



Pengaruh *Job Crafting* dan Tuntutan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Infiniti International Logistic)

Muhammad Rizky Hasibuan¹, Hafiza Adlina², Onan Marakali Siregar³

^{1,2,3}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Abstract

Received: 3 November 2024

Revised: 13 November 2024

Accepted: 30 November 2024

Developments in the business world make companies must have quality human resources (HR) in the face of change and competition. The importance of employee job satisfaction can affect the quality of performance it produces for the company in the face of change and competition which are work demands for employees. Facing work demands, employees can practice job crafting by taking the initiative to adapt their tasks to their expertise in facing work demands and obtaining job satisfaction for their work achievements. This study aims to determine the effect of job crafting and job demands on employee job satisfaction at PT Infiniti International Logistic Medan. This research uses quantitative methods with 48 employees as research samples. Primary data collection is done through questionnaires distributed to respondents directly, while secondary data is obtained from literature studies. The results of the study found that job crafting and work demands have a significant effect on job satisfaction of employees of PT Infiniti International Logistic Medan by 29.3%. This means that job crafting and employee work demands have motivated employees to develop their abilities to obtain job satisfaction.

Keywords: Job Crafting, Job Demand, Job Satisfaction

(*) Corresponding Author: muhammadrizkyhasibuan35@gmail.com

How to Cite: Hasibuan, M., Adlina, H., & Siregar, O. (2025). Pengaruh Job Crafting dan Tuntutan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3.C), 32-42. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10028>.

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman, banyak aspek yang mengalami perubahan dan dengan adanya globalisasi. Globalisasi memiliki dampak besar terhadap masyarakat, salah satunya dalam hal kebutuhan mereka. Kebutuhan masyarakat akan mempengaruhi aktivitas bisnis perusahaan untuk bertahan di pasarnya dan tumbuh secara berkelanjutan dan kebutuhan tersebut dapat dikatakan sebagai permintaan dan peluang bagi perusahaan memperoleh profitabilitas. Menyediakan kebutuhan masyarakat yang semakin beragam tidak jarang mengharuskan perusahaan untuk melakukan kegiatan ekspor-impor.

Ketika menghadapi perubahan, perusahaan harus beradaptasi dengan segera dan menyalurkan sumber daya yang mereka miliki, termasuk karyawan, sebagai tenaga kerja yang dapat responsif, akurat, dan bertanggung jawab dalam mengikuti arah organisasi. Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran sentral bagi perusahaan dalam segala kegiatannya. Menurut Barus & Siregar (2023) SDM adalah elemen utama bagi organisasi dibandingkan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang karena manusia itu sendiri yang akan mengendalikannya.



MSDM yang baik dan tepat pada perusahaan dapat mengelola karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal terhadap pekerjaannya. Kemampuan karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya akan menimbulkan rasa puas dan tentu saja akan mendapatkan apresiasi dari perusahaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang timbul pada karyawan melalui sesuatu yang akan diperolehnya sesuai atau melebihi ekspektasinya. Menurut Eliyana *et al* (2019) bahwa organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, cenderung akan lebih produktif dan efektif, maka dari itu kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Menurut Robbins (Busro, 2020) bahwa kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap yang umum terhadap pekerjaan seseorang atau kepuasan kerja merupakan sikap atau tanggapan karyawan terhadap selisih antara banyaknya sesuatu yang diperolehnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Zahra & Siregar (2023) tingkat kepuasan dari setiap individu berbeda-beda, hal tersebut sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja menurut Gibson (Indrasari, 2017) adalah sikap yang dimiliki oleh para pekerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja muncul karena persepsi atau sudut pandang mereka terhadap pekerjaan tersebut. Adapun indikator kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini yaitu menurut Afandi (2018) sebagai berikut:

1. Pekerjaan.
2. Upah.
3. Promosi.
4. Pengawas.
5. Rekan Kerja.

Tuntutan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Bakker *et al* (Sutapa, 2021) tuntutan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kelelahan fisik dan juga mental karyawan. Tuntutan kerja dapat berupa konflik emosional, keterbatasan waktu, jam kerja yang tidak teratur, beban fisik dan cara kerja buruk. Dapat disimpulkan bahwa tuntutan kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan dan dipikul oleh karyawan dalam lingkungan pekerjaannya.

Menurut Lee *et al* (2019) tuntutan kerja merupakan aspek pekerjaan yang mencakup berbagai elemen, seperti fisik, psikologis, sosiologis, dan organisasional. Tuntutan kerja ini membutuhkan upaya baik secara fisik maupun psikologis dari individu, serta dapat melibatkan biaya psikologis dan fisiologis yang terkait. Menurut Bakker & Demerouti (Jazilah, 2020), tuntutan dalam pekerjaan dibedakan menjadi dua, yaitu tuntutan yang menghambat atau *hindrance demands* dan tuntutan yang menantang atau *challenge demands*. Adapun indikator tuntutan kerja yang digunakan pada penelitian ini yaitu menurut Karasek (Pratama, 2022) sebagai berikut:

1. Tuntutan Kualitatif.
2. Tuntutan Karyawan.
3. Tuntutan Beban Kerja.
4. Tuntutan Konflik.

Pekerjaan dengan tuntutan yang menjadi tanggung jawab karyawan dapat diatasi dengan kreativitas yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan target pekerjaannya. Perilaku *job crafting* merupakan kreativitas karyawan dengan melakukan *crafting* terhadap pekerjaannya agar dapat lebih mudah diselesaikan atau mencapai target. Kreativitas yang dapat dilakukan karyawan tersebut dapat membantu dalam menghadapi tuntutan kerja sehingga karyawan akan merasa puas dengan kinerjanya terhadap pekerjaan yang ia miliki. Menurut Habibah & Siregar (2023) jika karyawan merasakan rasa kepuasan atas pekerjaannya, maka dia akan berusaha dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Derks *et al* (Wardani, 2021) *Job Crafting* adalah suatu bentuk perubahan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Menurut Bruning & Campion (2019), *Job Crafting* dijelaskan sebagai modifikasi dalam pekerjaan di mana para karyawan melakukan perubahan pada tugas-tugas mereka dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka sendiri. Adapun indikator *Job Crafting* yang digunakan pada penelitian ini menurut Tims *et al* (Afifah, 2020) terdapat empat kategori indikator perubahan pekerjaan yang dilakukan karyawan, yaitu:

1. Meningkatkan Sumber Daya Pekerjaan (*Increasing Structural Job Resources*).
2. Mengurangi Tuntutan dalam Pekerjaan (*Decreasing Hinderling Job Demands*).
3. Meningkatkan Relasi Sosial (*Increasing Social Job Resources*).
4. Meningkatkan Kemampuan Pekerjaan dalam Hal yang Menantang (*Increasing Challenging Job Demands*).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT Infiniti International Logistic, terdapat fenomena peningkatan tuntutan kerja dikarenakan adanya perubahan kebijakan pada tahun 2021 yang mengakibatkan bertambahnya beban kerja. Perubahan kebijakan tersebut juga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Penilaian Hasil Kinerja Karyawan PT. Infiniti International Logistic Sebelum dan Setelah Perubahan Kebijakan

Tahun	Hasil Kinerja	Jumlah Karyawan	Total Karyawan
2020	Sangat Baik	72	88
	Baik	9	
	Cukup	4	
	Buruk	3	
	Sangat Buruk	0	
2021	Sangat Baik	68	90
	Baik	5	
	Cukup	10	
	Buruk	6	
	Sangat Buruk	1	

2022	Sangat Baik	70	89
	Baik	8	
	Cukup	9	
	Buruk	2	
	Sangat Buruk	0	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan data di atas menunjukkan adanya penurunan hasil kinerja karyawan PT. Infiniti International Logistic pada tahun 2021 ketika terjadinya perubahan kebijakan pada sistem manajemen. Dapat dilihat pada tahun 2021 jumlah karyawan yang hasil kinerjanya sangat baik menurun dari 72 orang menjadi 68 orang dan bertambahnya karyawan dengan hasil kinerja buruk dan sangat buruk sebanyak 4 orang dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2022 hasil kinerja karyawan mulai meningkat namun masih ada penurunan dari tahun sebelum terjadi perubahan kebijakan. Dari data diatas dapat disimpulkan fenomena tuntutan kerja yang terjadi akibat perubahan kebijakan, menambah beban kerja karyawan dan berdampak pada hasil kinerja karyawan, yang kemudian akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan juga.

Berdasarkan fenomena diatas, permasalahan yang peneliti temukan yaitu karyawan kesulitan untuk mendapatkan persetujuan dari pengawas atau pimpinan divisi dalam penerapan *job crafting* dan prosedur juga semakin diperketat. Hal tersebut menyebabkan karyawan lain kurang termotivasi untuk memanfaatkan kreatifitasnya dalam melakukan *job crafting* agar dapat menyesuaikan karakteristik pekerjaan mereka dengan kebutuhan, kemampuan, dan preferensi individu masing-masing.

Penemuan fenomena dan permasalahan yang melalui observasi, peneliti tertarik untuk mengetahui indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti International Logistic dikarenakan ketidakseimbangan beban dalam tuntutan kerja karyawan dan kurangnya pemahaman atau keahlian sebagian karyawan mengenai *job crafting* yang dapat mereka lakukan atas inisiatif sendiri, dengan atau tanpa keterlibatan manajemen. Sebaliknya peneliti tertarik untuk mengetahui indikasi meningkatnya kepuasan kerja karyawan PT. Infiniti International Logistic dikarenakan karyawan dapat memanfaatkan keahliannya dalam *job crafting* atas inisiatif sendiri, dengan atau tanpa keterlibatan manajemen untuk mengatasi beban dalam tuntutan kerja yang dimilikinya. Penurunan atau peningkatan kepuasan kerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan penemuan hasil observasi diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Job Crafting* dan Tuntutan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Infiniti International Logistic”.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Infiniti International Logistic Medan berjumlah 91 karyawan, sedangkan yang menjadi sampel adalah 48 orang

karyawan dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 68,75%, dan mayoritas responden bekerja pada divisi PIB & PEB sebanyak 25%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 70,83% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok S-1 sebanyak 83,33%, serta mayoritas lama bekerja pada kelompok rentang 1-5 tahun sebanyak 56,25%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Job Crafting* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	48	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.661		8	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Tuntutan Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	48	100.0

	Excluded ^a	0	0
	Total	48	100.0
Reliability Statistics			
	Cronbach's Alpha	N of Items	
	.683	8	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	48	100.0
Reliability Statistics			
	Cronbach's Alpha	N of Items	
	.762	12	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 5. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	48
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel bebas melebihi $> 0,10$, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

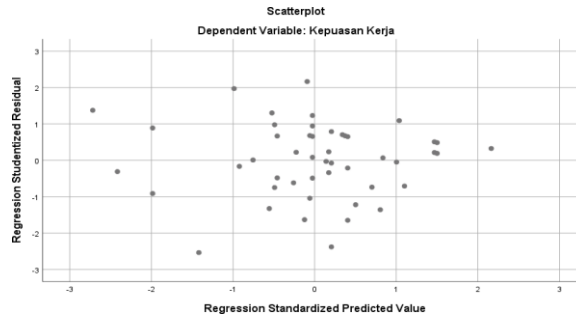
Tabel 6. Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Job Crafting</i>	0.784	1.276
Tuntutan Kerja	0.784	1.276

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.982	7.74		2.194	0.033
	<i>Job crafting</i>	0.476	0.229	0.288	2.076	0.044
	Tuntutan Kerja	0.553	0.205	0.374	2.702	0.01

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 16,982 + 0,476X_1 + 0,553X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstantas (a) sebesar 16,982 dengan tanda positif menunjukkan tanpa adanya pengaruh dari *job crafting* (X₁), dan tuntutan kerja (X₂), maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah 16,982.
2. Koefisien regresi *job crafting* (X₁) sebesar 0,479 yang berarti setiap kenaikan variabel X₁ sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,479. Nilai variabel *job crafting* (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) bernilai positif artinya semakin tinggi nilai variabel X₁ maka akan semakin tinggi nilai variabel Y.

3. Koefisien regresi untuk variabel tuntutan kerja (X2) sebesar 0,553 yang berarti setiap kenaikan variabel X2 setiap satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,553. Nilai variabel X2 terhadap variabel Y bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel X2 maka semakin tinggi nilai variabel Y.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji parsial antara variabel *job crafting* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu sebesar 2,076 ($2,076 > 1,679$), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,044 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara *job crafting* (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Infiniti International Logistic (Y).
2. Uji parsial antara variabel tuntutan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai thitung lebih besar daripada ttabel yaitu sebesar 2,702 ($2,702 > 1,679$), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,010 lebih kecil dari taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara tuntutan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Infiniti International Logistic (Y).

Tabel 8. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267.077	2	133.538	10.742	.000 ^b
	Residual	559.402	45	12.431		
	Total	826.479	47			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Tuntutan Kerja, <i>Job crafting</i>						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai fhitung lebih besar dari ftabel yaitu sebesar 10,742 ($10,742 > 3,200$), sedangkan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *job crafting* (X1) dan tuntutan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Infiniti International Logistic (Y).

Tabel 9. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	0.323	0.293	3.526
a. Predictors: (Constant), Tuntutan Kerja, <i>Job crafting</i>				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.45 menunjukkan bahwa hasil nilai r adalah 0,568 hal ini berarti bahwa hubungan *job crafting* (X1), dan tuntutan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Infiniti International Logistic (Y) cukup erat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,293 yang menunjukkan besar pengaruh yang diberikan *job crafting* (X1), dan tuntutan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Infiniti International Logistic (Y) adalah sebesar 29,3% sedangkan 70,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

PT. Infiniti International Logistic merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2005 dan bergerak pada bidang jasa pengurusan logistik internasional (ekspor-impor) khususnya rute China ke Indonesia. Layanan yang disediakan perusahaan ini dimulai dari jasa pengurusan dokumen hingga pengiriman barang dari pelabuhan atau bandara sampai kepada pelanggan. Saat ini PT. Infiniti International Logistic memiliki beberapa cabang kantor operasional di Indonesia yaitu di Medan, Jakarta, Surabaya dan Semarang, selain di Indonesia perusahaan ini juga memiliki kantor di China. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kantor operasional cabang Medan.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan dalam observasi peneliti untuk mengetahui upaya ataupun kinerja karyawan dalam bekerja sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja. Fenomena yang ditemukan yaitu terjadinya penurunan hasil kinerja karyawan setelah adanya perubahan kebijakan pada sistem manajemen di PT. Infiniti International Logistic Medan. Perubahan kebijakan tersebut merupakan tuntutan kerja bagi karyawan dan salah satu upaya mereka untuk memenuhinya adalah dengan melakukan *job crafting*. Praktik *job crafting* yang dilakukan karyawan selain untuk memenuhi tuntutan pekerjaan juga untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat menimbulkan rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan yang paling utama memberikan hasil kinerja dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian secara langsung di perusahaan, peneliti menemukan bahwa penerapan *job crafting* yang pernah mereka lakukan salah satunya yaitu melakukan perubahan atau modifikasi pada proses pembuatan list barang customer yang akan diekspor atau impor yang pada awalnya karyawan dan customer harus berkomunikasi secara langsung dalam pembuatan list tersebut. Bertujuan untuk menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan melalui pengurangan beban kerja dalam menghadapi tuntutan kerja, beberapa karyawan berinisiatif untuk melakukan modifikasi pada proses tersebut dengan membuat draft yang dapat diisi langsung oleh customer mengenai informasi barang yang akan diekspor atau impor, sehingga mempercepat alur kerja karyawan untuk langsung ke proses pemeriksaan dan konfirmasi terhadap informasi yang diberikan sekaligus mengurangi peluang terjadinya kesalahan karyawan dalam membuat daftar list tersebut.

Peneliti juga menemukan bahwa karyawan PT. Infiniti International Logistic Medan merasa bahwa tuntutan kerja yang dimilikinya sebagai tantangan, maka ketika karyawan tersebut berusaha untuk menghadapinya, kemampuan dan keterampilan yang

dimilikinya juga dapat meningkat, sehingga akan muncul rasa puas atas pencapaian yang diperoleh dalam pekerjaannya. Kepuasan karyawan atas pekerjaannya juga dipengaruhi oleh metode promosi atau pengangkatan karir yang dilakukan perusahaan secara adil juga dukungan perusahaan terhadap karyawan dalam meningkatkan keterampilan yang dimiliki dan meningkatkan peluang pengangkatan karir.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini, menunjukkan bahwa adanya pengaruh *job crafting* dan tuntutan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti International Logistic Medan. Hal tersebut dapat dilihat melalui nilai R Square yang diperoleh yaitu sebesar 0,293 dan kontribusi kedua variabel bebas tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infiniti International Logistic Medan sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independen yang digunakan, yaitu *job crafting* dan tuntutan kerja, sedangkan sisanya yaitu 70,7% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Infiniti International Logistic Medan. Hal tersebut dikarenakan *Job Crafting* yang dilakukan karyawan dapat menyesuaikan kemampuannya dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga memperoleh pengalaman kerja yang lebih bermakna dan menimbulkan kepuasan kerja. Tuntutan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena tuntutan kualitatif yang diinginkan perusahaan sebagai tanggung jawab bagi karyawan untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas kepada perusahaan, maka dari itu peningkatan tuntutan kerja yang normal dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Infiniti International Logistic Medan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Job Crafting* dan tuntutan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Infiniti International Logistic Medan. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* dapat diketahui bahwa *Job Crafting* dan tuntutan kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja karyawan PT. Infiniti International Logistic Medan sebesar 29,3% sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar dari penelitian ini.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Hafiza Adlina, S.AB., M.AB., Ibu Feby Aulia Safrin, S.AB., MA., dan Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1*. Pekanbaru: Zanafra.
- Afifah, F. F. (2020). *Pengaruh Job Crafting terhadap kinerja karyawan dimediasi work engagement pada Mitra Produksi Sigaret (MPS) Sukorejo Pasuruan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 65-79.
- Bruning, P. F., & Campion, M. A. (2019). Exploring *Job Crafting*: Diagnosing and Responding to the Ways Employees Adjust Their Jobs. *Business Horizons*, 62(5), 625-635.
- Busro, M. (2020). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Habibah, A., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 41-48.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jazilah, B. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement melalui Burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 1038-1049.
- Lee, A., Kim, H., Faulkner, M., Gerstenblatt, P., & Travis, D. J. (2019). Work Engagement among Child -Care Providers: An Application of The Job Demands –Resources Model. *Child & Youth Care Forum*, 48(1), 77–91.
- Pratama, Izhar Daffa (2022) *Pengaruh Job Crafting dan Tuntutan kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Astanajapura Cirebon*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Sutapa, A. M. (2021). Pengaruh Job Demand, Burnout, dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention Pegawai di PT. Telkomsel. *Jurnal Tirta*, 359-366.
- Wardani, L. M. I., Kartikawati, M. S., Syaputra, R. D., & Sekarini, D. A. (2021). *Job Crafting Di Era New Normal*. Penerbit NEM.
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia*, 2(01), 1-15.