ^{**}
	Correlation		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	Sig. (2-tailed)																
X.2	Pearson	.600 ^{**}	1	.510 ^{**}	.485 ^{**}	.528 ^{**}	.294 ^{**}	.376 ^{**}	.426 ^{**}	.332 ^{**}	.349 ^{**}	0.170	.543 ^{**}	.370 ^{**}	.639 ^{**}	.446 ^{**}	.675 ^{**}
	Correlation	0.000		0.000	0.000	0.000	0.021	0.003	0.001	0.009	0.006	0.190	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000
	Sig. (2-tailed)																
X.3	Pearson	.506 ^{**}	.510 ^{**}	1	.578 ^{**}	.322 ^{**}	.428 ^{**}	.424 ^{**}	.305 ^{**}	.439 ^{**}	.355 ^{**}	.334 ^{**}	.385 ^{**}	.275 ^{**}	.414 ^{**}	.572 ^{**}	.652 ^{**}
	Correlation	0.000	0.000		0.000	0.011	0.001	0.001	0.017	0.000	0.005	0.009	0.002	0.032	0.001	0.000	0.000
	Sig. (2-tailed)																
X.4	Pearson	.473 ^{**}	.485 ^{**}	.578 ^{**}	1	.295 ^{**}	.520 ^{**}	.405 ^{**}	.381 ^{**}	.356 ^{**}	.406 ^{**}	.252 ^{**}	.347 ^{**}	0.211	.399 ^{**}	.569 ^{**}	.641 ^{**}
	Correlation	0.000	0.000	0.000		0.021	0.000	0.001	0.002	0.005	0.001	0.050	0.006	0.102	0.001	0.000	0.000
	Sig. (2-tailed)																
X.5	Pearson	.558 ^{**}	.528 ^{**}	.322 ^{**}	.295 ^{**}	1	.298 ^{**}	.404 ^{**}	.555 ^{**}	.462 ^{**}	.390 ^{**}	0.043	.372 ^{**}	.260 ^{**}	.472 ^{**}	.400 ^{**}	.586 ^{**}
	Correlation	0.000	0.000	0.011	0.021		0.020	0.001	0.000	0.000	0.002	0.745	0.003	0.043	0.000	0.001	0.000
	Sig. (2-tailed)																
X.6	Pearson	.639 ^{**}	.294 ^{**}	.428 ^{**}	.520 ^{**}	.298 ^{**}	1	.506 ^{**}	.633 ^{**}	.572 ^{**}	.604 ^{**}	.579 ^{**}	.445 ^{**}	.317 ^{**}	.456 ^{**}	.535 ^{**}	.741 ^{**}
	Correlation	0.000	0.021	0.001	0.000	0.020		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.013	0.000	0.000	0.000
	Sig. (2-tailed)																
X.7	Pearson	.542 ^{**}	.376 ^{**}	.424 ^{**}	.405 ^{**}	.404 ^{**}	.506 ^{**}	1	.639 ^{**}	.466 ^{**}	.448 ^{**}	.608 ^{**}	.533 ^{**}	.355 ^{**}	.566 ^{**}	.444 ^{**}	.736 ^{**}
	Correlation	0.000	0.003	0.001	0.001	0.001	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.005	0.000	0.000	0.000
	Sig. (2-tailed)																
X.8	Pearson	.516 ^{**}	.426 ^{**}	.305 ^{**}	.381 ^{**}	.555 ^{**}	.633 ^{**}	.639 ^{**}	1	.468 ^{**}	.432 ^{**}	.440 ^{**}	.611 ^{**}	.430 ^{**}	.509 ^{**}	.520 ^{**}	.747 ^{**}
	Correlation	0.000	0.001	0.017	0.002	0.000	0.000	0.000		0.000	0.001	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
	Sig. (2-tailed)																
X.9	Pearson	.543 ^{**}	.332 ^{**}	.439 ^{**}	.356 ^{**}	.462 ^{**}	.572 ^{**}	.466 ^{**}	.468 ^{**}	1	.539 ^{**}	.357 ^{**}	.551 ^{**}	.555 ^{**}	.662 ^{**}	.476 ^{**}	.737 ^{**}
	Correlation	0.000	0.009	0.000	0.005	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.005	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	Sig. (2-tailed)																
X.10	Pearson	.553 ^{**}	.349 ^{**}	.355 ^{**}	.406 ^{**}	.390 ^{**}	.604 ^{**}	.448 ^{**}	.432 ^{**}	.539 ^{**}	1	.316 ^{**}	.319 ^{**}	.323 ^{**}	.641 ^{**}	.411 ^{**}	.666 ^{**}
	Correlation	0.000	0.006	0.005	0.001	0.002	0.000	0.000	0.001	0.000		0.013	0.012	0.011	0.000	0.001	0.000
	Sig. (2-tailed)																
X.11	Pearson	.369 ^{**}	0.170	.334 ^{**}	.252 ^{**}	0.043	.579 ^{**}	.608 ^{**}	.440 ^{**}	.357 ^{**}	.316 ^{**}	1	.515 ^{**}	.466 ^{**}	.320 ^{**}	.288 ^{**}	.586 ^{**}
	Correlation	0.003	0.190	0.009	0.050	0.745	0.000	0.000	0.000	0.005	0.013		0.000	0.000	0.012	0.025	0.000
	Sig. (2-tailed)																
X.12	Pearson	.608 ^{**}	.543 ^{**}	.385 ^{**}	.347 ^{**}	.372 ^{**}	.445 ^{**}	.533 ^{**}	.611 ^{**}	.551 ^{**}	.319 ^{**}	.515 ^{**}	1	.678 ^{**}	.554 ^{**}	.365 ^{**}	.758 ^{**}
	Correlation	0.000	0.000	0.002	0.006	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.012	0.000		0.000	0.000	0.004	0.000
	Sig. (2-tailed)																
X.13	Pearson	.494 ^{**}	.370 ^{**}	.275 ^{**}	0.211	.260 ^{**}	.317 ^{**}	.355 ^{**}	.430 ^{**}	.555 ^{**}	.323 ^{**}	.466 ^{**}	.678 ^{**}	1	.602 ^{**}	.265 ^{**}	.647 ^{**}
	Correlation	0.000	0.003	0.032	0.102	0.043	0.013	0.005	0.001	0.000	0.011	0.000	0.000		0.000	0.039	0.000
	Sig. (2-tailed)																
X.14	Pearson	.646 ^{**}	.639 ^{**}	.414 ^{**}	.399 ^{**}	.472 ^{**}	.456 ^{**}	.566 ^{**}	.509 ^{**}	.662 ^{**}	.641 ^{**}	.320 ^{**}	.554 ^{**}	.602 ^{**}	1	.513 ^{**}	.803 ^{**}
	Correlation	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.012	0.000	0.000		0.000	0.000
	Sig. (2-tailed)																
X.15	Pearson	.492 ^{**}	.446 ^{**}	.572 ^{**}	.569 ^{**}	.400 ^{**}	.535 ^{**}	.444 ^{**}	.520 ^{**}	.476 ^{**}	.411 ^{**}	.288 ^{**}	.365 ^{**}	.265 ^{**}	.513 ^{**}	1	.691 ^{**}
	Correlation	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.025	0.004	0.039	0.000		0.000
	Sig. (2-tailed)																
TOTALX	Pearson	.811 ^{**}	.675 ^{**}	.652 ^{**}	.641 ^{**}	.586 ^{**}	.741 ^{**}	.736 ^{**}	.747 ^{**}	.737 ^{**}	.666 ^{**}	.586 ^{**}	.758 ^{**}	.647 ^{**}	.803 ^{**}	.691 ^{**}	1
	Correlation	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	Sig. (2-tailed)																

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel work meaning

		Correlations										
		M.1	M.2	M.3	M.4	M.5	M.6	M.7	M.8	M.9	M.10	TOTALM
M.1	Pearson Correlation	1	.633**	.643**	.896**	.654**	.654**	.706**	.572**	.566**	.730**	.886**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
M.2	Pearson Correlation	.633**	1	.551**	.639**	.582**	.708**	.532**	.471**	.613**	.627**	.790**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
M.3	Pearson Correlation	.643**	.551**	1	.619**	.700**	.646**	.741**	.401**	.597**	.545**	.793**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
M.4	Pearson Correlation	.896**	.639**	.619**	1	.645**	.666**	.702**	.674**	.635**	.751**	.909**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
M.5	Pearson Correlation	.654**	.582**	.700**	.645**	1	.466**	.542**	.443**	.682**	.707**	.799**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
M.6	Pearson Correlation	.654**	.708**	.646**	.666**	.466**	1	.538**	.252*	.383**	.520**	.716**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.050	0.002	0.000	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
M.7	Pearson Correlation	.706**	.532**	.741**	.702**	.542**	.538**	1	.427**	.491**	.524**	.765**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.001	0.000	0.000	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
M.8	Pearson Correlation	.572**	.471**	.401**	.674**	.443**	.252*	.427**	1	.726**	.595**	.713**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.050	0.001		0.000	0.000	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
M.9	Pearson Correlation	.566**	.613**	.597**	.635**	.682**	.383**	.491**	.726**	1	.558**	.784**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
M.10	Pearson Correlation	.730**	.627**	.545**	.751**	.707**	.520**	.524**	.595**	.558**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
TOTALM	Pearson Correlation	.886**	.790**	.793**	.909**	.799**	.716**	.765**	.713**	.784**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variabel satisfaction with life

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTALY
Y.1	Pearson Correlation	1	.705**	.768**	.809**	.758**	.914**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	61	61	61	61	61	61
Y.2	Pearson Correlation	.705**	1	.697**	.648**	.697**	.839**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	61	61	61	61	61	61
Y.3	Pearson Correlation	.768**	.697**	1	.717**	.718**	.881**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	61	61	61	61	61	61
Y.4	Pearson Correlation	.809**	.648**	.717**	1	.746**	.890**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	61	61	61	61	61	61
Y.5	Pearson Correlation	.758**	.697**	.718**	.746**	1	.894**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	61	61	61	61	61	61
TOTALY	Pearson Correlation	.914**	.839**	.881**	.890**	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	61	61	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Hasil Uji Reliabilitas

1. Varibel *job crafting*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	49.79	63.504	.775	.915
X.2	50.02	65.383	.618	.920
X.3	49.90	65.757	.592	.920
X.4	50.23	64.946	.571	.921
X.5	49.48	68.720	.539	.922
X.6	49.64	65.101	.696	.917
X.7	49.62	64.339	.685	.917
X.8	50.18	64.150	.699	.917
X.9	49.46	65.619	.694	.918
X.10	49.66	66.463	.614	.920
X.11	49.69	66.985	.520	.922
X.12	50.33	63.424	.708	.917
X.13	50.93	63.962	.570	.922
X.14	50.21	62.970	.762	.915
X.15	49.75	65.522	.638	.919

2. Variabel *work meaning*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M.1	36.51	30.354	.851	.924
M.2	36.51	31.854	.737	.930
M.3	36.52	31.920	.741	.930
M.4	36.64	29.801	.880	.922
M.5	36.08	32.343	.753	.929
M.6	36.62	33.405	.659	.933
M.7	36.56	32.951	.716	.931
M.8	36.57	31.715	.632	.936
M.9	36.34	32.096	.731	.930
M.10	36.36	29.968	.777	.928

3. Variabel *satisfaction with life*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	14.89	10.403	.863	.903
Y.2	14.82	11.350	.761	.923
Y.3	14.51	10.554	.812	.913
Y.4	14.90	10.357	.822	.911
Y.5	15.44	9.884	.820	.913

C. Hasil Uji Analisis Deskriptif

1. Variabel *job crafting*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.1	61	2	5	3.70	.823
X.2	61	2	5	3.48	.829
X.3	61	1	5	3.59	.824
X.4	61	2	5	3.26	.929
X.5	61	3	5	4.02	.591
X.6	61	1	5	3.85	.771
X.7	61	1	5	3.87	.846
X.8	61	1	5	3.31	.847
X.9	61	1	5	4.03	.730
X.10	61	1	5	3.84	.734
X.11	61	1	5	3.80	.792
X.12	61	1	5	3.16	.898
X.13	61	1	5	2.56	1.025
X.14	61	1	5	3.28	.878
X.15	61	1	5	3.74	.794
Valid N (listwise)	61				

2. Variabel *work meaning*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
M.1	61	2	5	4.02	.826
M.2	61	2	5	4.02	.764
M.3	61	2	5	4.00	.753
M.4	61	2	5	3.89	.858
M.5	61	2	5	4.44	.696
M.6	61	2	5	3.90	.651
M.7	61	2	5	3.97	.657
M.8	61	2	5	3.95	.884
M.9	61	2	5	4.18	.742
M.10	61	1	5	4.16	.934
Valid N (listwise)	61				

3. Variabel *satisfaction with life*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	61	1	5	3.75	.888
Y.2	61	2	5	3.82	.806
Y.3	61	2	5	4.13	.903
Y.4	61	1	5	3.74	.929
Y.5	61	1	5	3.20	1.014
Valid N (listwise)	61				

D. Hasil Uji Hipotesis

1. Langkah Pertama

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.680	2.271

a. Predictors: (Constant), JOB CRAFTING

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	663.765	1	663.765	128.696	.000 ^b
	Residual	304.300	59	5.158		
	Total	968.066	60			

a. Dependent Variable: SATISFACTION WITH LIFE

b. Predictors: (Constant), JOB CRAFTING

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.994	1.842		-1.082	.283
	JOB CRAFTING	.386	.034	.828	11.344	.000

a. Dependent Variable: SATISFACTION WITH LIFE

2. Langkah Kedua

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.838	.835	2.529

a. Predictors: (Constant), JOB CRAFTING

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1949.713	1	1949.713	304.723	.000 ^b
	Residual	377.500	59	6.398		
	Total	2327.213	60			

a. Dependent Variable: WORK MEANING

b. Predictors: (Constant), JOB CRAFTING

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.162	2.052		2.516	.015
	JOB CRAFTING	.661	.038	.915	17.456	.000

a. Dependent Variable: WORK MEANING

3. Langkah Ketiga

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.795	.792	1.833

a. Predictors: (Constant), WORK MEANING

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	769.887	1	769.887	229.205	.000 ^b
	Residual	198.178	59	3.359		
	Total	968.066	60			

a. Dependent Variable: SATISFACTION WITH LIFE

b. Predictors: (Constant), WORK MEANING

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.669	1.557		-2.998	.004
	WORK MEANING	.575	.038	.892	15.140	.000

a. Dependent Variable: SATISFACTION WITH LIFE

4. Langkah Keempat

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.789	1.845

a. Predictors: (Constant), WORK MEANING, JOB CRAFTING

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770.716	2	385.358	113.255	.000 ^b
	Residual	197.349	58	3.403		
	Total	968.066	60			

a. Dependent Variable: SATISFACTION WITH LIFE

b. Predictors: (Constant), WORK MEANING, JOB CRAFTING

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.741	1.574		-3.012	.004
	JOB CRAFTING	.034	.069	.073	.494	.623
	WORK MEANING	.532	.095	.825	5.606	.000

a. Dependent Variable: SATISFACTION WITH LIFE

5. Hasil uji sobel

