

**PENGARUH LEADER HUMOR TERHADAP JOB CRAFTING DIMEDIASI OLEH
PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN WORK ENGAGEMENT
PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI RIAU**

Oleh
Sri Wahyuni Zanra

STIE Mahaputra Riau
Email : sriwahyunizanra@stie-mahaputra-riau.ac.id

The purpose of this study was to determine the influence of Humor Leadership on Job Crafting mediated by Organizational Support and Work engagement of DPRD Secretariat Employees of Riau Province. The population in this study were all employees at the Riau Provincial DPRD Secretariat with a sample of 67 respondents. Data collection techniques using questionnaires and dissemination using Google Forms. The data analysis technique in this study was Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS 3.0 as a data processing tool. The results of this study indicate that humorous leadership has a positive and significant effect on Perception Of Organizational Support, Work engagement and Job Crafting at the DPRD Riau Province Secretariat, Perception Of Organizational Support and Work engagement has a positive and significant effect on Job Crafting at the DPRD Riau Province Secretariat. The results of the study also show that Perception Of Organizational Support and Work engagement are able to mediate the relationship between leader humor and Job Crafting at the Secretariat of DPRD Riau Province.

Keyword : leader humor leadership, Perception Of Organizational Support, Work engagement Job Crafting

PENDAHULUAN

Leader humor dapat memperkuat kinerja pekerjaan dan kesehatan mental pengikut serta meningkatkan efektivitas organisasi (untuk meta-analisis, Dalam Mesmer-magnus et al., 2012; Kong et al., 2019). *Leader humor* didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin dan diarahkan kepada bawahan yang dinilai oleh bawahan sebagai lucu atau menyebabkan bawahan mengalami hiburan (McGraw dan Warren, 2010; Cooper et al., 2018). Penelitian telah menunjukkan bahwa *Leader humor* memiliki berbagai konsekuensi bagi karyawan, termasuk peningkatan kinerja (Arendt, 2009), pembelajaran informal (Tremblay dan Gibson, 2015), kreativitas (misalnya, Huang et al., 2015), kepuasan kerja (Vecchio et al., 2009), komitmen afektif (Hughes dan Avey, 2009), *Work engagement* (Yam et al., 2018), pertukaran pemimpin-anggota (Robert et al., 2015; Pundt dan Venz, 2017; Cooper et al., 2018), dan kepercayaan

pada pemimpin (misalnya, Hughes dan Avey, 2009).

Terlepas dari temuan yang menjanjikan ini, penelitian tentang implikasi *Leader humor* terutama berfokus pada perilaku sikap atau dalam peran dan mengabaikan perilaku berorientasi perubahan proaktif, seperti perilaku kerajinan pekerjaan, yang menonjol untuk adaptasi dan kelangsungan hidup organisasi (Bruning dan Champion, 2018). Dalam nada ini, peluang berlimpah untuk memperkaya pemahaman kita tentang hasil *Leader humor* di tempat kerja. Dengan memeriksa apakah dan bagaimana *Leader humor* berhubungan dengan perilaku kerajinan pekerjaan, penelitian Peneliti menjawab panggilan dari para sarjana untuk menguji efek positif dari *Leader humor* (Cooper, 2008) dan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang memfasilitasi perilaku pekerjaan pengikut (Li et al., 2013). Meningkatkan sumber daya pekerjaan yang merangsang *Work engagement*

dan pembuatan pekerjaan mungkin tidak mudah atau layak, misalnya, meningkatkan otonomi pekerjaan setiap karyawan, atau bisa mahal, misalnya, memberikan lebih banyak kesempatan belajar. Peneliti berpendapat bahwa *Leader humor* dan perilaku positif dapat dilakukan dan lebih murah. Oleh karena itu, *Leader humor* merupakan alternatif yang baik bagi sumber daya pekerjaan struktural, terutama ketika ada kekurangan sumber daya tersebut. Hanya dengan memahami pengaruh perilaku *Leader humor* pada pembuatan pekerjaan karyawan, para sarjana dan praktisi dapat lebih memahami mengapa dan bagaimana kerajinan pekerjaan terjadi dan implikasi perilaku yang proaktif dan berorientasi pada perubahan dari *Leader humor*. Oleh karena itu, adalah menguntungkan untuk memeriksa apakah *Leader humor* berhubungan dengan penyusunan pekerjaan di antara bawahan dan, jika demikian, mengapa dan kapan dampak menguntungkan ini mungkin terjadi. Studi ini membuat beberapa kontribusi untuk literatur. Pertama, ini berkontribusi pada literatur yang menjanjikan terkait dengan kerajinan pekerjaan dan *Leader humor*. Mengenai literatur yang terkait dengan Kerajinan Karyawan, peneliti telah berfokus pada faktor individu (Bakker et al., 2012; Bipp dan Demerouti, 2015; Tims et al., 2016) atau karakteristik pekerjaan sebagai prediktor Kerajinan Karyawan (Petrou et al., 2012). Namun, penelitian yang menghubungkan perilaku pemimpin dengan Kerajinan karyawan masih terbatas. Mengenai literatur yang terkait dengan *Leader humor*, sejauh yang Peneliti ketahui, penelitian saat ini adalah studi pertama yang menyelidiki secara empiris hubungan antara *Leader humor* dan perilaku pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, studi ini menyoroti bagaimana pemimpin memungkinkan bawahan untuk berperilaku proaktif. Selain itu, *Job Crafting* memungkinkan karyawan untuk lebih memenuhi tujuan organisasi dengan terus-menerus memulai perubahan di lingkungan tempat kerja (Petrou et al., 2018). Dengan demikian, mengeksplorasi pengaruh *Leader humor* dalam memfasilitasi penyusunan pekerjaan karyawan sangat penting.

Studi ini membuat kontribusi sekunder untuk literatur terkait teori *Perception Of Organizational Support* dan *Work engagement* dengan berfokus pada *Leader humor* sebagai penentu *Perception Of Organizational Support* yang dirasakan. Penelitian yang relatif terbatas telah meneliti hubungan antara perilaku pemimpin dan *Perception Of Organizational Support* yang dirasakan (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Penelitian ini juga berkontribusi pada literatur yang terkait dengan *Leader humor* dan perilaku proaktif karyawan yang berorientasi pada perubahan dengan secara langsung menguji mekanisme yang mendasari hubungan *Leader humor* dengan pembuatan pekerjaan. Dengan mengintegrasikan perspektif akumulasi sumber daya dengan model JD-R, Peneliti mengusulkan bahwa efek *Leader humor* pada pembuatan pekerjaan dijelaskan oleh efek mediasi serial dari *Perception Of Organizational Support* yang dirasakan dan *Work engagement*. Pertama, Peneliti membongkai *Leader humor* sebagai sumber sosio-emosional yang dapat berguna bagi karyawan dalam menciptakan bentuk sumber daya lain, seperti *Perception Of Organizational Support* yang dirasakan. Selain itu, sumber daya pekerjaan karyawan dan keadaan *Work engagement* Karyawan kemungkinan berfungsi sebagai mediator kunci antara perilaku pemimpin dan reaksi perilaku karyawan (Parker et al., 2006) karena model JD-R menunjukkan bahwa *Work engagement* memediasi hubungan antara sumber daya pekerjaan dan hasil organisasi (Schaufeli dkk., 2009). Oleh karena itu, Peneliti membangun dan menguji secara empiris model mediasi serial yang menentukan mengapa *Leader humor* berhubungan dengan pembuatan pekerjaan melalui *Perception Of Organizational Support* yang dirasakan karyawan dan *Work engagement*.

Sekretariat DPRD Provinsi Riau dalam menjalankan Fungsinya di susun kedalam kelompok Bagian yaitu (1) Bagian Umum, (2) Bagian Persidangan dan Produk Hukum, (3) Bagian Keuangan dan Perencanaan

Tabel 1
Pegawai ASN Sekretariat DPRD Provinsi Riau Menurut Jabatan

No	Satuan Kerja	Populasi
1.	Sekretaris Dewan	1
2.	Kepala Bagian	3
3.	Kepala Sub Bagian	9
4.	Staf Bagian Umum	70
5.	Staf Bagian Persidangan dan Produk Hukum	83
6.	Staf Bagian Keuangan dan Perencanaan	21
7.	Jabatan Fungsional	14
Total Pegawai		201

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Tahun 2022

Dengan jumlah pegawai yang yaitu 201 orang Pegawai, perlunya penekanan dalam hal Keefektifan dalam bekerja, sehingga Sekretariat DPRD Provinsi Riau memperoleh hasil kerja yang maksimal, Kepemimpinan yang dikelola oleh Sekretaris Dewan Tentunya haruslah efektif dalam memberika tugas-tugasnya kepada pegawai.

Studi sebelumnya telah memberikan dukungan untuk hipotesis ini. Misalnya, tinjauan meta-analitik menunjukkan bahwa perilaku pemimpin dikaitkan dengan *Perception Of Organizational Support* yang dirasakan (Kurtessis et al., 2017). Lebih tepatnya, dukungan supervisor ($\rho = 0,60$) dan pertimbangan pemimpin ($\rho = 0,46$) secara positif terkait dengan *Perception Of Organizational Support* yang dirasakan, sedangkan perilaku supervisor yang bermusuhan (yaitu, pengawasan yang kasar; $= 0,34$) berhubungan negatif dengan *Perception Of Organizational Support* yang dirasakan. Jadi, konsisten dengan argumen teoretis dan bukti empiris, Penulis mengusulkan bahwa Leader humor terkait dengan *Perception Of Organizational Support* yang dirasakan karyawan.

Studi empiris telah menemukan bahwa *Work engagement* pengikut berkorelasi positif dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi (Eisenberger dan Stinglhamber, 2011; Caesens et al., 2014, 2016). Misalnya, Caesens et al. (2014) menetapkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memiliki hubungan positif dengan *Work engagement* karyawan. Sebuah studi sebelumnya mengungkapkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan berhubungan positif dengan tiga

dimensi *Work engagement* karyawan, yaitu, semangat, dedikasi, dan penyerapan (Caesens et al., 2016). Dengan demikian, konsisten dengan karya teoretis dan empiris sebelumnya

Studi empiris telah menunjukkan bahwa *Work engagement* berhubungan positif dengan mencari sumber daya dan tantangan dan berhubungan negatif dengan mengurangi tuntutan (Rudolph et al., 2017; Lichtenthaler dan Fischbach, 2019; Zhang dan Parker, 2019).karyawan dengan tingkat semangat dan energi yang tinggi lebih mungkin untuk mencari tantangan, seperti memenuhi tanggung jawab tambahan, karena keterlibatan yang tinggi dapat menyediakan karyawan dengan energi dan dedikasi yang diperlukan untuk terlibat dalam mencari tantangan (Sonntag, 2003). Selain itu, karyawan yang sangat terlibat cenderung mengekspresikan optimisme, semangat, dan antusiasme di tempat kerja (Den Hartog dan Belschak, 2012). Emosi positif ini cenderung memperluas repertoar pemikiran-tindakan karyawan dengan meningkatkan kemampuan kognitif mereka sehingga mereka lebih kreatif dan lebih mampu mencapai pertumbuhan pribadi dan kinerja yang bermakna (Bindl et al., 2018). Sebaliknya, mengacu pada pengurangan tuntutan

Pada gilirannya, sumber daya ini cenderung berdampak tidak hanya pada motivasi (yaitu, *Work engagement*) tetapi juga niat (yaitu, niat pembuatan pekerjaan) dan perilaku (yaitu, pembuatan pekerjaan) dari pengikut mereka (Rich et al., 2010). Harap dicatat bahwa, meskipun niat dan perilaku tidak mengacu pada konstruksi yang sama, umumnya perilaku dan niat terkait. Dalam Studi 2, Penulis menggunakan skala Petrou untuk

menilai perilaku kerajinan pekerjaan masa lalu, sedangkan dalam Studi 1, Penulis berpendapat bahwa aktivasi gagasan bahwa seorang pemimpin lucu dapat menyebabkan niat untuk kerajinan lebih sering di masa depan. Jadi, Penulis mengubah kerangka item pada kuesioner untuk Studi 1 (yaitu, "Saya mungkin akan meminta lebih banyak tanggung jawab"). Oleh karena itu, dengan mengintegrasikan perspektif akumulasi sumber daya dengan model JD-R, Penulis mengusulkan bahwa Leader humor memfasilitasi perolehan sumber daya pekerjaan oleh karyawan (yaitu, dukungan organisasi yang dirasakan). Hasil ini, kemudian, selanjutnya mengarah ke tingkat *Work engagement* yang tinggi, memotivasi karyawan untuk terlibat dalam perilaku *Job Crafting*. Oleh karena itu, Penulis mengajukan hipotesis berikut sehubungan dengan efek hilir Leader humor pada perilaku kerajinan pekerjaan karyawan.

Dalam penelitian ini beberapa Riset Gap penulis bandingkan dengan penelitian ini adalah Xi Wang, Songbo Liu and Wen Feng (2022) dengan Judul How leader humor stimulates subordinate boundary-spanning behavior: A social information processing theory perspective, dengan Variabel psychological safety, interpersonal influence, social information processing theory, leader humor, boundary-spanning behavior Hasil menunjukkan bahwa humor pemimpin secara positif mempengaruhi perilaku batas-batas bawahan melalui peningkatan keamanan psikologis. Selain itu, efek termediasi ini lebih kuat ketika bawahan memiliki pengaruh interpersonal yang tinggi. Temuan ini menawarkan wawasan teoretis dan praktis kedalam aktivitas yang menjangkau batas dan humor pemimpin, yang akan kita diskusikan, Pada penelitian Penulis Jelas Berbeda, pada penelitian penulis dengan Variabel Leader humor (x) *Job Crafting* (y), Variabel POS Menjadi Mediasi 1 dan *Work engagement* menjadi Mediasi 2

Ling Tan, Yongli wang, Wenjing Qian, and Hailing Lu (2020) dalam Jurnal *Frontiers in Psychology*, Variabel Penelitian Leader humor, *Job Crafting*, *Perceived Organizational*

Support, *Work Engagemet* : dengan Temuan (1) hubungan positif antara Leader humor dan pengikut 'dukungan organisasi yang dirasakan, (2) hubungan positif antara dukungan organisasi yang dirasakan pengikut dan *Work Engagement*, dan (3) efek mediasi serial dari dukungan organisasi yang dirasakan pengikut dan *Work engagement* pada tautan humor-pekerjaan pemimpin. Penelitian ini hampir sama dengan penelitian penulis, sehingga jurnal ini menjadi jurnal acuan penulis.

LANDASAN TEORI

Model JD-R (*Job Demands Resources*)

Sumber daya pekerjaan mengacu pada "aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang dapat melakukan salah satu dari berikut ini: (a) berfungsi dalam mencapai tujuan kerja; (b) mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya fisiologis dan psikologis yang terkait; (c) merangsang pertumbuhan dan perkembangan pribadi" (Demerouti et al., 2001, hlm. 501). Contoh sumber daya pekerjaan adalah *Perception Of Organizational Support* yang dirasakan. Model JD-R menunjukkan bahwa lingkungan kerja, peristiwa, atau perilaku yang menyediakan sumber daya pekerjaan memunculkan keadaan pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan (yaitu, *Work engagement*), baik dengan memuaskan kebutuhan dasar atau dengan mencapai tujuan kerja. Selanjutnya, keadaan afektif-motivasi ini menghasilkan hasil positif, seperti *Job Crafting*. Konsisten dengan perspektif proses motivasi, penelitian Penulis menyelidiki bagaimana perilaku lucu pemimpin memungkinkan individu untuk mendapatkan sumber daya pekerjaan (yaitu, *Perception Of Organizational Support* yang dirasakan) di tempat kerja dan bagaimana sumber daya pekerjaan ini pada gilirannya berhubungan dengan tingkat *Work engagement* karyawan yang tinggi, akibatnya memungkinkan karyawan untuk kerajinan pekerjaan mereka (Rich et al., 2010). Dengan kata lain, model JD-R menekankan bagaimana sumber daya pekerjaan (yaitu, *Perception Of Organizational Support* yang dirasakan) yang dihasilkan dari perilaku kerja (yaitu, Leader humor) memiliki

efek hilir tidak hanya pada motivasi (yaitu, *Work engagement*) tetapi juga perilaku (yaitu *Job Crafting*) dari pengikut mereka (Rich et al., 2010).

Teori Kepribadian (*Big Five Personality*)

Salah satu teori kepribadian adalah *big five personality theory*. Penelitian faktor dimulai pada tahun 1960an oleh Norman, dengan memakai riset Allport untuk mengembangkan konsep model lima faktor. Lewis Goldberg (1990) kemudian mempelajari penelitian yang kemudian disebut *Big Five Personality* (John & Srivastava, 1999:4-5).

Disebut “Big Five” tidak dinamai karena ukurannya, tetapi karena luas dan tingkat abstraksi teori ini. Kelima dimensi tersebut ialah *Openness*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness* dan *Neuroticism*, disingkat OCEAN. Berikut penjelasannya menurut Robbins (2013:84):

1. Keterbukaan (*Openness*) terhadap pengalaman mencakup ketertarikan pada penemuan hal hal baru. Orang yang *openminded*, kreatif, selalu penasaran dan temperamen. Di sisi lain dari keadaan ini adalah orang yang konvensional dan merasa nyaman dalam keadaan yang ada.
2. Kehati-hatian (*conscientiousness*) ialah kepercayaan. Individu yang sarat kehati-hatian, bertanggungjawab, terorganisasi, dapat menjadi tempat bergantung. Dinilainya Individu yang berskor rendah ialah individu yang gampang dipengaruhi, berantakan dan tidak dapat dipercaya.
3. *Extraversion* (*ekstrovertsi*) menunjukkan tingkat kenyamanan kita dalam menjalin ikatan, *extraversion* merujuk pada ekspresif, memiliki keyakinan diri dan mampu serta melakukan sosialisasi. *Introvert* pemalu dan pendiam.
4. Keramahan (*Agreeableness*) mengacu pada kecenderungan seseorang untuk memiliki pemahaman mengenai keadaan orang lain. Mampu bekerja sama, hangat, dan dapat diandalkan. Orang yang berskor kecil ini cenderung dingin, sombong dan bermusuhan.

5. *Neuroticism* juga disebut ketidakstabilan emosional, sebagai lawan dari stabilitas emosional, termasuk perasaan negatif; Oleh karena itu, orang yang tinggi dalam dimensi ini cenderung mengalami kekhawatiran, kesedihan, dan perasaan rentan dan gugup, bersama dengan kecemasan, permusuhan, depresi, impulsif, rasa tidak aman, kepekaan, dan mudah tegang.

Leader humor

Humor merupakan sarana yang digunakan oleh pimpinan untuk menambah efektivitas peran kepemimpinannya dalam mencapai goal organisasi. Avolio dkk. (1999) menyebutkan bahwa “humor adalah kualitas dan keterampilan penting yang harus dimiliki seorang pemimpin”. Kepemimpinan yang penuh humor dan inspirasi membebaskan doktrin kepemimpinan terdahulu menjadi kepemimpinan yang memberi karyawannya lebih kebebasan melalui perilaku yang interaktif dengan tujuan meningkatkan efektivitas kepemimpinan yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Bagi para pemimpin di tempat kerja, humor bukanlah kriteria utama dalam suatu usaha, tetapi memainkan peran penting dalam membentuk efisiensi kinerja tim (Ho, Huang et al., 2011). Conger (1989) menyimpulkan pemakaian humor yang sering dilakukan para pimpinan adalah strategi tepat untuk memberikan inspirasi atau memulihkan semangat karyawan

Dalam penelitian ini, mengukur sense of humor seorang pemimpin berdasarkan riset yang dilakukan oleh Ho, Huang et al. (2011), yang mengklasifikasikan humor dalam kepemimpinan menjadi:

1. Self-enhancing humor

Merupakan humor positif yang digunakan untuk diri sendiri. Individu dengan selera humor yang menguatkan diri mempunyai pandangan hidup yang lucu. Ketika para pemimpin menghadapi stres atau kesulitan, mereka terinspirasi oleh humor dan mempertahankan sikap positif. Suasana hati yang memperkuat diri umumnya dikaitkan

secara positif dengan penilaian diri, rasa optimisme, dan suasana hati yang baik, dan secara negatif dengan kecemasan (Martin et al., 2003). Humor jenis ini bertujuan untuk membangun rasa percaya diri..

2. *Affiliative humor*

Merupakan humor positif terhadap orang lain secara spontan. Afiliasi humor sering digunakan sebagai sarana interaksi sosial. humor ini dapat memberikan penyesuaian interpersonal, menghindari kecanggungan, dan meningkatkan antusiasme untuk interaksi sosial. Mirip dengan suasana hati yang memperkuat diri, jenis suasana hati ini secara positif terkait dengan harga diri, optimisme, dan humor yang baik dan secara negatif terkait dengan kecanggungan dan kecemasan. Pemimpin yang tahu bagaimana menggunakan jenis humor sosial ini dengan baik akan tampil lebih terbuka, lebih bahagia, lebih perhatian, dan kestabilan emosi (Martin, et al, 2003).

3. *Aggressive humor*

Merupakan humor berkeandungan negatif yang dapat memberikan gangguan dan meresahkan orang lain. Humor jenis ini bukanlah humor yang sehat karena berisi hinaan dan sarkasme serta bertujuan untuk menyinggung perasaan audience. Orang yang menggunakan humor ini merasa "superior" dan semakin tersinggung perasaan pendengar dengan humor tersebut, semakin bahagia pemimpinnya. Menurut sebuah studi oleh Martin et al. (2003) suasana hati agresif secara positif berhubungan dengan kebencian, agresi, dan kegugupan, tetapi apakah ini berdampak negatif pada kesehatan psikologis dan mental seseorang masih harus diselidiki (Martin, et al., 2003).

4. *Self-defeating humor*

Merupakan humor negatif yang ditujukan pada dirinya sendiri. Menurut Martin dkk. (2003) jenis humor ini adalah humor yang tidak sehat. Pengguna humor sering merendahkan diri untuk mengesankan orang lain.. Penggunaan humor ini bagi seorang manajer adalah karena keinginan manajer untuk meminimalkan jarak antara manajer dan bawahan dalam suatu organisasi. Melalui penggunaan humor jenis ini, supervisor

berusaha membangun keintiman tim dengan meningkatkan harga diri dan meningkatkan frekuensi komunikasi anggota.

Perception Of Organizational Support

Perception Of Organizational Support merujuk pandangan karyawan tentang sebesar apa penilaian dari organisasi mengenai kontribusi yang diberikan, pemberian dukungan, dan kepedulian pada kesejahteraan karyawan (Rhoades dan Eisenberger 2002). Sedangkan menurut (Lansart, Tewel, dan Dotulong 2019) "*Perception Of Organizational Support* ialah sebuah bentuk sikap, kontribusi atau treatment yang diberikan oleh organisasi yang dijadikan stimulus oleh karyawannya tentang seberapa jauh organisasi tempat kerjanya menghargai kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraannya"

Menurut (Rhoades dan Eisenberger 2002), ada tiga kelompok dari perlakuan berdasarkan pandangan karyawan memiliki hubungan dengan *Perception Of Organizational Support*:

1. Keadilan

Merupakan keadilan yang mengacu pada langkah langkah yang dipakai untuk memastikan bagaimana sumber daya dialokasikan di antara karyawan (Rhoades dan Eisenberger 2002). Kasus yang berkaitan dengan kesetaraan dalam alokasi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada *Perception Of Organizational Support*, menunjukkan bahwa organisasi prihatin tentang kesejahteraan karyawan. (Rhoades dan Eisenberger 2002) membagi keadilan organisasi menjadi dua sudut pandang, yaitu keadilan struktural dan masalah sosial. Pertanyaan tentang struktur menyangkut peraturan formal dan keputusan karyawan. Sedangkan aspek sosial atau keadilan interaktif adalah keadilan yang mencakup berhubungan dengan pegawai yang menghargai harkat dan martabatnya.

2. Dukungan Atasan

Karyawan memiliki pendapat tentang seberapa besar supervisor menghargai kontribusi mereka dan seberapa besar supervisor peduli dengan kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger 2002). Karena

supervisor adalah bagian dari organisasi yang bertanggung jawab untuk mengontrol dan menilai kinerja bawahan, karyawan melihat mentoring supervisor mereka sebagai indikasi dukungan organisasi yang dirasakan (*Perception Of Organizational Support*) (Rhoades dan Eisenberger 2002).

3. Penghargaan Organisasi

Wujud dari penghargaan organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Gaji, pengakuan, dan promosi.
- b. Keamanan dalam bekerja.
- c. Kemandirian.
- d. Peran stressor.

Work engagement (Keterikatan kerja)

Work engagement secara umum merupakan tingkat komitmen karyawan pada perusahaan dan value yang dimilikinya Anitha J., (2014). Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memberikan pengetahuan seberapa penting karyawan bagi perusahaan dalam mencapai kesuksesan bisnis secara keseluruhan. Kepemimpinan yang autentik dan suportif untuk mempengaruhi pengikut untuk terus terikat dalam arti meningkatkan kontribusi, kepuasan, dan semangat mereka dalam bekerja (Schneider et al., 2009 dalam Anitha J., 2014).

Berdasarkan definisi keterlibatan kerja Schaufeli, pada tahun 2002, tim Utrecht mengusulkan dan memvalidasi Utrecht *Work engagement Scale* (UWES, Schaufeli et al. 2002), yang mengukur dimensi keterlibatan kerja (Work Engagement) Dalam Barbara Imperatori (2017:34) yaitu:

1. *Vigor*, artinya tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. *Vigor* (semangat) merupakan semangat yang dimiliki sebagai perasaan individu dalam melakukan pekerjaan. menggambarkan level energy dan mental resiliensi yang dimiliki seseorang ketika bekerja.
2. *Dedication*, artinya rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. *Dedication* (dedikasi) didefinisikan sebagai keterlibatan yang kuat dari karyawan terhadap pekerjaannya.

Keterlibatan karyawan merupakan perasaan yang bersifat positif seperti antusias dalam penyelesaian pekerjaan serta perasaan keterikatan diri terhadap pekerjaan dan perusahaan yang ditempati.

3. *Absorption* (Penyerapan), artinya terkonsentrasi penuh, berada dalam keadaan 'mengalir' yang dicirikan dengan perhatian terfokus, pikiran jernih, konsentrasi tanpa usaha, kehilangan kesadaran diri, distorsi waktu dan kenikmatan intrinsik (Csikszentmihalyi 1990).

Job Crafting

Konsep *Job Crafting* pada dasarnya berasal dari ide yang dikemukakan oleh Kulik, Oldham, dan Hackman (1987) yang menyatakan *Job Crafting* sebagai inisiatif karyawan dalam mendesain ulang pekerjaannya dengan maupun tanpa keterlibatan manajemen. Wrzesniewski dan Dutton (2001) mendefinisikan *Job Crafting* sebagai bentuk perubahan yang dilakukan karyawan baik secara fisik maupun kognitif dalam melaksanakan tugas serta dalam hubungan kerja. Perubahan fisik ditandai dengan perubahan dalam bentuk, ruang lingkup atau jumlah pekerjaan dan relasi di tempat kerja, sedangkan perubahan kognitif merupakan perubahan cara seseorang memandang pekerjaannya

Konsep *Job Crafting* yang dikemukakan oleh Tims, Bakker dan Derks (2012) menggunakan model job demand-resource (JD-R). Model JD-R menyatakan bahwa semua karakteristik pekerjaan dapat dibagi dalam 2 kategori besar yaitu tuntutan pekerjaan atau sumber daya pekerjaan. Menurut Tims, Bakker dan Derks (2012), karyawan dapat terlibat dalam *Job Crafting* dalam empat cara, yaitu, dengan meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial, meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural, meningkatkan tuntutan kerja yang menantang, dan mengurangi tuntutan kerja yang menghambat. *Job Crafting* dianggap sebagai perubahan perilaku yang bersifat aktif dan nyata, oleh sebab itu Tims, Bakker, dan Derks (2012) tidak menyertakan dimensi kognitif dalam konsep *Job Crafting*.

Dimensi *Job Crafting* Petrou dkk, (2012) adalah sebagai berikut:

- Meningkatkan sumber daya pekerjaan (*Seeking Resources*)
- Meningkatkan tantangan pekerjaan (*Seeking Challenges*)
- Mengurangi beban pekerjaan (*Reducing Demands*)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan populasi seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang berjumlah 201 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non propability random sampling, setelah disederhanakan jumlah menggunakan rumus Slovin sehingga menjadi 66,77 atau pembulatan menjadi 67 orang responden. Selanjutnya kepada responden diminta untuk menjawab kuisisioner sesuai dengan pendapat mereka yang diukur dengan skala likert.

Kuisisioner yang disebarakan pada tempat penelitian, sebelumnya telah melalui uji instrument penelitian yang meliputi uji validitas

dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan metode analisis data dengan Model Pengukuran (outer model) dan Model Struktural (inner model). Pengujian hipotesis memakai SEM (Structural Model Equation Modeling) dengan smartPLS. Dalam full model, selain menegaskan teori, structural equation modeling juga menerangkan mengenai ada tidaknya hubungan antar variabel (Ghozali, 2019)

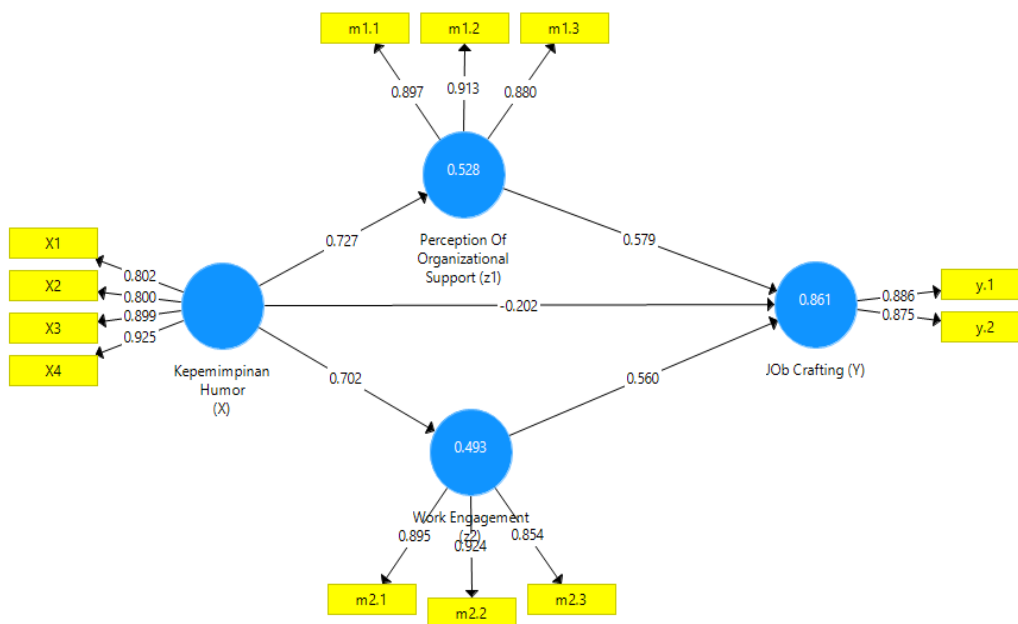
HASIL PENELITIAN

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent validity

Convergent validity dari model pengukuran refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0.50 sampai 0.60 dianggap cukup (Ghozali, 2018). Dalam Penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0,70

Gambar 1
Outer model



Sumber: Hasil penelitian, 2023

Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh

gambar 1 menunjukkan bahwa semua variabel

memiliki nilai diatas 0.7. untuk melihat nilai tabel berikut ini:
outer loading indikator dapat dilihat dalam

Tabel 2
Nilai Outer loading Indikator

	Kepemimpinan Humor (X)	Perception Of Organizational Support (m1)	Work engagement (m2)	Job Crafting (Y)
X1	0.802			
X2	0.800			
X3	0.899			
X4	0.925			
m1.1		0.897		
m1.2		0.913		
m1.3		0.880		
m2.1			0.895	
m2.2			0.924	
m2.3			0.854	
y.1				0.886
y.2				0.875

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Nilai *outer loading* indikator diatas digunakan untuk menentukan dan membuktikan indikator dari masing – masing variabel yang valid dan reliabel sehingga dapat dimasukkan kedalam model selanjutnya. Berdasarkan gambar 1 dan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* dimana semua item pernyataan $> 0,70$ sehingga semua item dinyatakan valid. Selain menggunakan *loading*

factor, untuk mengukur validitas konvergen dapat menggunakan alat ukur *Average Variance Extracted* (AVE). Chin (dalam Abdillah dan Hartono, 2015:195) mengemukakan *rule of thumb* untuk validitas konvergen adalah *Average Variance Extracted* (AVE) $> 0,5$. Berikut ini merupakan nilai AVE yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3
Convergent Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Humor (X)	0.736
Perception Of Organizational Support (m1)	0.804
Work engagement (m2)	0.795
Job Crafting (Y)	0.775

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) semua variabel bernilai $> 0,5$ dan sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian telah memenuhi dinyatakan valid.

Diskriminant validity

Discriminant validity dilakukan untuk

memastikan bahwa setiap konsep dari masing masing variabel berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai discriminant validity yang baik jika setiap loading dari setiap indikator dari sebuah variabel memiliki nilai loading yang paling besar dibanding loading lain terhadap variabel lainnya.

Tabel 4
Cross Loading

	(X)	Z1	Z2	Y
X1	0.802	0.547	0.388	0.381
X2	0.8	0.664	0.511	0.465
X3	0.899	0.622	0.727	0.608
X4	0.925	0.657	0.715	0.601
m1.1	0.753	0.897	0.708	0.772
m1.2	0.708	0.913	0.679	0.689
m1.3	0.482	0.88	0.687	0.865
m2.1	0.541	0.787	0.895	0.845
m2.2	0.691	0.741	0.924	0.87
m2.3	0.648	0.51	0.854	0.562
y.1	0.664	0.743	0.854	0.886
y.2	0.407	0.779	0.664	0.875

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing

Composite Reliability

Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Untuk mengukur realibilitas menggunakan Cronbach Alpha dan Composite reliability

Tabel 5
Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
<i>Job Crafting (Y)</i>	0.709	0.71	0.873
<i>Kepemimpinan Humor (X)</i>	0.881	0.901	0.917
<i>Perception Of Organizational Support (z1)</i>	0.878	0.881	0.925
<i>Work engagement (z2)</i>	0.871	0.888	0.921

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan Cronbach Alpha dan Composite reliability memiliki nilai > 0,7. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan

antara variabel, nilai signifikan dan R –Square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk variabel dependen uji t.

R Square

Nilai R2 untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6
Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
<i>Job Crafting (Y)</i>	0.861	0.854
<i>Perception Of Organizational Support (m1)</i>	0.528	0.521
<i>Work engagement (z2)</i>	0.493	0.486

Sumber: Hasil penelitian, 2023

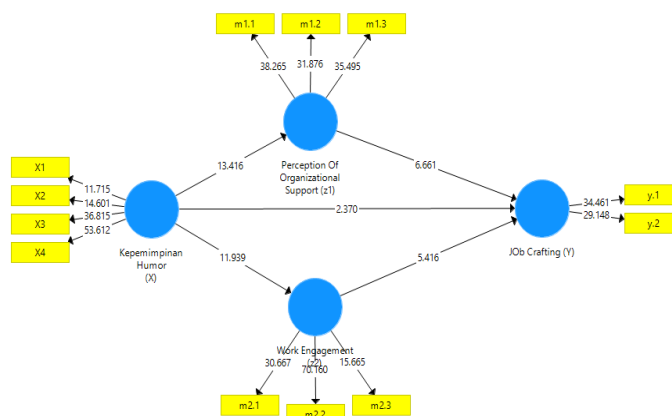
Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa Nilai R² Variabel *Perception Of Organizational Support* sebesar 0,528 yang berarti bahwa Leader humor mempengaruhi *Perception Of Organizational Support* sebesar 52,8 % sedangkan sisanya, 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai R² Variabel *Work engagement* sebesar 0,493 yang berarti bahwa Leader humor mempengaruhi *Work engagement* sebesar 49,3% sedangkan sisanya, 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Sedangkan Nilai R² Variabel *Job Crafting* sebesar 0,861 yang berarti *Job Crafting* dipengaruhi secara bersama-sama oleh Variabel Kepemimpinan Humor, *Perception Of Organizational Support* dan *Work*

engagement sebesar 86,1%, Sedangkan 13,9% sisanya, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,99773 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Inner model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 2

Gambar 2
Inner Model



Sumber: Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan

melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05.

Tabel 7
Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct Effect)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Leader humor(X) -> Job Crafting (Y)	0,202	-0,205	0,085	2,370	0,018
Leader humor (X) -> Perception Of Organizational Support (m1)	0,727	0,73	0,054	13,416	0,000
Leader humor (X) -> Work engagement (m2)	0,702	0,703	0,059	11,939	0,000
Perception Of Organizational Support (m1) -> Job Crafting (Y)	0,579	0,589	0,087	6,661	0,000
Work engagement (m2) -> Job Crafting (Y)	0,560	0,552	0,103	5,416	0,000

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Pengaruh *Leader humor* terhadap *Job Crafting* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan nilai *tstatistic* sebesar $2,370 > 1,99773$. (*t* tabel) dengan *p-value* sebesar $0,017 < 0,05$ dengan Nilai koefisien pengaruh = $0,202$ sehingga dapat disimpulkan *Leader humor* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Crafting* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau
2. Pengaruh *Leader humor* terhadap *Perception Of Organizational Support* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan nilai *tstatistic* sebesar $13,416 > 1,99773$. (*t* tabel) dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan Nilai koefisien pengaruh = $0,727$ yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan *Leader humor* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perception Of Organizational Support* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.
3. Pengaruh *Leader humor* terhadap *Work engagement* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan nilai *tstatistic* sebesar $11,939 > 1,99773$. (*t* tabel) dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan Nilai koefisien pengaruh = $0,702$ yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan *Leader humor* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work engagement* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau
4. Pengaruh *Perception Of Organizational Support* terhadap terhadap *Job Crafting* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan nilai *tstatistic* sebesar $6,661 > 1,99773$. (*t* tabel) dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan Nilai koefisien pengaruh = $0,579$ yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan *Perception Of Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Job Crafting* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau
5. Pengaruh *Work engagement* terhadap terhadap *Job Crafting* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan nilai *tstatistic* sebesar $5,416 > 1,99773$ (*t* tabel) dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien pengaruh = $0,560$ yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *Job Crafting* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau
6. Pengaruh tidak langsung *Leader humor* terhadap *Job Crafting* melalui *Perception Of Organizational Support* sebagai variable mediasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan nilai *tstatistic* sebesar $5,444 > 1,99773$. (*t* tabel) dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien pengaruh = $0,421$ yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan Variabel *Perception Of Organizational Support* memediasi hubungan antara *Leader humor* dengan *Job Crafting* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau
7. Pengaruh tidak langsung *Leader humor* terhadap *Job Crafting* melalui *Work engagement* sebagai variable mediasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan nilai *tstatistic* sebesar $5,444 > 1,99773$. (*t* tabel) dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien pengaruh = $0,421$ yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan Variabel *Work engagement* memediasi hubungan antara *Leader humor* dengan *Job Crafting* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau

dengan nilai *t* statistic sebesar 4,796 > 1,9847. (*tt*abel) dengan *p*-value sebesar 0,000 < 0,05.. Nilai koefisien pengaruh = 0,393 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan

Variabel *Work engagement* memediasi hubungan antara *Leader humor* dengan *Job Crafting* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau

Tabel 8
Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
<i>Leader humor</i> (X) -> <i>Perception Of Organizational Support</i> (m1) -> <i>Job Crafting</i> (Y)	0.421	0.431	0.077	5.444	0.000
<i>Leader humor</i> (X) -> <i>Work engagement</i> (m2) -> <i>Job Crafting</i> (Y)	0.393	0.388	0.082	4.796	0.000

Sumber: Hasil penelitian, 2023

PEMBAHASAN

Pengaruh *Leader humor* terhadap *Perception Of Organizational Support*

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa *Leader humor* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Perception Of Organizational Support* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau Kepemimpinan yang penuh humor dan inspirasi membebaskan doktrin kepemimpinan terdahulu menjadi kepemimpinan yang memberi karyawannya lebih kebebasan melalui perilaku yang interaktif dengan tujuan meningkatkan efektivitas kepemimpinan yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh *Leader humor* Terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa *Leader humor* berpengaruh Signifikan terhadap *Work engagement* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Humor menandakan dukungan dan keramahan pemimpin, sehingga memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan mereka (Cooper et al., 2018). Kemudian *Work engagement* mengacu pada "keadaan yang memuaskan, afektif, motivasional dari kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan, dijelaskan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan" (Schaufeli et al., 2002, hal. 74). Pengaruh *Leader humor* terhadap *Work engagement* adalah Humor Pemimpin dalam suatu pekerjaan yaitu untuk mencairkan

suasana yang dalam penuh tekanan didalam instansi, kemudian dengan adanya humor oleh seorang pemimpin, membentuk suatu sikap atau kondisi pada seorang individu, dimana seorang karyawan bersikap positif terkait perilaku dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan peningkatan kinerja pada level yang lebih tinggi, komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan. *Work engagement* merupakan sikap dan perilaku dari tingkat sejauh mana karyawan dalam bekerja dapat mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Karyawan menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari perusahaan tempat ia bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah perusahaan. Karyawan akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi.

Pengaruh *Leader humor* Terhadap *Job Crafting*

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa *Leader humor* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Crafting* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Konsep *Job Crafting* pada dasarnya berasal dari ide yang dikemukakan oleh Kulik, Oldham, dan Hackman (1987) yang

menyatakan *Job Crafting* sebagai inisiatif karyawan dalam mendesain ulang pekerjaannya dengan maupun tanpa keterlibatan manajemen. Penelitian yang dilakukan oleh Ghitulescu (2006) mengungkapkan bahwa kompleksitas tugas merupakan prediktor yang signifikan pada munculnya perilaku *Job Crafting*. Hal ini dikarenakan pegawai dengan tugas kerja yang kompleks akan lebih berkaitan dengan tingginya tingkat task crafting (mencari informasi terkait tugas), cognitive crafting (memandang tugas kerja yang kompleks dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan), dan relational crafting (bertanya pada rekan kerja yang lebih memahami hal-hal terkait tugas) untuk mendukung mereka menyelesaikan tugas tersebut.

Pengaruh Perception Of Organizational Support Terhadap Job Crafting

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa *Perception Of Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Job Crafting* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Tims, Bakker, & Derks (2015) telah menjelaskan bahwa karyawan yang menerapkan *Job Crafting* dalam pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efisien, serta *Job Crafting* mampu mengarahkan energi mereka untuk mengubah karakteristik pekerjaan agar mencapai tujuan dan hasil yang memuaskan. Selain itu, ketika karyawan memahami dukungan organisasi, hal itu memperkuat evaluasi kognitif dan emosional mereka.

Menurut (Lansart, Tewel, dan Dotulong 2019) "*Perception Of Organizational Support* ialah sebuah bentuk sikap, kontribusi atau treatment yang diberikan oleh organisasi yang dijadikan stimulus oleh karyawannya tentang seberapa jauh organisasi tempat kerjanya menghargai kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraannya" dan Kulik, Oldham, dan Hackman (1987) yang menyatakan *Job Crafting* sebagai inisiatif karyawan dalam mendesain ulang pekerjaannya dengan maupun tanpa keterlibatan manajemen

Dukungan organisasi yang kuat memberikan keleluasaan Kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan paham dan mengerti mengenai tugas dan tanggungjawab yang diembannya. Kesejahteraan pegawai merupakan hal utama dalam mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Peran dukungan organisasi memberikan misi tersendiri bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya

.Pengaruh Work engagement Terhadap Job Crafting

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *Job Crafting* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Work engagement adalah keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. *Work engagement* terjadi ketika seseorang merasa bernilai, menikmati dan percaya pada pekerjaan yang mereka lakukan. *Work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Menurut Mujiasih dan Ratnaningsih (2012), *Work engagement* adalah gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. *Work engagement* bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas.

Job Crafting merupakan perilaku karyawan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan preferensi, keahlian dan kebutuhan dalam menghasilkan perubahan jumlah tugas dan cara pandang beban kerja. Ketika seorang karyawan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang ditandai dengan sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang menantang, maka *Work*

engagement dan kepuasan kerja mereka dapat meningkat.

Pengaruh Leader humor terhadap Job Crafting dengan Perception Of Organizational Support sebagai variabel Mediasi

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui Variabel *Perception Of Organizational Support* memediasi hubungan antara *Leader humor* dengan *Job Crafting* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Humor pemimpin yang di berikan kepada pegawai memberikan keleluasaan mampu mendesain ulang pekerjaan mereka atas inisiatif sendiri, dengan atau tanpa keterlibatan manajemen, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai terasa lebih mudah dan nyaman karena ada keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan pribadi ataupun kebutuhan Pegawai. Sedangkan *Perception Of Organizational Support* dijadikan sebagai dukungan positif dari organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pegawai untuk memberikan hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan Indeks Kinerja Utama mereka.

Hubungan antara variable *Leader humor* dan variable *Job Crafting* melalui POS tentunya sangat erat hal ini disebabkan tanpa ada *Leader humor* yang baik tentunya Keinginan untuk berkreatifitas dan mendesain ulang pekerjaan pegawai tentunya tidak timbul dari pribadi pegawai, di dukung oleh dukungan Organisasi sehingga apapun yang dilakukan pegawai akan dihargai oleh Pimpinan dan Organisasi.

Pengaruh Leader humor terhadap Job Crafting dengan Work engagement sebagai variabel Mediasi

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui Variabel *Work engagement* memediasi hubungan antara *Leader humor* dengan *Job Crafting* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Humor Pemimpin yang positif memberikan kesan bahwa pegawai dihargai oleh pemimpinnya dan memberikan

kenyamanan dalam bekerja, *Work engagement* terjadi ketika seseorang merasa bernilai, menikmati dan percaya pada pekerjaan yang mereka lakukan. *Work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. *Job Crafting* merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam mendesain ulang pekerjaan mereka, jika karyawan dihargai, dan dilibatkan dalam berbagai kegiatan Instansi tentunya mereka akan berusaha sebaik mungkin dalam memberikan keahlian terbaik mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ling Tan, Yongli wang, Wenjing Qian, and Hailing Lu (2020) menyimpulkan bahwa terdapat Variabel *Leader humor* berpengaruh terhadap *Job Crafting* dengan dimediasi oleh Variabel *Work Engagement*. Jadi *Work engagement* kerja mempunyai pengaruh dalam menghubungkan *Leader humor* terhadap *Job Crafting* dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh *Leader humor* terhadap *Job Crafting* melalui *Work engagement* menjadi variable mediasi adalah sangat kuat karena tanpa keterlibatan karyawan (WE) dalam setiap kegiatan, Humor yang diberikan pemimpin tidak akan berpengaruh terhadap keinginan Pegawai dalam mendesain pekerjaan mereka secara pribadi agar kegiatan/ pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik simpulan bahwa *Leader humor*, *Perception Of Organizational Support*, dan *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Crafting* pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Sementara *Perception Of Organizational Support* dan *Work engagement* mampu memediasi hubungan antara *leader humor* dan *Job*

Crafting pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R. (2021). *Leader humor and Knowledge Sharing Behavior: The Role of Leader-Member Exchange. Jurnal Manajemen*, 25(1), 76-91.
- Arendt, L. A. (2009). Transformational leadership and follower creativity: the moderating effect of *leader humor. Rev. Bus. Res.* 9, 100–106.
- Bakker, A. B., Tims, M., and Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of *Job Crafting and Work engagement .Hum. Relat.* 65, 1359–1378. doi: 10.1177/0018726712453471
- Berg, J. M., Dutton, J. E., and Wrzesniewski, A. (2013). “*Job Crafting and meaningful work*,” in *Purpose and meaning in the workplace*, eds. B. J. Dik, Z. S. Byrne, and M. F. Steger, (Washington: American Psychological Association), 81–104. doi: 10.1037/14183-005
- Bindl, U. K., Hardin, K., Gibson, C. B., and Stride, C. B. (2018). *Job Crafting revisited: Implications of an extended framework for active changes at work. J. Appl. Psychol.* 104, 605–628. doi: 10.1037/apl0000362
- Bipp, T., and Demerouti, E. (2015). Which employees craft their jobs and how? Basic dimensions of personality and employees’ *Job Crafting* behaviour. *J. Occupat. Organizat. Psychol.* 88, 631–655. doi: 10.1111/joop.12089
- Bitterly, T. B., and Schweitzer, M. E. (2019). The impression management benefits of humorous self-disclosures: how humor influences perceptions of veracity. *Organizat. Behav. Hum. Decis. Proc.* 151, 73–89. doi: 10.1016/j.obhdp.2019.01.005
- Braun, S., and Nieberle, K. W. A. M. (2017). Authentic leadership extends beyond work: A multilevel model of work-family conflict and enrichment. *Leadersh. Q.* 28, 780–797. doi: 10.1016/j.leaqua.2017.04.003
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *J. Cross Cult. Psychol.* 1, 185–216. doi: 10.1177/135910457000100301
- Caesens, G., Stinglhamber, F., and Luypaert, G. (2014). The impact of *Work engagement* and workaholism on well-being-the role of work-related social support. *Career Develop. Int.* 19, 813–835. doi: 10.1108/cdi-09-2013-0114
- Christian, M. S., Garza, A. S., and Slaughter, J. E. (2011). *Work engagement : A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. Person. Psychol.* 64, 89–136. doi: 10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x
- Chao Ni, Ying Wang, (2015) *The Impact of Perceived Organizational Support and Core Self-Evaluation on Employee’s Psychological Well-Being* (Dampak Organisasi yang Dirasakan Dukungan dan Evaluasi Diri Inti aktif Kesejahteraan Psikologis Karyawan) Journal of Human Resource and Sustainability Psikologis Karyawan) Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 2015, 3, 73-81 Published Online June 2015 in SciRes. <http://www.scirp.org/journal/jhrss> <http://dx.doi.org/10.4236/jhrss.2015.32011>
- Cooper, C. (2008). Elucidating the bonds of workplace humor: A relational process model. *Hum. Relat.* 61, 1087–1115. doi: 10.1177/0018726708094861
- Cooper, C. D., Kong, D. T., & Crossley, C. D. (2018). *Leader humor as an interpersonal resource: Integrating three theoretical perspectives. Academy of Management Journal*, 61(2), 769-796.
- Cooper, C. D., Kong, D. T., and Crossley, C. D. (2018). *Leader humor as an*

- interpersonal resource: Intergrating three theoretical perspective. *Acad. Manag. J.* 61, 769–796. doi: 10.5465/amj.2014.0358
- Costantini, A., Demerouti, E., Ceschi, A., and Sartori, R. (2019). Evidence on the hierarchical, multidimensional nature of behavioural *Job Crafting*. *Appl. Psychol.* 0, 1–31. doi: 10.1111/apps.12232
- Daniella Stephani, Jimmy Ellya Kurniawan (2018) *Hubungan antara Job Crafting dan Work engagement pada Karyawan* Psychopreneur Journal, 2018, 2(1): 30-40 ISSN 2598 - 649X cetak / ISSN 2598 - 6503 online
- Decker, W. H., and Rotondo, D. M. (2001). Relationships among gender, type of humor, and perceived leader effectiveness. *J. Manag. Issues* 13, 450–465.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., and Gevers, J. M. P. (2015). *Job Crafting* and extra-role behavior: the role of *Work engagement* and flourishing. *J. Vocat. Behav.* 91, 87–96. doi: 10.1016/j.jvb.2015.09.001
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., and Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *J. Appl. Psychol.* 86, 499–512. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- Den Hartog, D. N., and Belschak, F. D. (2012). *Work engagement* and machiavellianism in the ethical leadership process. *J. Bus. Ethics* 107, 35–47. doi: 10.1007/s10551-012-1296-4
- Desti Ranihusna, Unzilla Ainun Ulfab, Nury Ariani Wulansari (2022) *Healthcare personel's performance: The role of Job Crafting and Work engagement (Kinerja tenaga kesehatan: Peran kerajinan pekerjaan dan keterlibatan kerja)* Jurnal Ekonomi dan Bisnis Journal homepage: www.ejournal.uksw.edu/jeb ISSN 1979-6471 E-ISSN 2528-0147
- Devi Rosyana Putri, Zulkarnain, Abdhy Aulia Adnans (2020) *The effect of Job Crafting on Work engagement with perceived organizational support as moderator in bank Sumut head office* International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation ISSN: 2582-7138 Received: 05-12-2020; Accepted: 10-01-2021 www.allmultidisciplinaryjournal.com Volume 2; Issue 1; January-February 2021; Page No. 170-177
- Duncan, W. J. (1982). Humor in management: Prospects for administrative practice and research. *Acad. Manag. Rev.* 7, 136–142. doi: 10.5465/amr.1982.4285511
- Eisenberger, R., and Stinglhamber, F. (2011). *Perceived Organizational Support: Fostering Enthusiastic and Productive Employees*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. O., and Sowa, D. (1986). Perceived Organisational Support. *J. Appl. Psychol.* 71, 500–507.
- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychol. Bull.* 51, 327–358.
- Franklin M. Lartey (2022) *Using EENDEED to Measure Remote Employee Engagement: Influence of the Sense of Belonging at Work and the Leader-Member Exchange (LMX) on Virtual Employee Engagement*, Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 2022, 10, 203-222 <https://www.scirp.org/journal/jhrss> ISSN Online: 2328-4870 ISSN Print: 2328-4862
- Grandita Satira Claudiantya dan Fendy Suhariadi (2020) *Pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement* Jurnal Fenomena, Vol. 29 No. 2 (2020), hal. 32-37 ISSN: 2622-8947 DOI: 10.30996/fn.v29i2.4752 Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus

- 1945 Surabaya
- Gkorezis, P., Petridou, E., & Xanthiakos, P. (2014). Leader positive humor and organizational cynicism: LMX as a mediator. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Bipp, T., and Verhagen, M. A. M. T. (2018). Individual job redesign: *Job Crafting* interventions in healthcare. *J. Vocat. Behav.* 104, 98–114. doi: 10.1016/j.jvb.2017.07.002
- Gremler, D. D. (2015). “The Critical Incident Technique,” in *Wiley Encyclopedia of Management*, eds Edn, eds C. L. Cooper, N. Lee, and A. M. Farrell, (New Jersey: Wiley). doi: 10.1002/9781118785317.weom09006 2
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., and Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *J. Manag.* 40, 1334–1364. doi: 10.1177/0149206314527130
- Hallberg, U. E., and Schaufeli, W. B. (2006). “Same Same” but different? But Can *Work engagement* be discriminated from job involvement and organizational commitment? *J. Europ. Psychol.* 11, 119–127. doi: 10.1027/1016-9040.11.2.119
- Hayes, A. F. (2013). *An Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York: Guilford Press.
- Hetland, J., Hetland, H., Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2018). Daily transformational leadership and employee *Job Crafting* : The role of promotion focus. *Eur. Manag. J.* 36, 746–756. doi: 10.1016/j.emj.2018.01.002
- Huang, L., Gino, F., and Galinsky, A. D. (2015). The highest form of intelligence: sarcasm increases creativity for both expressers and recipients. *Organ. Behav. Human Decision Process.* 131, 162–177. doi: 10.1016/j.obhdp.2015.07.001
- Hughes, L. W., and Avey, J. B. (2009). Transforming with levity: humor, leadership, and follower attitudes. *Lead. Organ. Dev. J.* 30, 540–562. doi: 10.1108/01437730910981926
- Ju, D., Huang, M., Liu, D., Qin, X., Hu, Q., and Chen, C. (2019). Supervisory consequences of abusive supervision: an investigation of sense of power, managerial self-efficacy, and task-oriented leadership behavior. *Organizat. Behav. Hum. Decis. Proc.* 154, 80–95. doi: 10.1016/j.obhdp.2019.09.003
- Jana Roze (2010) *Humor As Indirect Influence Management Tool*, Ainavas iela 49, Jaunsils, Ķekava, Latvia, LV-2123
- Juntong Xu (2020) *The Review of Humorous Leader* Open Journal of Business and Management, 2020, 8, 542-551 <https://www.scirp.org/journal/ojbm> ISSN Online: 2329-3292 ISSN Print: 2329-3284
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Acad. Manag. J.* 33, 692–724. doi: 10.5465/256287
- Kailiang Dai, Xinyu Qin (2016) *Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice* Open Journal of Social Sciences, 2016, 4, 46-57 <http://www.scirp.org/journal/jss> ISSN Online: 2327-5960 ISSN Print: 2327-5952
- Kong, D. T., Cooper, C. D., and Sosik, J. J. (2019). The state of research on *leader humor*. *Organ. Psychol. Rev.* 9, 3–40. doi: 10.1177/2041386619846948
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., and Adis, C. (2017). Perceived Organizational Support A Meta-

- Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *J. Manag.* 43, 1854–1884. doi: 10.1177/0149206315575554
- Li, N., Chiaburu, D. S., Kirkman, B. L., and Xie, Z. (2013). Spotlight on the followers: An examination of moderators of relationships between transformational leadership and subordinates' citizenship and taking charge. *Person. Psychol.* 66, 225–260. doi: 10.1111/peps.12014
- Liang, L. H., Lian, H., Brown, D. J., Ferris, D. L., Hanig, S., and Keeping, L. M. (2016). Why are abusive supervisors abusive? A dual-system self-control model. *Acad. Manag. J.* 59, 1385–1406. doi: 10.5465/amj.2014.0651
- Lichtenthaler, P. W., and Fischbach, A. (2019). A meta-analysis on promotion- and prevention-focused *Job Crafting*. *Eur. J. Work Organizat. Psychol.* 28(1), 30–50. doi: 10.1080/1359432x.2018.1527767
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., and Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: exploring the question, weighing the merits. *Struct. Equ. Model.* 9, 151–173. doi: 10.1207/S15328007SEM0902_1
- Nilan Mirandal, W. R. P. K. Fernando (2020) *The Impact of Human Resource Management Practices of the Managers on Perceived Organizational Performance—A Study on Ceylon Fisheries Corporation in Sri Lanka.*, Open Access Library Journal 2020, Volume 7, e7034 ISSN Online: 2333-9721 ISSN Print: 2333-9705
- May, D., Gilson, R., and Harter, L. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *J. Occup. Organ. Psychol.* 77, 11–37. doi: 10.1348/096317904322915892
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2021). *Work engagement* : A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, 003329412111051988.
- McGraw, A. P., and Warren, C. (2010). Benign violations: Making immoral behavior funny. *Psychol. Sci.* 21, 1141–1149. doi: 10.1177/0956797610376073
- Mesmer-magnus, J., Glew, D. J., and Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *J. Manag. Psychol.* 27, 155–190. doi: 10.1108/02683941211199554
- Muthén, L. K., and Muthén, B. O. (2010). *MplusUser's guide*, 6th Edn. California: Los Angeles.
- Muhammad Sulaiman, Mohamed A. Ragheb, Mohamed Wahba (2019) *Perceived Organization Support Role in Creating an Innovative Work Behavior*, Open Access Library Journal 2019, Volume 6, e5372 ISSN Online: 2333-9721 ISSN Print: 2333-9705
- Pundt, A., and Venz, L. (2017). Personal need for structure as a boundary condition for humor in leadership. *J. Organizat. Behav.* 38, 87–107. doi: 10.1002/job.2112
- Ryota Nomura, Shunichi Maruno (2011), *Constructing a Coactivation Model for Explaining Humor Elicitation* Psychology 2011. Vol.2, No.5, 477-485 Copyright © 2011 SciRes.
- Salanova, M., and Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of *Work engagement* as a mediator between job resources and proactive behaviour. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 19, 116–131. doi: 10.1080/09585190701763982
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., and van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, *Work engagement*, and sickness absenteeism. *J. Organizat. Behav.* 30, 893–917. doi: 10.1002/job.595

- Tan, L., Wang, Y., Qian, W., & Lu, H. (2020). *Leader humor and employee Job Crafting : the role of employee-perceived organizational support and Work engagement .Frontiers in Psychology*, 2592.
- Tri Setia Yulivianto (2019) *Job Crafting Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja* Jurnal Ilmu Tims, M., Bakker, A. B., and Derks, D. (2012). Development and validation of the *Job Crafting* scale. *J. Vocat. Behav.* 80, 173–186. doi: 10.1016/j.jvb.2011.05.009
- Tims, M., Derks, D., and Bakker, A. B. (2016). *Job Crafting* and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *J. Vocat. Behav.* 92, 44–53. doi: 10.1016/j.jvb.2015.11.007
- Wang, H.-J., Demerouti, E., and Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and *Job Crafting* : The moderating role of organizational identification. *J. Vocat. Behav.* 100, 185–195. doi: 10.1016/j.jvb.2017.03.009
- Wang, L., Restubog, S., Shao, B., Lu, V., and Van Kleef, G. A. (2018). Does anger expression help or harm leader effectiveness? The role of competence-based versus integrity-based violations and abusive supervision. *Acad. Manag. J.* 61, 1050–1072. doi: 10.5465/amj.2015.0460
- Zhang, J., & Su, W. (2020). Linking *leader humor* to employee innovative behavior: the roles of *Work*