

ABSTRAK

Karyawan diharapkan memiliki keterikatan kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik dan mampu bersaing. Pelatihan *job crafting* menjadi salah satu cara untuk meningkatkan keterikatan kerja, *job crafting* dapat membantu karyawan untuk aktif dan proaktif dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan *job crafting* untuk meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan PT. STI. Subjek penelitian ini berjumlah 20 karyawan yang dibagi 10 karyawan pada kelompok eksperimen dan 10 karyawan pada kelompok kontrol secara random. Metode penelitian menggunakan quasi eksperimen dengan desain *pretest-posttest control group design*. Keterikatan kerja diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* dan *Job Crafting Scale*. Teknik analisis data menggunakan *independent sample t test* dan *paired sample t test*. Dari hasil analisis *independent sample t test* didapatkan nilai t sebesar -3,227 ($p < 0,05$) antara hasil rerata *posttest* kelompok eksperimen sebesar 56,9 dengan rerata kelompok kontrol sebesar 47,6. Sedangkan hasil analisis *paired sample t test* dengan nilai t sebesar -7,271 ($p < 0,05$) dengan *pretest* sebesar 44,9 dan *posttest* sebesar 56,9. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan nilai yang signifikan antara *pretest* dan *posttest* kelompok eksperimen. Hal ini berarti bahwa bahwa pelatihan *job crafting* efektif untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Hal tersebut didukung juga dengan prosentase peningkatan sebesar 19,53% dari hasil perbandingan tingkat keterikatan kerja pada saat sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *job crafting*. Ada perbedaan keterikatan kerja pada kelompok eksperimen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *Job crafting*. Tingkat keterikatan kerja pada kelompok eksperimen sesudah mengikuti pelatihan lebih tinggi dari pada sebelum mengikuti pelatihan.

Kata kunci : keterikatan kerja, *job crafting*

ASBSRACT

Employees are expected to have work engagement to be able to increase good work productivity and be able to compete. *Job crafting* training is one way to increase work engagement, job crafting can help employees to be active and proactive at work. This study aims to determine the effect of *job crafting* training to increase work engagement on employees of PT. STI. The subjects of this study were 20 employees divided by 10 employees in the experimental group and 10 employees in the control group randomly. The research method uses a quasi-experimental design with a *pretest-posttest control group design*. Job engagement was measured using the *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* and the *Job Crafting Scale*. The data analysis technique used *independent sample t test* and *paired sample t test*. From the results of the *independent sample t test* analysis, the t value was -3.227 ($p < 0.05$) between the *posttest* average results of the experimental group of 56.9 and the control group's mean of 47.6. While the results of the analysis of the *paired sample t test* with a t value of -7.271 ($p < 0.05$) with a *pretest* of 44.9 and a *posttest* of 56.9. This indicates that there is a significant difference in the scores between the pretest and posttest of the experimental group. This means that *job crafting* training is effective in increasing employee engagement. This is also supported by the percentage increase of 19.53% from the comparison of the level of work engagement before and after being given *job crafting* training. There are differences in work engagement in the experimental group before and after participating in the *job crafting* training. The level of work engagement in the experimental group after participating in the training was higher than before participating in the training.

Keywords : work engagement, job crafting