

PENGARUH JOB CRAFTING DAN WORK LIFE INTEGRATED TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN LUMAJANG

Kiki Rohmana¹, Toni Herlambang², Abadi Sanosra³
Universitas Muhammadiyah Jember^{1,2,3}
kikirohmana98@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job crafting* dan *work-life integration* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Populasi penelitian berjumlah 133 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) berbantuan WarpPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta=0,416$; $p<0,001$) dan kinerja pegawai ($\beta=0,417$; $p<0,001$). *Work-life integration* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta=0,526$; $p<0,001$) dan kinerja pegawai ($\beta=0,258$; $p=0,017$). Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta=0,505$; $p<0,001$). Selain itu, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job crafting* terhadap kinerja pegawai ($\beta=0,210$; $p<0,001$) serta memediasi pengaruh *work-life integration* terhadap kinerja pegawai ($\beta=0,266$; $p<0,001$). Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa *job crafting* dan *work-life integration* mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 64,5%, sedangkan *job crafting*, *work-life integration*, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 85,8%. Simpulan penelitian ini adalah *job crafting* dan *work-life integration* merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang.

Kata Kunci: Job Crafting, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Work-Life Integration

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job crafting and work-life integration on employee performance through job satisfaction at the Social Service for Women's Empowerment and Child Protection of Lumajang Regency. The research method used a quantitative approach with an explanatory research design. The study population consisted of 133 employees, all of whom were sampled using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) assisted by WarpPLS. The results showed that job crafting had a positive and significant effect on job satisfaction ($\beta=0.416$; $p<0.001$) and employee performance ($\beta=0.417$; $p<0.001$). Work-life integration also had a positive and significant effect on job satisfaction ($\beta=0.526$; $p<0.001$) and employee performance ($\beta=0.258$; $p=0.017$). Job satisfaction has been shown to have a positive and significant effect on employee performance ($\beta=0.505$; $p<0.001$). Furthermore, job satisfaction mediates the effect of job crafting on employee performance ($\beta=0.210$; $p<0.001$) and work-life integration on employee performance ($\beta=0.266$; $p<0.001$). The coefficient of determination indicates that job crafting and work-life integration explain 64.5% of the variation in job satisfaction, while job crafting, work-life integration, and job satisfaction explain 85.8% of the variation in employee performance. The conclusion of this study is that job crafting and work-life integration are important factors that can

improve employee performance both directly and through increased job satisfaction, with job satisfaction acting as a mediating variable that strengthens this relationship among employees of the Social Service for Women's Empowerment and Child Protection of Lumajang Regency.

Keywords: *Job Crafting, Job Satisfaction, Employee Performance, Work-Life Integration*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen krusial dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. MSDM merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat (Hasibuan, 2020). Dalam konteks organisasi pemerintah, MSDM yang baik akan menghasilkan aparatur yang berkompoten dan berkinerja tinggi. Mangkunegara (2021) menegaskan bahwa MSDM yang efektif dapat menciptakan kualitas sumber daya manusia yang mampu mencapai tujuan organisasi secara produktif, serta menciptakan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Kinerja pegawai yang optimal merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Wibowo (2021) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya kemampuan individu, motivasi, dukungan organisasi, kejelasan peran, dan kesempatan untuk berkinerja. Sejalan dengan hal tersebut, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, *job crafting*, dan *work-life integration*. Faktor-faktor ini menjadi penting untuk dipelajari lebih lanjut, khususnya dalam konteks Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang, guna menemukan solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Perubahan tatanan global dan perkembangan teknologi yang semakin pesat menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Organisasi pemerintah sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan publik tidak lepas dari tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan sosial, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak di Kabupaten Lumajang. Sebagai instansi yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, Dinas ini dituntut untuk memberikan pelayanan prima dan berkualitas. Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang mengungkapkan beberapa masalah kinerja pegawai, seperti keterlambatan menyelesaikan tugas, rendahnya kreativitas, dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Permasalahan ini menghambat peningkatan kinerja, sehingga diperlukan strategi penanganan yang tepat. Dalam konteks ini, struktur organisasi memiliki peran penting karena mengatur pembagian tugas, jalur komando, serta mekanisme pelaporan. Struktur yang jelas membantu mempertegas tanggung jawab dan wewenang, serta mendorong koordinasi yang efektif antar unit kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Struktur organisasi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang disusun berdasarkan regulasi resmi. Penetapan ini tercantum dalam Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 13 Tahun 2021 serta Peraturan Bupati Lumajang Nomor 9 Tahun 2022. Kedua peraturan tersebut mengatur tentang pembentukan perangkat daerah, uraian tugas, fungsi, dan tata kerja. Dengan adanya struktur yang legal dan

terorganisir, diharapkan pelaksanaan tugas di setiap unit dapat berjalan sesuai ketentuan dan mendukung pencapaian visi misi dinas secara terarah. Berdasarkan analisis internal dan eksternal maka permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dapat diidentifikasi dari masalah pokok sampai dengan akar masalah.

Tabel 1.
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No.	Masalah	Akar masalah	Capaian
1.	Kurangannya peran serta perempuan dalam pembangunan	Belum optimalnya implementasi perencanaan pembangunan yang responsif	84%
		Masih rendahnya peran perempuan dalam partai politik, pemerintahan dan lembaga perekonomian	85%
		Indeks Pembangunan Gender (IPG) masih dibawah capaian Provinsi Jawa Timur	84%
		Perangkat Daerah masih belum 100% membuat dokumen ARG	84%
		Kurang optimalnya data Gender dalam Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	83%
2.	Belum terciptanya ruang wilayah yang nyaman	Belum optimalnya upaya validasi Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS)	83%
		Belum optimalnya Keterlibatan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) dalam penanganan masalah sosial	83%
		Belum optimalnya Penanganan Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS)	83%
		Belum ada Regulasi Daerah yang mendukung PPKS	80%

Sumber : Dinas Sosial P3A Kab. Lumajang (2025)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa belum tercapainya target kinerja Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang, yang tercermin dari capaian indikator pada kisaran 80–85 persen, menunjukkan adanya persoalan internal dalam pengelolaan kinerja pegawai. Rendahnya implementasi perencanaan responsif gender, keterbatasan data terpilah gender, belum optimalnya validasi DTKS, serta lemahnya keterlibatan PSKS dan penanganan PPKS mengindikasikan bahwa pegawai belum sepenuhnya mampu menyesuaikan peran kerja, metode kerja, dan pengelolaan waktu secara fleksibel dengan kompleksitas tuntutan tugas. Kondisi ini berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang belum optimal akibat beban kerja administratif yang tinggi, koordinasi lintas sektor yang kurang efektif, serta keterbatasan dukungan regulasi daerah, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan belum mampu mencapai target yang ditetapkan.

Adapun fenomena penelitian yang dibangun oleh peneliti ialah "kurangnya efektifitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pelayan masyarakat". Menyikapi temuan, peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor penting sebagai solusi, yang diasumsikan mampu meningkatkan kinerja dan meminimalisir permasalahan yang ada, adapun faktor tersebut meliputi job crafting dan work live integrated terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kabupaten lumajang. Permasalahan pada objek penelitian tidak terlepas dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan kinerja

pegawai. Robbins & Judge (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik-karakteristiknya. Luthans (2020) memperluas definisi ini dengan mengidentifikasi lima dimensi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Dalam konteks Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang, kepuasan kerja menjadi penting karena berkaitan langsung dengan motivasi pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Meskipun secara teoretis kepuasan kerja diasumsikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Terdapat research gap yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Subakti, 2013; Elburdah, 2018; Fitri & Endratno, 2021). Hasil ini mengindikasikan bahwa dukungan dalam kemajuan karir atau pendidikan tidak selalu mempengaruhi dan meningkatkan kuantitas pekerjaan karyawan dibandingkan dengan sebelumnya. Di sisi lain, Sobaci dan Polatci (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara job crafting dan kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut tentang peran kepuasan kerja dalam konteks organisasi pemerintah, khususnya di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang.

Selain kepuasan kerja, job crafting juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Job crafting merujuk pada proses di mana karyawan mengubah aspek pekerjaan mereka untuk meningkatkan kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan kebutuhan, kemampuan, serta preferensi mereka (Wrzesniewski & Dutton, 2016). Konsep ini relevan dengan konteks Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang, di mana pegawai perlu beradaptasi dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang dinamis. Bakker dan Demerouti (2018) menjelaskan bahwa job crafting terdiri dari empat dimensi yaitu increasing structural job resources, decreasing hindering job demands, increasing social job resources, dan increasing challenging job demands. Melalui job crafting, pegawai dapat mengelola tuntutan dan sumber daya pekerjaan mereka secara proaktif untuk meningkatkan kinerja.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif job crafting terhadap kinerja karyawan. Lestari dan Rojuaniah (2023) menemukan bahwa job crafting berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang menegaskan adanya pengaruh positif job crafting terhadap kinerja karyawan (Zhang & Liu, 2020; Moon et al., 2020; Topa & Aranda-Carmena, 2022). Namun, terdapat juga hasil penelitian yang kontradiktif. Ardita dan Nugrohoseno (2023) menunjukkan bahwa job crafting berpengaruh tidak signifikan terhadap adaptive performance. Serupa dengan itu, Junca-Silva et al. (2022) menyatakan bahwa job crafting tidak secara langsung memengaruhi kinerja, tetapi dapat memengaruhi kinerja dengan dimediasi oleh work meaning yang kuat. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi celah yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, terutama dalam konteks organisasi pemerintah. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah work-life integration (WLI). Konsep ini relevan dengan situasi pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang yang seringkali harus bekerja di luar jam kerja normal untuk menangani kasus-kasus sosial yang mendesak.

WLI merupakan pendekatan yang menyatukan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, berbeda dengan konsep work-life balance yang memisahkan keduanya (Clark, 2020). Lewis dan Cooper (2021) menjelaskan bahwa WLI melibatkan fleksibilitas, permeabilitas, dan sinergi antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memungkinkan individu untuk memenuhi peran dan tanggung jawab di kedua domain tersebut. Penelitian menunjukkan bahwa WLI dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui

peningkatan kesejahteraan dan produktivitas. Idrus (2023) menemukan bahwa integrasi kerja-kehidupan yang efektif, terutama dengan dukungan digitalisasi, dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan karyawan. Penelitian Medina-Garrido et al. (2023) menunjukkan bahwa akses nyata terhadap kebijakan kerja-keluarga, seperti jam kerja fleksibel dan lokasi kerja fleksibel, dapat berdampak positif pada kinerja kerja melalui peningkatan kesejahteraan karyawan. Namun, meta-analisis oleh Pasamar (2023) menunjukkan bahwa efektivitas kebijakan work-life balance terhadap kinerja organisasi cenderung lemah dan bervariasi tergantung pada konteks organisasi. Arifin dan Muharto (2022) juga menunjukkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika karyawan merasa kebutuhan pribadi mereka telah terpenuhi di tempat kerja. Kontradiksi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara WLI dan kinerja karyawan tidak selalu linier dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual.

Kebaharuan penelitian ini terletak pada pengembangan model kinerja pegawai sektor publik yang mengintegrasikan job crafting dan work-life integration sebagai job resources dalam kerangka Job Demands-Resources (JD-R) Theory, dengan kepuasan kerja sebagai mekanisme mediasi pada konteks organisasi pemerintah daerah. Berangkat dari fenomena rendahnya efektivitas kinerja pegawai dalam menjalankan fungsi pelayanan masyarakat, penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh langsung job crafting dan work-life integration terhadap kinerja, tetapi juga menempatkan kepuasan kerja sebagai jalur psikologis yang menjelaskan bagaimana pegawai merespons tuntutan kerja yang tinggi melalui pengelolaan sumber daya pekerjaan dan integrasi peran kerja-kehidupan. Kebaruan lain terletak pada konteks empiris penelitian, yaitu Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang, yang memiliki karakteristik tuntutan kerja kompleks, beban emosional tinggi, serta keterbatasan regulasi dan sumber daya, sehingga memungkinkan pengujian JD-R Theory secara lebih kontekstual dan aplikatif. Dengan demikian, penelitian ini memperluas kajian sebelumnya yang masih menunjukkan hasil inkonsisten terkait peran kepuasan kerja, job crafting, dan work-life integration terhadap kinerja, sekaligus memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai sektor publik berbasis pengelolaan tuntutan dan sumber daya kerja.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang dalam menjalankan tugas dan fungsi pelayanan publik, yang tercermin dari belum tercapainya target kinerja pada berbagai indikator strategis, khususnya dalam pemberdayaan perempuan dan penanganan permasalahan kesejahteraan sosial. Kompleksitas permasalahan sosial, tingginya tuntutan pelayanan masyarakat, keterbatasan sumber daya, serta kondisi kerja yang menuntut fleksibilitas waktu dan peran menyebabkan pegawai dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi, yang berpotensi menurunkan kepuasan dan kinerja kerja apabila tidak dikelola secara adaptif. Dalam konteks tersebut, job crafting dan work-life integration dipandang sebagai pendekatan strategis yang relevan karena memungkinkan pegawai secara proaktif menyesuaikan karakteristik pekerjaan dan mengintegrasikan peran kerja-kehidupan secara lebih harmonis, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara job crafting dan work-life integration terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu menguji hipotesis secara objektif melalui pengukuran variabel terstruktur dan analisis statistik inferensial. Explanatory research dinilai efektif untuk

mengidentifikasi pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel dalam suatu model penelitian (Creswell & Clark, 2019). Lokasi penelitian adalah Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang. Pemilihan lokasi didasarkan pada kesesuaian dengan topik penelitian serta kemudahan akses data. Penelitian dilaksanakan pada Oktober hingga Desember 2025 setelah diterbitkannya izin penelitian resmi.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai Dinas Sosial P3A Kabupaten Lumajang yang berjumlah 133 orang, meliputi pegawai struktural dan anggota TAGANA. Kriteria populasi mencakup ASN dan non-ASN dengan masa kerja minimal satu tahun serta terlibat langsung dalam aktivitas operasional dan administratif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian untuk memperoleh hasil yang komprehensif dan representatif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang mengukur variabel job crafting, work-life integration, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Teknik analisis data meliputi statistik deskriptif serta analisis inferensial menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares melalui aplikasi WarpPLS. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis dengan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares menggunakan WarpPLS. Penggunaan SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan simultan antarvariabel laten, termasuk pengujian efek mediasi dalam satu model terpadu, serta tidak mensyaratkan distribusi data normal (Hair et al., 2022). Evaluasi model dilakukan melalui pengujian validitas, reliabilitas, koefisien jalur, dan nilai determinasi untuk memastikan kelayakan model penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil penelitian ini menyajikan temuan empiris yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data terkait pengaruh job crafting dan work life integrated terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang. Analisis dilakukan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel sebagaimana dirumuskan dalam hipotesis penelitian, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian disajikan secara sistematis melalui analisis statistik deskriptif, pengujian model pengukuran (outer model), serta pengujian model struktural (inner model) menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Temuan ini diharapkan mampu memberikan gambaran objektif mengenai peran job crafting dan work life integrated dalam meningkatkan kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pengambilan kebijakan dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi publik, khususnya pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang.

Tabel 2.
Combined loadings and cross-loadings

Indikator	JC	WLI	KK	KP	Type (a)	SE	P value
X1.1	0.865	-0.575	0.215	-0.460	Reflect	0.075	<0.001
X1.2	0.853	0.665	-0.367	0.336	Reflect	0.076	<0.001
X1.3	0.822	-0.292	0.245	0.291	Reflect	0.076	<0.001
X1.4	0.893	0.191	-0.083	-0.143	Reflect	0.075	<0.001
X2.1	-0.001	0.850	-1.160	0.914	Reflect	0.076	<0.001
X2.2	0.254	0.805	1.145	-1.346	Reflect	0.077	<0.001
X2.3	-0.224	0.911	0.071	0.336	Reflect	0.075	<0.001
Z1	0.214	-0.134	0.904	-0.044	Reflect	0.075	<0.001

Z2	-0.004	-0.106	0.893	0.148	Reflect	0.075	<0.001
Z3	0.045	0.611	0.777	-0.853	Reflect	0.077	<0.001
Z4	-0.241	-0.278	0.933	0.612	Reflect	0.074	<0.001
Y1	-0.248	-0.467	0.949	0.885	Reflect	0.075	<0.001
Y2	0.119	-0.356	0.073	0.945	Reflect	0.074	<0.001
Y3	-0.334	0.209	0.004	0.913	Reflect	0.074	<0.001
Y4	0.352	-0.125	0.105	0.900	Reflect	0.075	<0.001
Y5	0.116	0.819	-1.230	0.820	Reflect	0.076	<0.001

Hasil perhitungan WarpPLS 8.0 pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada cross-loadings factor telah mencapai nilai diatas 0,7 dengan nilai p di bawah 0,05. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi. Kemudian pada nilai Validitas konvergen AVE disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.
Uji Validitas Konvergen (AVE)

Varibel Penelitian	Nilai Average <i>Variance Extracted</i> (AVE)	Cut Off	Keterangan
X1 <i>Job crafting</i>	0,737	0,5	Valid
X2 <i>Work live integrated</i>	0,734	0,5	Valid
Z Kepuasan kerja	0,772	0,5	Valid
Y. Kinerja pegawai	0,799	0,5	Valid

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hasil *Average Variance Extracted* diatas 0,5 maka instrumen yang digunakan di dalam penelitian dikatakan “Valid”.

Tabel 4.
Uji Reliabilitas

Varibel Penelitian	<i>Composite reliability coefficients</i>	<i>Cronbach's alpha coefficients</i>	Keterangan
X1 <i>Job crafting</i>	0,918	0,881	Reliabel
X2 <i>Work live integrated</i>	0,892	0,817	Reliabel
Z Kepuasan kerja	0,931	0,900	Reliabel
Y Kinerja pegawai	0,952	0,936	Reliabel

Dasar yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah nilai *Composite reliability coefficients* dan *Cronbach's alpha coefficients* di atas 0,7. Hasil pada tabel 4 menunjukkan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas.

Tabel 5.
Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

No	Hipotesis	<i>Path coefficients</i>	<i>P values</i>	Keterangan
H1	Job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinsos P3A Kabupaten Lumajang.	0,416	0,001	Signifikan

H2	Work-life integration berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinsos P3A Kabupaten Lumajang.	0,526	0,001	Signifikan
H3	Job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinsos P3A Kabupaten Lumajang.	0,417	0,001	Signifikan
H4	Work-life integration berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinsos P3A Kabupaten Lumajang.	0,258	0,017	Signifikan
H5	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinsos P3A Kabupaten Lumajang.	0,505	0,001	Signifikan

H1. Pengaruh *Job crafting* (X1) terhadap Kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat untuk pengujian variabel *Job crafting* (X1) terhadap Kepuasan kerja (Z) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,416 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan *Job crafting* (X1) terhadap Kepuasan kerja (Z).

H2. Pengaruh *Work live integrated* (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat untuk pengujian variabel *Work live integrated* (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,526 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan *Work live integrated* (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z).

H3. Pengaruh *Job crafting* (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat untuk pengujian variabel *Job crafting* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,417 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan *Job crafting* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

H4. Pengaruh *Work live integrated* (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat untuk pengujian variabel *Work live integrated* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,258 dengan *p-value* sebesar 0,017. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,017 < 0,05$) maka H0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan *Work live integrated* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

H5. Pengaruh Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat untuk pengujian variabel Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,505 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 6.
Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

No	Hipotesis	Path coefficients	P values	Keterangan
H6	<i>Job crafting</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Dinsos P3A Kabupaten Lumajang.	0,210	0,001	Signifikan
H7	<i>Work-life integration</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Dinsos P3A Kabupaten Lumajang.	0,266	0,001	Signifikan

Pengaruh tidak langsung dari *job crafting* (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* Kepuasan kerja (Z) sebesar 0,210 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel *job crafting* (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,417. Pengaruh tidak langsung dari variabel *work live integrated* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* Kepuasan kerja (Z) sebesar 0,266 yang nilainya lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel *work live integrated* (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,258. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *job crafting* (X1) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) melalui Kepuasan kerja (Z) dengan nilai lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya. Sedangkan *work live integrated* (X2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) melalui Kepuasan kerja (Z) dengan nilai lebih besar dari pada pengaruh langsungnya. Hasil dari analisis pengaruh *job crafting* dan *work live integrated* terhadap Kepuasan kerja, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,645, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (*job crafting* dan *work live integrated*) mempunyai kontribusi sebesar 64,5% terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja), dan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian. Hasil dari analisis pengaruh *job crafting*, *work live integrated* dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,858, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (*job crafting*, *work live integrated* dan Kepuasan kerja) mempunyai kontribusi sebesar 85,8% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), dan sisanya sebesar 14,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pengaruh *Job crafting* Terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai koefisien jalur yang positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *job crafting* yang dilakukan pegawai, maka kepuasan kerja yang dirasakan juga semakin meningkat. Temuan ini menegaskan bahwa inisiatif proaktif individu dalam membentuk, menyesuaikan, dan mengelola pekerjaannya secara mandiri mampu menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna dan sesuai dengan kebutuhan personal pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinsos P3A) Kabupaten Lumajang. Secara konseptual, pengaruh tersebut dapat dijelaskan melalui dimensi *job crafting* yang meliputi peningkatan sumber daya pekerjaan (*structural job resources*), pengurangan tuntutan pekerjaan (*decreasing hindering job demands*), peningkatan relasi sosial (*increasing social job resources*), dan peningkatan tantangan pekerjaan (*increasing challenging job demands*). Pegawai yang aktif mencari pelatihan dan dukungan, mampu mengelola beban kerja secara efektif, membangun

hubungan kerja yang positif, serta bersedia mengambil tantangan baru cenderung mengalami kepuasan yang lebih tinggi terhadap berbagai aspek pekerjaan, meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kompensasi, supervisi, promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa job crafting berperan sebagai mekanisme penting dalam meningkatkan kepuasan kerja secara komprehensif melalui penyesuaian lingkungan kerja dengan preferensi dan kemampuan individual pegawai.

Temuan penelitian ini konsisten dengan sejumlah studi empiris yang telah dilakukan sebelumnya. Junca-Silva et al. (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa job crafting berhubungan positif dengan kepuasan kerja melalui peran mediasi makna kerja, yang menunjukkan bahwa pegawai yang melakukan job crafting cenderung menemukan makna lebih dalam pekerjaannya sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sobaci dan Polatci (2020) juga membuktikan bahwa job crafting berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan identifikasi organisasional, di mana kepuasan kerja memediasi hubungan antara job crafting dengan identifikasi organisasi. Lebih lanjut, Topa dan Aranda-Carmena (2022) menemukan bahwa job crafting dan modal psikologis secara bersama-sama memprediksi kepuasan kerja melalui mediasi keterlibatan kerja. Dalam konteks Indonesia, temuan Yuridha (2022) menunjukkan bahwa job crafting berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, bahkan dalam kondisi beban kerja dan stres yang tinggi. Konsistensi hasil penelitian ini dengan berbagai studi terdahulu memperkuat argumentasi bahwa job crafting merupakan strategi proaktif yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di berbagai konteks organisasi.

Pengaruh *Work live integrated* Terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa work life integration memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Koefisien jalur yang relatif besar mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam mengintegrasikan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara harmonis merupakan faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja di lingkungan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinsos P3A) Kabupaten Lumajang. Pegawai yang berhasil mengintegrasikan berbagai peran kehidupan secara seimbang cenderung memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya dan mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pengaruh ini tercermin melalui dimensi work life integration yang meliputi kebijakan organisasi yang mendukung integrasi kehidupan kerja-pribadi, fleksibilitas kerja dalam pengaturan waktu dan lokasi, serta dukungan manajerial yang empatik terhadap kebutuhan keseimbangan pegawai. Kebijakan organisasi yang akomodatif terhadap kebutuhan personal pegawai, fleksibilitas dalam mengatur jadwal dan tempat kerja sesuai kebutuhan individu, serta dukungan dan empati dari atasan membuat pegawai merasa dihargai dan diperhatikan secara holistik, tidak hanya sebagai pekerja tetapi juga sebagai individu dengan kehidupan di luar pekerjaan. Kondisi tersebut berdampak langsung pada peningkatan kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan, meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kualitas supervisi, peluang promosi, dan kualitas hubungan dengan rekan kerja.

Dengan demikian, work life integration berperan strategis dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan melalui pengurangan konflik peran dan peningkatan sinergi antara domain kehidupan kerja dan pribadi. Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai studi empiris yang mengonfirmasi hubungan positif antara work life integration dengan kepuasan kerja. Malasig (2025) dalam penelitian terbarunya menemukan bahwa work life integration berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank swasta dan pemerintah di Metro Manila, yang menunjukkan bahwa integrasi kehidupan kerja-pribadi merupakan prediktor penting kepuasan kerja di sektor publik maupun swasta. Meityana dan Irfani (2024) membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja perawat melalui mediasi kepuasan kerja, mengindikasikan bahwa work life integration tidak hanya meningkatkan kepuasan tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Respati et al. (2023) juga menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap performa karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator, memperkuat argumentasi bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme penting yang menghubungkan work life integration dengan outcome organisasional. Dalam konteks yang lebih luas, Medina-Garrido et al. (2023) melalui meta-analisis menemukan bahwa kebijakan work-family yang mendukung integrasi kehidupan kerja-keluarga meningkatkan kepuasan kerja melalui pengurangan konflik kerja-keluarga. Konsistensi temuan penelitian ini dengan studi-studi terdahulu memperkuat bukti empiris bahwa work life integration merupakan determinan krusial kepuasan kerja yang perlu mendapat perhatian serius dalam manajemen sumber daya manusia organisasi publik.

Pengaruh *Job crafting* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin aktif pegawai melakukan job crafting, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat. Hal ini menandakan bahwa kemampuan pegawai dalam menyesuaikan dan membentuk pekerjaannya sesuai dengan kompetensi, kekuatan, dan preferensi pribadi dapat mendorong pencapaian kinerja yang optimal di lingkungan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinsos P3A) Kabupaten Lumajang. Ditinjau dari dimensinya, job crafting yang dilakukan melalui peningkatan sumber daya pekerjaan struktural (structural job resources), pengelolaan dan pengurangan tuntutan kerja yang menghambat (decreasing hindering job demands), penguatan relasi sosial dalam pekerjaan (increasing social job resources), dan pencarian tantangan kerja baru (increasing challenging job demands) berkontribusi signifikan pada peningkatan dimensi kinerja pegawai yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas dalam pencapaian tujuan, serta komitmen terhadap organisasi. Pegawai yang mampu mengelola pekerjaannya secara proaktif melalui job crafting cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, efisiensi kerja yang lebih baik, serta tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diemban. Dengan demikian, job crafting berfungsi sebagai strategi adaptif yang memungkinkan pegawai untuk mengoptimalkan person-job fit, yang pada gilirannya meningkatkan kontribusi individual terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai studi empiris yang telah mengonfirmasi hubungan positif antara job crafting dengan kinerja pegawai. Rudolph et al. (2020) dalam meta-analisis komprehensif menemukan bahwa job crafting memiliki hubungan positif yang kuat dengan berbagai outcome kerja, termasuk kinerja tugas dan kinerja kontekstual, yang menunjukkan bahwa perilaku proaktif dalam membentuk pekerjaan secara konsisten meningkatkan performa individu. Dalam konteks Indonesia, Mulyono dan Ilhami (2025) menemukan bahwa job crafting berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara, mengonfirmasi relevansi konstruk ini dalam sektor publik Indonesia. Supriatna et al. (2023) juga membuktikan bahwa job crafting berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung, menunjukkan konsistensi pengaruh job crafting pada kinerja pegawai instansi pemerintah daerah. Lebih lanjut, Zhang dan Liu (2020) menemukan bahwa job crafting meningkatkan kinerja pekerjaan melalui mediasi efikasi diri, dengan dukungan organisasional yang dipersepsikan sebagai moderator, mengindikasikan bahwa mekanisme psikologis dan kontekstual turut berperan dalam hubungan tersebut. Lestari dan Rojuaniah (2023) juga mengonfirmasi pengaruh positif job crafting terhadap kinerja karyawan, memperkuat bukti empiris bahwa job crafting merupakan prediktor penting kinerja dalam berbagai konteks organisasional. Konsistensi

hasil penelitian ini dengan temuan-temuan terdahulu memperkuat argumentasi bahwa job crafting merupakan intervensi individual yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik di Indonesia.

Pengaruh *Work live integrated* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa work life integration berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa integrasi yang harmonis antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai, terutama melalui mekanisme pemeliharaan stabilitas psikologis, pengurangan kelelahan emosional, dan optimalisasi energi kerja yang tersedia untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasional. Melalui dimensi work life integration yang meliputi kebijakan organisasi yang suportif, fleksibilitas kerja dalam pengaturan waktu dan lokasi, serta dukungan manajerial yang responsif terhadap kebutuhan keseimbangan pegawai, work life integration memfasilitasi pegawai untuk bekerja dengan lebih fokus, efisien, dan produktif. Pegawai yang merasakan fleksibilitas dalam mengatur peran ganda dan memperoleh dukungan dari organisasi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mengalokasikan dan menggunakan sumber daya secara efektif, meningkatkan kualitas dan kuantitas output kerja, serta mempertahankan komitmen yang tinggi terhadap instansi. Kondisi ini menunjukkan bahwa work life integration tidak hanya mengurangi konflik antarperan, tetapi juga menciptakan sinergi positif yang memungkinkan pegawai untuk memaksimalkan kontribusi mereka di tempat kerja. Dengan demikian, work life integration berkontribusi dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan berkelanjutan bagi peningkatan kinerja pegawai melalui pengurangan stressor dan peningkatan resources yang dapat dialokasikan untuk pekerjaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai studi empiris yang mengonfirmasi hubungan positif antara work life integration dengan kinerja pegawai. Malasig (2025) menemukan bahwa work life integration berpengaruh signifikan tidak hanya terhadap kepuasan kerja tetapi juga terhadap produktivitas karyawan bank, menunjukkan bahwa integrasi kehidupan kerja-pribadi berkontribusi langsung pada output kerja yang lebih baik. Pasamar (2023) melalui meta-analisis komprehensif membuktikan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, mengindikasikan bahwa manfaat work life integration tidak hanya dirasakan pada level individual tetapi juga berkontribusi pada performa organisasional secara keseluruhan. Dalam konteks Indonesia, Arifin dan Muharto (2022) menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa, memperkuat bukti empiris bahwa keseimbangan kehidupan kerja-pribadi merupakan prediktor penting kinerja dalam konteks organisasi Indonesia. Idrus (2023) juga membuktikan bahwa work life integration berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dengan dukungan digitalisasi sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan tersebut. Lebih lanjut, Respati et al. (2023) mengonfirmasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap performa karyawan melalui mediasi kepuasan kerja, menunjukkan bahwa work life integration dapat meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Konsistensi hasil penelitian ini dengan temuan-temuan terdahulu memperkuat argumentasi bahwa work life integration merupakan faktor strategis dalam manajemen kinerja pegawai, yang perlu diintegrasikan dalam kebijakan dan praktik sumber daya manusia organisasi sektor publik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur yang cukup besar. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan

kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinsos P3A) Kabupaten Lumajang. Pegawai yang merasakan kepuasan tinggi terhadap berbagai aspek pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, konsisten, dan berkelanjutan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengaruh tersebut dapat dijelaskan melalui dimensi kepuasan kerja yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (*work itself*), kepuasan terhadap kompensasi yang diterima (*pay*), kepuasan terhadap kualitas supervisi (*supervision*), kepuasan terhadap peluang promosi (*promotion*), dan kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja (*coworkers*). Kepuasan terhadap konten dan karakteristik tugas yang bermakna, imbalan yang dipersepsikan adil dan memadai, dukungan serta arahan yang konstruktif dari atasan, peluang pengembangan karier yang jelas, serta hubungan interpersonal yang harmonis dan suportif dengan rekan kerja secara kolektif mendorong pegawai untuk bekerja dengan kualitas output yang lebih tinggi, kuantitas yang lebih produktif, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, efektivitas dalam pencapaian tujuan, serta komitmen organisasional yang lebih kuat. Mekanisme psikologis yang mendasari hubungan ini adalah bahwa kepuasan kerja menciptakan afek positif dan motivasi intrinsik yang kemudian ditranslasikan menjadi upaya kerja yang lebih besar dan perilaku kerja yang lebih produktif. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting yang menghubungkan berbagai kondisi dan karakteristik lingkungan kerja dengan pencapaian kinerja pegawai yang optimal.

Temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai studi empiris yang telah mengonfirmasi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Bowling et al. (2020) melalui meta-analisis menemukan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja pekerjaan, dengan kekuatan situasional sebagai moderator yang memperkuat hubungan tersebut, mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor konsisten terhadap kinerja individual. Dalam konteks Indonesia, Elburdah (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama, menunjukkan relevansi hubungan ini dalam konteks organisasi Indonesia. Fitri dan Endratno (2021) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, bahkan dalam kondisi dengan beban kerja dan stres yang tinggi, memperkuat argumentasi bahwa kepuasan kerja berperan sebagai buffer yang melindungi kinerja dari dampak negatif stressor kerja. Lebih lanjut, Anggraini et al. (2023) mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh langsung tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme mediasi penting dalam hubungan antara berbagai faktor organisasional dengan kinerja. Subakti (2013) dalam studinya juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bersama dengan motivasi dan sikap kerja. Konsistensi hasil penelitian ini dengan temuan-temuan terdahulu memperkuat bukti empiris yang kuat bahwa kepuasan kerja merupakan faktor krusial dalam manajemen kinerja pegawai, yang perlu menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi sektor publik.

Pengaruh *Job crafting* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, meskipun besaran pengaruh tidak langsungnya lebih kecil dibandingkan pengaruh langsungnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa *job crafting* mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui dua jalur: jalur langsung yang bersifat behavioral dan jalur tidak langsung melalui mekanisme afektif yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Dominasi jalur langsung menunjukkan bahwa *job crafting* sebagai perilaku proaktif dalam membentuk dan menyesuaikan pekerjaan memiliki dampak langsung pada output dan perilaku kerja pegawai, di mana inisiatif pegawai dalam

mengoptimalkan person-job fit secara langsung ditranslasikan menjadi peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja tanpa harus sepenuhnya bergantung pada perubahan sikap afektif terhadap pekerjaan.

Ditinjau dari dimensinya, upaya job crafting melalui peningkatan sumber daya pekerjaan struktural, pengurangan tuntutan pekerjaan yang menghambat, penguatan relasi sosial dalam pekerjaan, serta pencarian tantangan kerja baru berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas kerja, kuantitas output, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas pencapaian tujuan, dan komitmen kerja pegawai. Meskipun job crafting juga meningkatkan kepuasan kerja melalui penciptaan pengalaman kerja yang lebih bermakna dan sesuai dengan preferensi individual yang kemudian berkontribusi pada kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kompensasi, supervisi, promosi, dan hubungan dengan rekan kerja peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi bersifat parsial (partial mediation) dan tidak sepenuhnya menjelaskan hubungan antara job crafting dengan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa job crafting memiliki mekanisme pengaruh yang lebih kompleks, di mana perubahan behavioral dan optimalisasi task performance dapat terjadi secara langsung tanpa harus melalui perubahan sikap afektif terlebih dahulu.

Dengan demikian, job crafting berfungsi sebagai strategi proaktif yang efektif dalam meningkatkan kinerja melalui jalur langsung yang bersifat action-oriented, sekaligus melalui jalur tidak langsung yang melibatkan peningkatan kepuasan kerja sebagai outcome afektif yang turut mendukung peningkatan kinerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai studi empiris yang mengeksplorasi mekanisme mediasi dalam hubungan antara job crafting dengan kinerja pegawai. Junca-Silva et al. (2022) menemukan bahwa job crafting berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan melalui mediasi work engagement dan kepuasan kerja, mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai salah satu mekanisme psikologis yang menghubungkan job crafting dengan kinerja, meskipun bukan satu-satunya jalur. Topa dan Aranda Carmena (2022) juga membuktikan bahwa job crafting dan modal psikologis memprediksi kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan melalui peran mediasi work engagement, menunjukkan bahwa jalur tidak langsung melibatkan multiple mediators yang kompleks. Moon et al. (2020) menemukan bahwa job crafting meningkatkan kinerja pekerjaan melalui mediasi motivasi intrinsik, yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja, memperkuat argumentasi bahwa mekanisme afektif-motivasi memediasi hubungan job crafting dengan kinerja. Dalam konteks Indonesia, Yuridha (2022) menemukan bahwa job crafting berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja bahkan dalam kondisi beban kerja dan stres yang tinggi, mengindikasikan bahwa job crafting menciptakan kepuasan yang kemudian dapat berkontribusi pada kinerja. Namun, Zhang dan Liu (2020) menemukan bahwa meskipun kepuasan berperan sebagai mediator, pengaruh langsung job crafting terhadap kinerja tetap signifikan melalui mediasi self-efficacy, menunjukkan adanya multiple pathways dalam hubungan tersebut. Konsistensi hasil penelitian ini dengan temuan-temuan terdahulu memperkuat pemahaman bahwa job crafting memiliki mekanisme pengaruh ganda terhadap kinerja: jalur langsung yang bersifat behavioral dan jalur tidak langsung melalui perubahan sikap dan state psikologis seperti kepuasan kerja, dengan jalur langsung yang cenderung lebih dominan dalam konteks organisasi sektor publik.

Pengaruh *Work life integrated* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa work life integration memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator kunci yang memperkuat dan menjelaskan mekanisme hubungan antara work life integration dengan kinerja pegawai. Pola mediasi ini mengindikasikan bahwa work life integration meningkatkan kinerja pegawai terutama melalui jalur afektif-attitudinal,

di mana integrasi yang harmonis antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terlebih dahulu menciptakan evaluasi positif terhadap pekerjaan (kepuasan kerja), yang selanjutnya memotivasi pegawai untuk menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Dominasi jalur tidak langsung menunjukkan bahwa dampak work life integration terhadap kinerja sangat bergantung pada bagaimana pegawai mempersepsikan dan mengevaluasi kondisi keseimbangan kehidupan mereka secara afektif.

Secara substantif, dimensi work life integration yang meliputi kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan, fleksibilitas kerja dalam pengaturan waktu dan lokasi, serta dukungan manajerial yang responsif terhadap kebutuhan integrasi pegawai menciptakan kondisi yang meningkatkan kepuasan kerja melalui pengurangan konflik peran, penurunan stres, dan peningkatan well-being psikologis pegawai. Kepuasan yang terbentuk—meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kualitas supervisi, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja—kemudian berfungsi sebagai sumber energi psikologis dan motivasi yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, bekerja secara lebih efektif dalam mencapai tujuan, serta mempertahankan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Mekanisme ini menunjukkan bahwa work life integration tidak secara langsung meningkatkan kapasitas atau kemampuan teknis pegawai dalam bekerja, melainkan melalui perbaikan kondisi psikologis dan afektif yang tercermin dalam kepuasan kerja, yang kemudian ditranslasikan menjadi motivasi dan upaya kerja yang lebih besar. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi mekanisme mediasi yang esensial dalam menjelaskan bagaimana work life integration berkontribusi secara optimal terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinsos P3A) Kabupaten Lumajang.

Temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai studi empiris yang mengonfirmasi peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara work life integration dengan kinerja pegawai. Respati et al. (2023) dalam penelitiannya membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap performa karyawan melalui peran mediasi kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme penting yang mentransmisikan pengaruh work life balance terhadap kinerja. Meityana dan Irfani (2024) juga menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, memperkuat bukti bahwa jalur tidak langsung melalui kepuasan kerja merupakan mekanisme dominan dalam konteks work life integration. Medina-Garrido et al. (2023) melalui studinya menemukan bahwa kebijakan work-family meningkatkan kinerja pekerjaan melalui peran mediasi kepuasan kerja dan pengurangan konflik kerja-keluarga, mengindikasikan bahwa work life integration bekerja melalui perbaikan kondisi afektif dan pengurangan stressor yang kemudian meningkatkan kinerja. Anggraini et al. (2023) dalam konteks Indonesia juga mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa mekanisme mediasi afektif ini relevan dalam konteks organisasi Indonesia. Lebih lanjut, Malasig (2025) menemukan bahwa work life integration berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bank, dengan kepuasan kerja sebagai salah satu mekanisme mediasi yang menjelaskan hubungan tersebut.

SIMPULAN

Bahwa secara umum hasil wawancara menunjukkan adanya perbedaan tingkat pemahaman responden terhadap berbagai aspek materi yang diberikan. Pada beberapa aspek tertentu, responden telah menunjukkan pemahaman dan sikap yang cukup baik, seperti dalam hal ibadah (shalat, tadabur Al-Qur'an, dan amalan harian), akhlak dasar, serta sikap terhadap kemaksiatan dan riba yang cenderung sudah sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hal ini

menunjukkan adanya kesadaran religius dan kecenderungan perilaku positif dalam praktik ibadah dan etika dasar kehidupan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(2), 170-198. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i2.17234>
- Ardita, L., & Nugrohoseno, D. (2023). Pengaruh Job Crafting terhadap Adaptive Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 437-452.
- Arifin, Z., & Muharto, M. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Jasa di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 178-192. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of Well-Being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Bowling, N. A., Khazon, S., Meyer, R. D., & Burrus, C. J. (2020). Situational strength as a moderator of the relationship between job satisfaction and job performance: A meta-analytic examination. *Journal of Business and Psychology*, 35, 457-478. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9340-7>
- Clark, S. C. (2020). Work-Life Integration: The New Approach to Balance in the Digital Age. *Journal of Organizational Psychology*, 20(2), 45-59.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2019). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Elburdah, R. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Citra Raya. *JENIUS*, 1(3), 305-315.
- Fitri, K. N., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Business and Engineering*, 2(2), 316-322. <https://doi.org/10.37385/msej.v6i2.7165>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idrus, M. (2023). Pengaruh Work-Life Integration terhadap Produktivitas Kerja dengan Dukungan Digitalisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(1), 45-60. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Junca-Silva, A. L., Caetano, A., & Lopes, M. P. (2022). How Job Crafting Relates to Work Engagement and Job Performance: The Role of Work Meaning and Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 133, 103689. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103689>
- Lestari, R. A., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 78-92. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen>
- Lewis, S., & Cooper, C. L. (2021). *Work-Life Integration: Case Studies of Organizational Change*. Wiley & Sons.
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Malasig, G. A. (2025). The Effect of Work-Life Integration on Productivity and Job Satisfaction of Private and Government Bank Employees in Metro Manila: A

- Multigroup Analysis. *Journal of Economics, Management and Trade*, 31(2), 10-9734. <https://journaljemt.com/>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2023). Work-Family Policies and Job Performance: The Role of Job Satisfaction and Work-Family Conflict. *Journal of Business Research*, 147, 118-129. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.04.050>
- Meityana, R., & Irfani, A. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Inap Rumah Sakit PTPN VIII Subang. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 103-112. <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSBM>
- Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., & Kim, K. M. (2020). Does Employees' Spirituality Enhance Job Performance? The Mediating Roles of Intrinsic Motivation and Job Crafting. *Current Psychology*, 39(5), 1618-1634. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9862-0>
- Mulyono, D. T., & Ilhami, S. D. (2025). Determinasi Job Crafting, Innovative Work Behavior, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(2), 34-45. <https://journal.universitaskbis.ac.id>
- Pasamar, S. (2023). Work-Life Balance and Firm Performance: A Meta-Analytic Review. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100823.
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179-197. <https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2020). Job Crafting: A Meta-Analysis of Relationships with Individual Differences, Job Characteristics, and Work Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103435.
- Sobaci, F., & Polatci, S. (2020). The Relationship Between Job Crafting and Organizational Identification: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 170-185. <https://dergipark.org.tr/en/pub/bmij>
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review*, 4(2), 596-606. <https://doi.org/10.21512/bbr.v4i2.1388>
- Supriatna, A., Lesmana, D., & Mulyati, Y. (2023). Pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Pegawai ASN di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(1), 233-238. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/professional>
- Topa, G., & Aranda-Carmena, M. (2022). Job Crafting and Psychological Capital as Predictors of Job Satisfaction and Job Performance: The Role of Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1173. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031173>
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2016). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>

- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Crafting terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(9), 1781-1792. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK>
- Zhang, F., & Liu, J. (2020). The Effect of Job Crafting on Job Performance: The Mediating Role of Self-Efficacy and Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Organizational Change Management*, 33(6), 915-930. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02090>