

## *Pengaruh Job crafting Terhadap Work-family enrichment Dengan Positive emotion Sebagai Mediasi*

M. Akasah<sup>a</sup>, Adi Rahmat<sup>a\*</sup>, Fahmi Oemar<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

---

### ABSTRAK

Pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dengan mewujudkan konsep Work Family Enrichment, dibutuhkan restrukturisasi sumber daya di sekitar untuk menyesuaikan pekerjaan yang ada, yang dikenal dengan istilah *job crafting*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Job crafting* terhadap Work Family Enrichment dengan *Positive emotion* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas dan populasinya adalah Aparatur Sipil Negara di Kantor BKAD Kabupaten Indragiri Hilir dengan sampel yang berjumlah 51 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan penyebaran menggunakan google form. Alat analisis data pada penelitian ini adalah dengan Structural Equation Modelling (SEM) diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9 untuk pengolahan data. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa *Job crafting* berpengaruh terhadap Work family enrichment. *Job crafting* berpengaruh terhadap *Positive emotion*. *Positive emotion* berpengaruh terhadap Work family enrichment. *Job crafting* berpengaruh terhadap Work family enrichment melalui *Positive emotion*

---

### ARTIKEL HISTORI

Received 1 Agustus 2023  
Revised 20 Agustus 2023  
Accepted 31 Agustus 2023

---

### KATA KUNCI

*Job crafting, Positive emotion dan Work Family Enrichment*

---

## Pendahuluan

Pada era modern, pekerjaan tidak hanya menjadi satu-satunya fokus dalam kehidupan seseorang. Individu sering kali harus menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah menjadi isu yang semakin relevan dan kompleks dalam dunia kerja saat ini. Konsep *work-family enrichment* adalah salah satu pendekatan yang mendalam untuk memahami bagaimana pekerjaan dapat berdampak positif pada kehidupan keluarga, dan sebaliknya. Salah satu faktor yang diyakini memiliki peran penting dalam proses ini adalah *job crafting*.

*Job crating* sebagai inisiatif bottom-up karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan (Xiaolong Hu & Tao Peng, 2021) Hal ini dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya, memperoleh lebih banyak sumber daya material dan emosional, dan dengan demikian meningkatkan *work-family enrichment*. Dalam proses *Job crating*, karyawan dapat memperoleh umpan balik, dukungan kerja, dan sumber daya yang lebih positif dengan menjalin, memelihara, dan memperkuat hubungan dengan pelanggan, kolega, dan pemimpin yang memiliki hubungan dekat dengan mereka.

Tims, Bakker, & Derks (2012) dalam (Inez Cyntiarani, 2021) berdasarkan perspektif Job Demands Resources (JD-R), *job crafting* diartikan sebagai adanya perubahan yang dilakukan pekerja untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan mereka dan sumber daya pekerjaan dengan menyesuaikan kemampuan dan kebutuhan mereka.

\* CORRESPONDING AUTHOR. Email: [adirahmat@unilak.ac.id](mailto:adirahmat@unilak.ac.id)

Sturges (2012) dan Apridila (2017) dalam (Inez Cyntiarani, 2021) berpendapat bahwa jika individu mampu menerapkan *job crafting* maka ia akan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga serta aspek lain dalam kehidupan pribadinya. Penerapan *job crafting* dapat membantu individu menjadi lebih aktif dalam pekerjaan dan lingkungannya, sehingga mampu melakukan berbagai tuntutan pekerjaan, memiliki rasa tanggung jawab yang baik dalam bekerja, dan mampu mengelola berbagai tugas dalam pekerjaan. Serta mampu menyelesaikan segala permasalahan dalam kehidupan keluarga.

Menurut Greenhaus dan Powell (2006) dalam (Xiaolong Hu & Tao Peng, 2021) karyawan dapat mencapai *work-family enrichment* melalui cara emosional. Kecenderungan emosi karyawan yang berbeda-beda akan membuat individu mempunyai persepsi yang berbeda-beda terhadap *work-family enrichment*, dan kemudian menggunakan strategi yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga, sehingga menimbulkan kontradiksi atau pengayaan. Heuvel dkk. (2015) menemukan bahwa karyawan dapat menstimulasi *Positive emotion* melalui *Job crafting*, sehingga memberikan lebih bergairah untuk bekerja, dan mempengaruhi *work-family enrichment* mereka.

Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa *Positive emotion* berperan penting dalam meningkatkan *work-family enrichment* karyawan, namun hanya sedikit penelitian empiris yang menunjukkan peran *Positive emotion* dalam jalur *Job crafting* yang mempengaruhi *work-family enrichment* karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh pengaruh dari variabel yang ada pada penelitian ini.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, *work-family enrichment* dapat menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena karyawan dalam sektor ini seringkali menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jadwal yang tidak teratur. Peningkatan *work-family enrichment* dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi pemerintahan secara keseluruhan.

Fenomena yang terjadi di BKAD Kabupaten Indragiri Hilir yang merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang pengelolaan keuangan dan asset adalah dengan mobilitas kerja yang cukup padat, sehingga menimbulkan beberapa permasalahan seperti dikarenakan beban kerja yang tinggi dan tuntutan pekerjaan yang mendesak, seringkali Pegawai sulit mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Ditambah dengan tambahan pekerjaan atau dateline yang mendesak mengharuskan pegawai bekerja lembur atau bekerja di luar jam kerja resmi, yang dapat mengganggu kehidupan keluarga mereka.

Konsep *work-family enrichment* memiliki beberapa tujuan utama dalam konteks organisasi dan kehidupan sehari-hari karyawan. Tujuan-tujuan ini melibatkan penciptaan hubungan positif antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, yang menguntungkan baik individu maupun organisasi. Salah satu tujuan utama dari *work-family enrichment* adalah meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup individu. Dengan menciptakan interaksi positif antara pekerjaan dan keluarga, individu dapat merasa lebih puas, bahagia, dan kurang stres dalam kehidupan mereka.

Greenhaus dan Powell (2006) dalam (Xiaolong Hu & Tao Peng, 2021) mendefinisikan konsep *work-family enrichment* adalah suatu keadaan tentang sejauh mana pengalaman dalam satu

peran meningkatkan kualitas hidup diperan lainnya. Konsep *Work-family enrichment* berfokus pada hubungan positif dari kedua peran tersebut, sehingga suatu peran akan menghasilkan sumber daya yang mungkin dapat bermanfaat untuk digunakan dalam peran yang lain.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan hubungan antara *job crafting* dengan peningkatan efektivitas di tempat kerja, peningkatan kepuasan kerja dan penurunan stres kerja. Selain itu, *job crafting* ditemukan memiliki konsekuensi penting bagi keterlibatan dan kinerja karyawan serta *Work-family enrichment*. Motif *job crafting* adalah pencapaian dari tujuan, peningkatan kesesuaian pekerjaan, kesehatan, dan motivasi (Demerouti, 2014).

*Job crafting* menggambarkan cara proaktif karyawan dalam mengubah batas tugas, kognitif, dan relasional dari pekerjaan mereka untuk menemukan lebih banyak makna dalam pekerjaan (Inez Cyntiarani, 2021; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Teori *job crafting* menggambarkan bahwa karyawan termotivasi untuk melakukan *job crafting* untuk memenuhi tiga kebutuhan yaitu kebutuhan untuk meningkatkan dan mempertahankan kendali atas lingkungan, untuk menciptakan citra diri yang positif di mata diri sendiri dan orang lain, dan menciptakan interaksi sosial yang positif.

Berdasarkan hasil penelitian Rastogi & Chaudhary, (2018) bahwa dimensi *job crafting* secara signifikan mempengaruhi *Work-family enrichment* secara langsung dan tidak langsung melalui pengaruhnya terhadap keterlibatan kerja.

Menurut Wayne et (2007) dalam (Xiaolong Hu & Tao Peng, 2021) . *Job crafting* adalah keadaan di mana individu secara aktif menyesuaikan sumber daya dan kebutuhan yang dihadapi dalam proses kerja, yaitu ketika karyawan menghadapi ketidakseimbangan antara keduanya sumber daya dan kebutuhan, mereka akan mulai menciptakan pekerjaan sendiri, dan secara bertahap mewujudkan keseimbangan sumber daya dan kebutuhan, lalu biarkan *Work-family enrichment* saling melengkapi.

Beberapa penelitian sebelumnya lebih banyak membahas tentang Work-life balance yang dapat diartikan sebagai kondisi individu yang dapat mengatur waktunya dengan baik atau dapat menyelaraskan pekerjaan di tempat kerja, kehidupan keluarga, dan kepentingan pribadi (Lumunon & Sendow, 2019). Apabila waktu yang dihabiskan antara pekerjaan dan rumah seimbang maka akan menimbulkan perasaan senang, bahagia, puas, yang termasuk dalam *Positive emotion*. Dalam hal ini terlihat bahwa Work-life balance berperan sebagai variable yang mempengaruhi *Positive emotion*. Sama halnya pada penelitian Jannah et al., (2020) juga menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kebahagiaan, dimana kita mengetahui bahwa kebahagiaan merupakan salah satu bentuk *Positive emotion*. Menurut Fredrickson (2013) dalam (Sari et al., 2022) *Positive emotion* dapat mendatangkan perasaan positif pada seseorang yang mengalaminya, seperti pengalaman emosional yang menyenangkan atau menggembirakan.

Mengacu pada beberapa perbandingan variabel melalui penelitian-penelitian diatas, dapat dilihat bahwa Work-life balance lebih berfungsi sebagai Upaya atau proses untuk menghasilkan *Positive emotion*. Berbeda dengan *Work-family enrichment*, dalam hal ini variabel *Positive emotion* yang menjadi mediasi agar terciptanya suatu kondisi dimana pengalaman dalam satu peran (work) meningkatkan kualitas hidup diperan lainnya (family) atau sebaliknya yang disebut dengan *Work-family enrichment*

## Tinjauan Pustaka

### *Job crafting*

Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) dalam (Inez Cyntiarani, 2021) *job crafting* adalah sebuah konsep yang mempunyai fokus pada mendesain ulang pekerjaan karyawan. Dalam konsep *job crafting*, karyawan secara mandiri melakukan modifikasi aspek pekerjaan mereka guna meningkatkan kesesuaian antara karakteristik dalam pekerjaannya dengan kebutuhan, kemampuan, dan preferensi mereka. Dalam pengertian lain menjelaskan bahwa *job crafting* adalah perilaku proaktif untuk mengubah batasan (pagar mental yaitu emosional, kognitif, temporal, fisik atau relasional) dari pekerjaan. Lamont and Molnar, (2002) dalam (Rastogi & Chaudhary, 2018). *job crafting* memiliki peran penting bagi keterlibatan dan kinerja karyawan. Motif *job crafting* adalah pencapaian dari tujuan, peningkatan kesesuaian pekerjaan, kesehatan, dan motivasi (Demerouti, 2014).

Menurut Slemp & Brodrick, (2014) *job crafting* adalah Cara dimana karyawan dapat mengambil peran aktif di tempat kerja melalui perubahan fisik dan kognitif. *job crafting* bersifat informal, berfokus pada perubahan ke arah positif. Karyawan melakukan aktivitas berdasarkan minat, nilai dan mencapai kepuasan. *Job crafting* juga merupakan bentuk kearifan pribadi yang bersumber dari pengalaman kerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan. terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *job crafting* menurut Volman, (2011) yaitu:

1. *Financial Orientation* (Orientasi pada Keuangan)

Karyawan dengan prioritas finansial memandang pekerjaan dari segi imbalan. mereka akan membatasi tugas pekerjaan karena mereka fokus pada pekerjaan yang memberi imbalan tinggi. Ketika imbalan tidak diterima, hal itu menyebabkan ketidakpuasan secara pribadi.

2. *Career Orientation* (Orientasi pada Karir)

Karyawan yang berorientasi pada karir mengutamakan pengembangan karir. mereka memenuhi kebutuhannya akan status dan prestasi dengan memperluas interaksi sosial dalam organisasi. Berbeda dengan orang-orang yang berorientasi finansial, orang-orang ini tidak hanya menginginkan imbalan dalam bentuk uang tetapi juga ingin mengembangkan diri dalam pekerjaan untuk mencapai status sosial yang lebih tinggi.

3. *Calling Orientation* (Orientasi kepada Tuhan)

Karyawan dengan calling orientation lebih menikmati dalam pemenuhan pekerjaan. Pada konteks agama mereka melakukan pekerjaan bertujuan sebagai ibadah kepada Tuhan. Mereka percaya bahwa Tuhan tidak terpisahkan dalam kehidupan pribadinya, sehingga individu lebih semangat dan berkualitas dalam melakukan pekerjaan.

Tim. et. al. (2012) dalam Rogala & Cieslak, (2019) mendefinisikan *job crafting* dalam kerangka kerja model JD-R sebagai “perubahan yang mungkin dilakukan karyawan untuk melakukan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan dan kebutuhan pribadi”.

### *Positive emotion*

Menurut Hermanto, (2016) *Positive emotion* adalah emosi yang mampu melahirkan rasa positif terhadap seseorang yang mengalaminya. Sedangkan menurut Indri F. & Siagian D., (2018) *Positive emotion* adalah suatu reaksi dan sikap yang memperlihatkan bahwa seseorang merasa senang dan puas terhadap suatu moment maupun objek tertentu. Menurut Park. et. al. (2006)

dalam Sumampow et al., (2022), suasana hati individu yang sudah ada sebelumnya, sifat afektif, dan reaksi terhadap pertemuan arus lingkungan dapat menimbulkan *Positive emotion*.

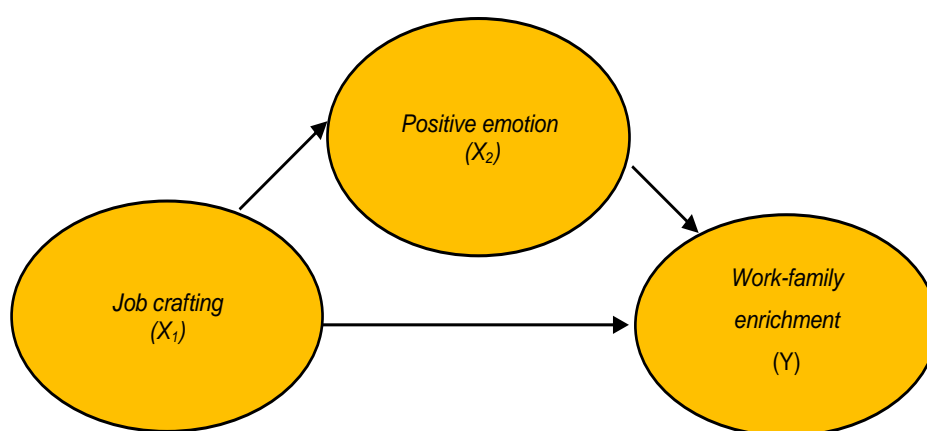
Menurut Kawiana & Putu, (2020) *Positive emotion* diartikan sebagai suasana hati yang mempengaruhi dan menentukan intensitas pengambilan keputusan Karyawan. Dijelaskan juga oleh Rahadini. & Lukiyanto, (2020) *Positive emotion* adalah perasaan positif seseorang yang dikembangkan oleh suasana hati atau kondisi yang baik, seperti perasaan bahagia, cinta, suka, gembira atau puas. Sebagaimana juga dijelaskan oleh Ahmad et al., (2019) Emosi dapat dibedakan menjadi dua dimensi yaitu positif dan negatif. *Positive emotion* dapat dilihat melalui perasaan positif seperti kesenangan, cinta, rasa suka, kenikmatan, kepuasan, dan kewaspadaan.

### *Work-family enrichment*

Menurut Greenhaus & Powell (2006) dalam Christian1 et al., (2022) *Work-family enrichment* adalah proses dimana pengalaman positif di salah satu domain (pekerjaan atau keluarga) dapat meningkatkan kualitas pengalaman di domain lainnya. Carlson, et al. (2000) dalam Maisarah A., (2021) melalui pengembangannya akan konsep positive spillover dan negative spillover dalam konteks *Work-family enrichment*. Positive spillover adalah dimana kejadian positif di salah satu domain baik itu ditempat kerja atau dilingkungan keluarga memberi efek pengalaman positif di domain lainnya, sedangkan negative spillover adalah ketika pengalaman negatif di satu domain mempengaruhi domain lainnya.

Frone (2003) dalam Laela Chofitnah R., (2015) melalui konsepnya work-family balance dalam konteks teori *Work-family enrichment*. Bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga adalah faktor utama dalam mewujudkan *Work-family enrichment*. Ketika karyawan dapat mencapai keseimbangan yang positif antara pekerjaan dan keluarga, mereka cenderung akan mengalami lebih banyak pengalaman positif dalam kehidupan. Voydanoff, (2005): Ia menekankan pentingnya aspek seperti dukungan sosial dan sumber daya dalam menciptakan *Work-family enrichment*. Menurutnya, dukungan sosial dari keluarga, teman, dan kolega dapat membantu individu mengatasi konflik antara pekerjaan dan keluarga, sehingga meningkatkan kemampuan untuk *Work-family enrichment*.

### Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

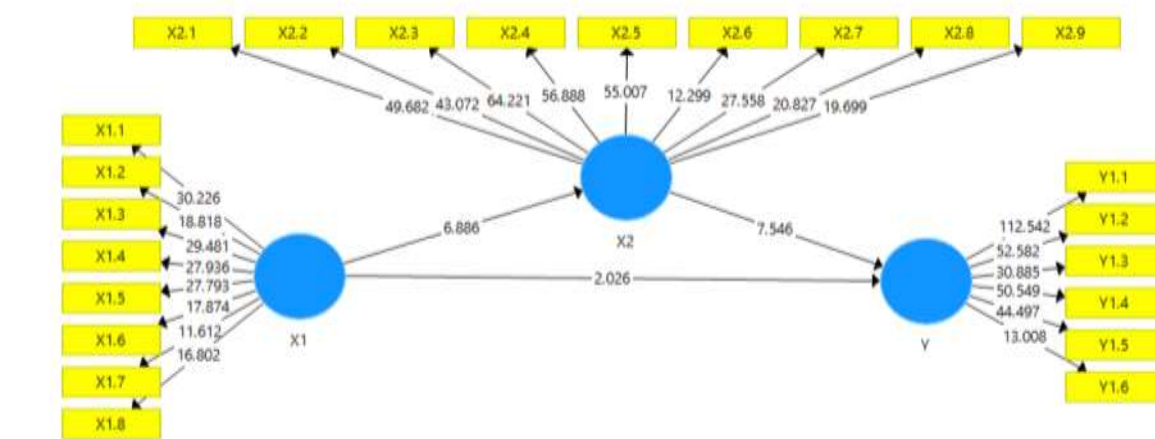
### Metode

#### *Descriptive dan Explanatory Survey*

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Silaen, (2018) mengungkapkan bahwa penelitian kuantitatif adalah metodologi kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial. Menurut Anwar Sanusi (2016), desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang dirancang untuk meneliti kemungkinan adanya sebab akibat antar variabel. Desain penelitian kausalitas dianggap sesuai dengan penelitian ini karena penelitian kausalitas digunakan untuk memahami variabel mana yang merupakan sebab dan variabel mana yang merupakan akibat, serta untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis PLS



Gambar 2. Hasil Penelitian

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Hipotesis	Original 'Sample (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
<i>Job crafting &gt; Positive emotion</i>	0,672	0,685	6,886	0,000	Diterima
<i>Job crafting &gt; Work Family Enrichment</i>	0,177	0,171	2,026	0,043	Diterima
<i>Positive emotion &gt; Work family enrichment</i>	0,670	0,684	7,546	0,000	Diterima
<i>Job crafting &gt; Positive emotion &gt; Work family enrichment</i>	0,450	0,469	4,823	0,000	Diterima

Catatan. Data Olahan 2023

Pada Hipotesis pertama menguji apakah *Job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Positive emotion*. Dari hasil ini dinyatakan *Job crafting* memiliki koefisien beta sebesar 6,886



dan p value < 0,05 terhadap *Positive emotion*. Nilai koefisien beta dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa *Job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Positive emotion* (hipotesis 1 diterima).

Pada Hipotesis kedua menguji apakah *Job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Family Enrichment. Dari hasil ini dinyatakan *Job crafting* memiliki koefisien beta sebesar 2,026 dan p value < 0,05 terhadap Work Family Enrichment. Nilai koefisien beta dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa *Job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Family Enrichment (hipotesis 2 diterima).

Pada Hipotesis ketiga menguji apakah *Positive emotion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Family Enrichment. Dari hasil ini dinyatakan *Job crafting* memiliki koefisien beta sebesar 7,546 dan p value < 0,05 terhadap Work Family Enrichment. Nilai koefisien beta dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa *Positive emotion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Family Enrichment (hipotesis 3 diterima).

Pada Hipotesis keempat menguji apakah *Job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Family Enrichment melalui *Positive emotion*. Dari hasil ini dinyatakan *Job crafting* memiliki koefisien beta sebesar 4,823 dan p value < 0,05 terhadap Work Family Enrichment. Nilai koefisien beta dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa *Job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Family Enrichment melalui *Positive emotion* (hipotesis 4 diterima).

### **Pembahasan**

*Job crafting* merupakan suatu konsep yang mencakup segala aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk mengubah atau menyesuaikan tugas, tanggung jawab, dan hubungan di tempat kerja mereka sesuai dengan preferensi pribadi mereka. Konsep ini telah menjadi fokus penelitian yang semakin meningkat dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Salah satu aspek yang menarik untuk dieksplorasi adalah dampak *job crafting* terhadap *Positive emotion* individu di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata di lingkungan kerja BKAD Kabupaten Indragiri Hilir adanya *job crafting* memberi pengaruh terhadap *Positive emotion*. *Job crafting* dianggap sebagai cara untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karena memberikan ASN kendali lebih besar atas pekerjaan mereka. Aktivitas pembentukan pekerjaan seperti penyesuaian tugas, pengembangan hubungan kerja, dan perubahan prioritas kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Dengan mengelola pekerjaan dengan cara ini, Para ASN di Kantor BKAD Kabupaten Indragiri Hilir dapat meningkatkan pengalaman emosi positifnya di tempat kerja.

Selain itu, melalui *Job crafting* yang memberikan ASN kontrol lebih besar terhadap pekerjaan mereka, ASN dapat merasa lebih termotivasi untuk menghasilkan ide-ide inovatif. Mereka merasa memiliki andil dalam perubahan dan perkembangan di lingkungan kerja sehingga memberi efek positif terhadap hubungan keluarga mereka sesuai dengan konsep Work Family Enrichment.

Work Family Enrichment sendiri adalah proses dimana pengalaman positif di salah satu domain baik itu di pekerjaan atau di keluarga dapat meningkatkan kualitas pengalaman di domain lainnya. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian ini, bahwa secara langsung *Job crafting*

memberi pengaruh terhadap Work Family Enrichment. Tidak hanya itu, *Job crafting* juga memberi pengaruh positif melalui *Positive emotion* terhadap Work Family Enrichment.

Penelitian ini memverifikasi dampak positif yang signifikan dari *Job crafting* terhadap Work Family Enrichment. Selain itu, penelitian ini juga menyelidiki mekanisme *Positive emotion* dalam perannya pada *Job crafting*. Hasil temuan menunjukkan bahwa *Job crafting* berpengaruh positif terhadap Work Family Enrichment. Dan hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh *Job crafting* terhadap Work Family Enrichment yang dimediasi oleh *Positive emotion*.

Dalam studi ini menerangkan bahwa *Job crafting* memainkan peran positif dalam menghasilkan Work Family Enrichment. Menurut penelitian sebelumnya, *Job crafting* dapat membantu karyawan menerima lebih banyak manfaat Dukungan dan sumber daya untuk secara efektif membantu karyawan menyeimbangkan hubungan kerja dan keluarga. Penelitian ini menegaskan bahwa orang-orang dengan tingkat keterampilan kerja yang tinggi lebih cenderung mempunyai perilaku kerja yang positif, memperoleh lebih banyak dukungan dan sumber daya, menangani pekerjaan dan hubungan keluarga dengan benar, dan meningkatkan Work Family Enrichment.

Penelitian ini menegaskan bahwa *Job crafting* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *Positive emotion*. Karyawan dengan tingkat kerajinan kerja yang tinggi akan mengenali nilai dan pentingnya pekerjaan dari sudut pandang yang lebih luas berwawasan positif, sehingga lebih semangat dalam berprestasi dan merangsang lebih emosi positif. Namun penelitian-penelitian sebelumnya hanya bersumber dari teori, namun penelitian ini semakin menegaskan hal tersebut dampak *Job crafting* terhadap *Positive emotion* karyawan. Penelitian ini juga mengeksplorasi dampak *Positive emotion* terhadap Work Family Enrichment. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *Positive emotion* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Work Family Enrichment.

Atas dasar ini, melalui penelitian ini mengeksplorasi lebih lanjut efek mediasi *Positive emotion* antara *Job crafting* dan Work Family Enrichment. sebelumnya, tidak banyak penelitian yang membahas dan menjadikan *Positive emotion* sebagai mediasi. Penelitian ini membuktikan bahwa *Job crafting* dapat merangsang emosi positif individu, sehingga mencapai Work Family Enrichment, dan memperluas hubungan antara *Job crafting* dan emosi ke bidang keluarga. Untuk individu, *Job crafting* merupakan aktivitas otonom, sedangkan *Positive emotion* merupakan persepsi psikologis dan respons terhadap perubahan lingkungan, dan Work Family Enrichment akan menjadi konsekuensinya. Penelitian ini menggunakan metode empiris untuk lebih memperdalam verifikasi dan pemahamannya logika internal suatu peristiwa mempengaruhi hasil perilaku dalam teori peristiwa emosional.

Dan penelitian ini menemukan ketika kemampuan individu memenuhi persyaratan organisasi dan nilai-nilai individu selaras dengan nilai-nilai organisasi. Hal ini akan membuat karyawan merasa lebih semangat dalam bekerja yang kemudian membawa nilai positif ke lingkungan keluarga dan karyawan menyadari manfaat timbal balik antara pekerjaan dan keluarga.

*Job crafting* yang mempunyai dampak yang besar pada Work Family Enrichment karyawan. membuat instansi harus memberikan lebih banyak peluang dan platform bagi karyawan untuk merangsang inisiatif mereka dan mendorong mereka untuk melakukan perilaku *job crafting*. Di



satu sisi, desain pekerjaan tidak perlu terlalu spesifik. Dalam proses manajemen, Perusahaan harus membangun lingkungan kerja yang relatif nyaman, mengupayakan lebih banyak kondisi dukungan sosial, memberi cukup kepercayaan karyawan, desentralisasi kekuasaan secara moderat, biarkan karyawan menunjukkan diri mereka sepenuhnya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai keinginan dan kemampuan mendesain ulang.

Di sisi lain, penetapan standar kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan makna kerja karyawan. Manajer atau pimpinan harus memperkuat komunikasi dengan karyawan, mendorong karyawan untuk memikirkan dan mendesain ulang konten pekerjaan yang ada, mengkonfigurasi diri dengan kebutuhan kerja yang lebih menantang, mencapai tujuan kerja yang sesuai, dan membantu karyawan merangsang semangat dan motivasi kerja mereka, sehingga memperoleh dukungan dan sumber daya kerja yang lebih banyak dan terwujud Work Family Enrichment.

Efek Mediasi *Positive emotion* memberikan dukungan bagi perusahaan dan karyawan untuk mementingkan manajemen emosional. Emosi karyawan tidak hanya mempengaruhi bidang pekerjaan, namun juga bidang keluarga. Pimpinan harus bisa mengelola dan memanfaatkan keadaan emosi karyawan dalam bekerja dan senantiasa merangsang sikap *Positive emotion*. menumbuhkan kemampuan mengatur emosinya sendiri, melakukan pekerjaan dengan baik dalam pengelolaan emosi, membuat mereka memahami diri mereka sendiri dengan jelas, mengenali dan merangsang emosi positif mereka. Dengan cara ini, sesuai dengan perubahan kondisi kerja dan lingkungan, karyawan dapat mencari bantuan tepat waktu, berusaha untuk mendapatkan sumber daya struktural dan sumber daya sosial, dan mengurangi persyaratan kerja yang menghambat, sehingga mereka dapat memasuki pekerjaan dengan emosi yang lebih positif.

## Kesimpulan

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi studi manajemen, khususnya pada kajian manajemen sumber daya manusia. penelitian ini merupakan wujud nyata dalam upaya menguji bagaimana *Job crafting* mempengaruhi *Positive emotion* yang kemudian memberi dampak pada Work Family Enrichment. Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa dengan adanya konsep *Job crafting* pada ASN di Kantor BKAD Kabupaten Indragiri Hilir memberi dampak positif pada terciptanya *Positive emotion* di lingkungan kerja. Aktivitas-aktivitas penyesuaian pekerjaan oleh ASN meningkatkan kepuasan, keterlibatan emosional, dan motivasi, yang semuanya berkontribusi terhadap pembentukan *Positive emotion*. *Positive emotion* yang muncul dari pengalaman positif di tempat kerja hasil dari *job crafting* memberi efek kepada Pengalaman positif di lingkungan keluarga yang kemudian menciptakan *work-family enrichment*.

## Referensi

- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewal, Rita N., & Taroreh. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Anindita Octa W. (2020). Hubungan Work-Family Enrichment Dengan Kepuasan Kerja Pada Perempuan Bekerja. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Awan, K., Ahmad, N., Naveed, R. T., Scholz, M., Adnan, M., & Han, H. (2021). The impact of work-family enrichment on subjective career success through job engagement: A case of banking sector. *Sustainability (Switzerland)*,

- 13(16). <https://doi.org/10.3390/su13168872>
- Christian, E. O., Pratiwi, A., F., Achmad, J., & Cimahi, Y. (2022). Work Family Enrichment Terhadap Work Engagement. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Psikologi Universitas Airlangga*.
- Cooklin, A. R., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2015). Mothers' work-family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development*, 41(2), 266–277. <https://doi.org/10.1111/cch.12137>
- E. Jeffrey Hill. (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issue*, 26(6).
- Hermanto, E. Y. (2016). Pengaruh Fashion Involvement terhadap Impulse buying Behavior Masyarakat Surabaya dengan Hedonic Shopping Motivation dan Positive emotion sebagai variable Intervening pada Merek Zara. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 10(1).
- Indri F., & Siagian D. (2018). Dampak Emosi Positif Dan Keterlibatan Konsumen Dalam Rangka Meningkatkan Repatronage Intentions (Studi Empirik pada Farmers Market Mall Kelapa Gading). *Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Inez Cyntiarani. (2021). Hubungan Job Crafting Dengan Work-Family Balance Pada Guru Sma. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Jannah, F., Suryani, I., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Syiah Kuala, U. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kebahagiaan Yang Dimediasi Oleh Self-Esteem Pada Karyawan Sektor Perbankan Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 1(11), 124–137.
- Laela Chofitnah R. (2015). Pengaruh relation-oriented leadership behavior terhadap work-life balance pada wanita pekerja. Universitas negeri semarang.
- Lumunon, R. R., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta investama (danone) aqua airmadidi the influence of work life balance, occupational health and workload on employee job satisfaction pt. Tirta investama (danone) aqua airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Maisarah A. (2021). Hubungan work family conflict dengan stres kerja pada guru perempuan di sekolah kecamatan johan pahlawan. Program studi psikologi fakultas psikologi universitas islam negeri ar-raniry.
- Miranty Nurendra, A., & Rosady, R. A. (2022). Work Family Enrichment, Job Crafting, and Work Engagement Among Married Employees: A Case in Construction Company.
- Nguyen, H. M., Nguyen, C., Ngo, T. T., & Nguyen, L. V. (2019). The effects of job crafting on work engagement and work performance: A study of Vietnamese commercial banks. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(2), 189–201. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no2.189>
- Rahadini., wibowo, & Lukiyanto. (2020). The Role Of Positive Emotion In Hedonic Shopping Value Affecting Consumers' Impluse Buying Of Fashion Products. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 9.
- Rastogi, M., & Chaudhary, R. (2018). Job crafting and work-family enrichment: the role of positive intrinsic work engagement. *Personnel Review*, 47(3), 651–674. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0065>
- Roche M., & Haar J. (2020). Motivations, work-family enrichment and job satisfaction: an indirect effects model. *Emerald Insight*, 49(3).
- Rogala, A., & Cieslak, R. (2019). Positive Emotions at Work and Job Crafting: Results From Two Prospective Studies. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02786>
- Sari, Y. N., Amin, S., Kurniawan, D., Dkk Bisma, S., & Bisnis, J. (2022). Mediating Effect Of Positive Emotions On Work-Life Balance And Employee Performance. *Bisma: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 2022. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA>
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media, Bandung.
- Slemp, G. R., & Brodrick, D. A. V. (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal Happiness Stud*, 15.
- Sugiyono. (2014a). *Metode Penelitian KOMBINASI (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2014b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014c). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumampow, K. Z., Soepeno, D., Ch Raintung, M. (2022). Pengaruh Fashion Involvement, Sales Promotion Dan Positive Emotion Terhadap Impulse Buying Pada Matahari Departement Store Megamall Manado The Influence Of Fashion Involment, Sales Promotion And Posotive Emotion On Impulse Buying At Matahari Departement Store Megamall Manado. *Jurnal EMBA (Vol. 10, Issue 2)*.

- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4).
- Xiaolong Hu, A. M., & Tao Peng. (2021). The influence mechanism of job crafting on work-family enrichment: Modeling positive emotion as a mediator. *Academic Journal of Business & Management*, 3(3). <https://doi.org/10.25236/ajbm.2021.030304>
- Zhang, M., Wang, F., & Das, A. K. (2020). Work-family conflict on sustainable creative performance: Job crafting as a mediator. *Sustainability (Switzerland)*, 12(19), 1-15. <https://doi.org/10.3390/su12198004>