**HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PRODUKSI DI PT.X**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING AND WORK ENGAGEMENT AMONG PRODUCTION EMPLOYEES AT PT.X***

***Deska Romadani***

*Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*

[*Deskaramadhani81@gmail.com*](mailto:Deskaramadhani81@gmail.com)

*082398134794*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan produksi di PT.X. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan produksi PT.X. subjek penelitian ini berjumlah 75 orang. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan Skala *Job Crafting* dan Skala *Work Engagement.* Metode analisis data yang digunakan adalah *product moment.* Berdasarkan hasil penelitian diperoleh (rxy) = 0.301 degan taraf signifikansi p < 0.009 berarti hipotesis diterima. Besar sumbangan *job crafting* menunjukkan kontribusi 9% terhadap *work engagement* dan sisanya 91% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti *job demands* dan *job resources.*

**Kata kunci :** *Job Crafting, Work Engagement,* Karyawan Produksi

**Abstract**

*This research aims to determine the relationship between job crafting and work engagement among production employees at PT. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between job crafting and work engagement in PT. The subjects of this research were 75 people. Data collection in this research used the Job Crafting Scale and Work Engagement Scale. The data analysis method used is product moment. Based on the research results, it was obtained (rxy) = 0.301 with a significance level of p < 0.009, meaning the hypothesis was accepted. The large contribution of job crafting shows a 9% contribution to work engagement and the remaining 91% is influenced by other factors not examined in this research such as job demands and job resources.*

***Keywords:*** *Job Crafting, Work Engagement, Production Employees*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan tempat kegiatan produksi baik berupa jasa atau barang, perusahaan juga tempat berkumpulnya segala kegiatan produksi, mulai dari modal, kewirausahaan, dan tenaga kerja atau karyawan (Swastha & Sukotjo, 2002). Setiap perusahaan pasti memiliki target tertentu yang ingin dicapai dan mengharapkan memiliki sumber daya yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai target tersebut. Di masa revolusi industri saat ini, sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan, hal ini dikarenakan persaingan dalam dunia industri semakin ketat. Aset yang paling penting dalam suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia baik perusahaan dalam skala kecil maupun besar, hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang menggerakkan, mengarahkan serta mempertahankan dan mengembangkan perusahaan dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan & Muhid, 2015). Menurut teori (Sari, 2016) sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi pelaku utama dalam menggerakkan tata laksana perusahaan dan merupakan faktor kunci yang memegang peranan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut teori Bakker (Dalam Kurniawati, 2014) mengatakan bahwa tidak lagi hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, tetapi mereka juga mencari calon karyawan yang mampu terlibat secara penuh dalam bekerja, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kerja. Karyawan yang memiliki sifat proaktif, inisiatif, memiliki keterlibatan dalam peranannya, serta memiliki komitmen kuat untuk bekerja dengan standard yang tinggi untuk dapat mempertahankan hidup dan bersaing dalam lingkungan ekonomi yang semakin dinamis saat ini dibutuhkan oleh perusahaan, (Bakker & Leiter, 2010). Menurut Sofiah dan Gregorius (2019) performa karyawan merupakan hal yang pantas mendapat perhatian utama dari perusahaan guna membuat perusahaan semakin berkembang baik dari segi pelayanan maupun kontribusi karyawan pada perusahaan. Perusahaan saat ini memiliki harapan agar karyawannya memiliki kualitas kerja yang baik dan antusiasme yang tinggi dalam meningkatkan daya saing dan kualitas perusahaan (Bakker & Leiter 2010).

Berdasarkan penelitian Bakker dan Leiter (2010) menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan seperti penyediaan otonomi, dukungan sosial, dan kesempatan pengembangan diri yang baik dalam perusahaan dilakukan agar pada akhirnya karyawan dapat menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan tempatnya bekerja dan meningkatkan *Work Engagement.* Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Schaufeli et al. (2010) work engagement adalah keadaan positif dan memenuhi diri, keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan yang dikarakteristikkan dengan adanya energi tinggi, pengabdian dan penghayatan. Menurut Schaufeli dan Bakker (2010) terdapat tiga aspek atau dimensi yang merupakan karakteristik dari *Work Engagement*, yaitu : *Vigor, dedication, dan absorption.* Teori ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuningsih dan Mariyanti (2015) dengan hasil menunjukkan bahwa kategori *Work Engagement* sebanyak 36 responden 60% berada pada kategori rendah, sedangkan 24 responden 40% berada pada kategori *Work Engagement tinggi.* Berdasarkan penelitian ini dihasilkan data bahwa subjek memiliki kecenderungan tingkat *Work Engagement* yang rendah (60%).

Hal ini didukung melalui wawancara yang dilakukan pada tanggal 28-29 Oktober 2022 kepada 8 orang karyawan produksi di PT.X di Yogyakarta melalui telewicara. Hasil dari wawancara tersebut didapatkan bahwa untuk aspek *vigor* hasilnya karyawan mengungkapkan belum melakukan upaya maksimal dalam menjalankan pekerjaannya serta menyatakan bahwa dalam bekerja sering sekali dengan sepenuh hati. Pada aspek *dedication* karyawan mengaku bahwa waktu pagi menurutnya sering sekali datang terlalu cepat dan rasa malas untuk berangkat kerja yang dirasakannya sangat luar biasa. Untuk aspek *absorption* karyawan mengaku bahwa lebih sering merasa perputaran waktu yang sangat lama disebabkan kebosanan saat bekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa 4 dari 8 karyawan produksi memiliki permasalahan pada *work engagement* yang rendah, sehingga peneliti memilih topik *work engagement* yang berpengaruh pada tingkat *job crafting.*

Menurut Putra dan Pratama (2019) Perusahaan yang memiliki karyawan dengan Work Engagement yang kuat diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dan tetap mempertahankan dengan segala upaya meskipun sedang dalam kondisi yang sulit. Meskipun dalam kondisi sesulit demikian, karyawan tetap bekerja dengan baik tanpa kehilangan konsentrasi dalam bekerja. Sejalan dengan Sofiah dan Kurniawan (2019) tingkat *work engagement* yang tinggi menjadi sarana penyelaras tujuan organisasi dengan karyawan. Adanya *work engagement* yang tinggi sebuah perusahaan bisa mengetahui perasaan bangga dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. Menurut Bakker dan Demerouti (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* yaitu : *Job demands, job resources, personal resources.* Peneliti sebelumnya mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara kepribadian proaktif dan *Work Engagement* (Rizkiani, 2015). Tims, Bakker, dan Derks (2012) berpendapat bahwa salah satu bentuk perilaku proaktif adalah *job crafting.*  Tims, Bakker, dan Derks, (2012) job crafting adalah jenis perubahan yang dilakukan karyawan atas dorongan pribadi dalam menyesuaikan kebutuhan tuntutan dan sumber daya dalam pekerjaan. Menurut Tims, Bakker dan Derks (2012) menyatakan bahwa *job crafting* terdiri dari empat dimensi, yaitu :

*1. increasing the structural job resources, 2. increasing challenge on the job, 3. decreasing hindering job demands, 4. and increasing social aspects of the job.*

Penelitian ini menggunakan *job crafting* sebagai variabel bebas. *Job crafting* dipilih karena menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan. Penelitian ini menggunakan job crafting sebagai variabel bebas. Job crafting dipilih karena menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan work engagement pada karyawan. Azizah dan Ratnaningsih (2018) menjelaskan bahwa job crafting secara positif dan signifikan berkaitan dengan work engagement pada karyawan generasi Y di PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. Pada penelitian ini karyawan yang memiliki tingkat job crafting yang tinggi maka akan memiliki tingkat kebermaknaan yang tinggi dan akan lebih terikat pada pekerjaannya (work engagement).

Sehingga dilakukannya penelitian ini yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dengan *Work Engagement* pada karyawan produksi di PT X.

**METODE PENELITIAN**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *job crafting,* variable terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work engagement.* Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan produksi di PT.X, adapun karakteristik subjek dalam penelitian ini yaitu, karyawan di PT.X, dan minimal kerja 1 tahun. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode skala *likert* yang berisikan pilihan jawaban yang mewakili subjek. Jenis validitas yang digunakan dalam dalam skala ini adalah validitas konstrak (construk validity). Sebelum digunakan skala tersebut perlu di uji cobakan untuk mengetahui daya beda item dan reliabilitas alat ukur. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Alpha Cronbach.* Sedangkan metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adala Teknik statistik korelasi *product moment.* Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil yang diperoleh setelah melakukan analisis model digunakan sebagai dasar dalam menjawab hipotesis dan menarik kesimpulan pada penelitian ini. Penjelasan terhadap jawaban hipotesis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Hasil analisis hipotesis pertama menghasilkan temuan bahwa *work engagement* berpengaruh secara langsung positif terhadap *job crafting.* Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa *job crafting* karyawan dipengaruhi secara langsung positif oleh *work engagement.* Meningkatnya *work engagement* akan mengakibatkan meningkatnya *job crafting* pada karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Azizah dan Ratnaningsih (2018) menjelaskan bahwa *job crafting* secara positif dan signifikan berkaitan dengan *work engagement* pada karyawan generasi Y di PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. Pada penelitian ini karyawan yang memiliki tingkat *job crafting* yang tinggi maka akan memiliki tingkat kebermaknaan yang tinggi dan akan lebih terikat pada pekerjaannya (*work engagement*).

Tinggi rendahnya *work engagement* pada karyawan berkaitan dengan adanya perilaku *job crafting* yang dilakukan oleh karyawan. Menurut handayani (2019) karyawan dengan tingkat *job crafting* tinggi akan berkontribusi lebih dalam tugas, bekerja dengan hati-hati, dan bersikap sportif dalam menghadapi tuntutan peran di tempat mereka bekerja. Adapun hasil kategorisasi skor subjek pada variabel *work engagement* diketahui bahwa mayoritas sampel penelitian yaitu karyawan produksi PT.X yang memiliki *work engagement* dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 80% (60 subjek).

Menurut Albana (2018), untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, diperlukan rasa keterikatan terhadap pekerjaannya. Karena semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki, semakin tinggi pula kinerja yang diberikan terhadap perusahaan. Korelasi antara *job crafting* dan *work engagement* termasuk dalam kategori sangat kuat, hal tersebut dapat dilihat dari koefisien determinasi (R2) yaitu sebesar sebesar 0.090 yang menunjukkan bahwa variabel *job crafting* menunjukkan kontribusi 9.0 % terhadap *work engagement* dan sisanya 91 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti *job demands* dan *job resources.*

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan produksi di PT.X. Artinya, dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitia ini diterima. Karyawan produksi dengan *job crafting* yang tinggi cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi, dan sebaliknya, semakin rendah *job crafting* maka semakin rendah pula *work engagement* pada karyawan produksi PT.X. Adapun sumbangan efektif *job crafting* terhadap *work engagement* pada karyawan produksi PT.X dalam kategori yang rendah. Hal ini bisa terjadi karena adanya faktor-faktor lain seperti *job resource* dan *job demands* yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Albana, H. (2018). Pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Work Engagement di PT. Terminal Teluk Lamong, Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 7(1).

Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Job Crafting Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y Di Kantor Pusat PT.Bank Bukopin, Tbk Jakarta. *Jurnal Empati.* 7(2), 167-173.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328.* [*https://doi.org/10.1108/02683940710733115*](https://doi.org/10.1108/02683940710733115)*.*

Handayani, A. Y. U. S. R. I. (2019). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Mengatasi Stres Dan Konflik Di Lingkungan Pekerja Perempuan (Studi Pada Umkm Lawe Indonesia). UAJY.

Putra, A. D., & Pratama, M. P. (2019). Peran Mediasi Person-Job Fit Dan Job Resources Pada Job Crafting Dan Work Engagement. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi,* 1(1), 1-8.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *UWES–Utrecht Work Engagement Scale: Test manual. Unpublished manuscript. Netherlands: Department of Psychology, Utrecht University.*

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25, Doi: 10.1002/job.248, 293-315.*

Setiawan, I. A. (2012). Hubungan Antara Perceived Organizational Support, Job Engagement, Dan Task Performance Dengan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi,* 4(2), 1-14.

Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Alfabeta

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Alfabeta.

Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan. *Jurnal Fenomena*, 28(1), 54-61.

Tims, M., Bakker, A. B., & Arnold, B. (2010). *Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. SA Journal of Industrial Psychology,*

Tims, M., Bakker, A. B., & Arnold, B. (2012). *Development and validation of the job crafting scale. Journal of Vacational Behavior.* 80 (2012), 173-186.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, Daantje. (2012). *Development and validation of the job crafting scale. Journal of Vocational Behavior,* 80(1), 173–186.

Tims, M., Bakker, A. B., & Arnold, B. (2013). *The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being. Journal of Occupational Health Psychology.* 18(2), 230-240.