



Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work engagement* pada Karyawan Bagian IT PT X

Mochamad Rokib Vadya Mulyadi, Rizka Hadian Permana*

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 4/4/2022
Revised : 3/7/2022
Published : 10/7/2022



Creative Commons Attribution-
NonCommercial-ShareAlike 4.0
International License.

Volume : 2
No. : 1
Halaman : 45 - 52
Terbitan : **Juli 2022**

ABSTRAK

Pengaruh job crafting terhadap work engagement pada dunia IT merupakan hal yang belum banyak diteliti sehingga penelitian ini dilakukan untuk melengkapi kekurangan informasi tersebut. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian IT khususnya pada seorang programmer yang bertugas dalam pembuatan website ataupun software. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausalitas dengan jumlah subjek 32 orang karyawan bagian IT PT X. Penelitian ini menggunakan skala psikologis dengan alat ukur job crafting scale dari Tims, Bakker, Derks serta alat ukur work engagement dari Schaufeli & Bakker. Hasil penelitian ditemukan "96,875%" karyawan yang melakukan job crafting tinggi, dan "96,875%" karyawan memiliki work engagement yang tinggi. Pengaruh job crafting terhadap work engagement sebesar "54,5%". Hasil Multiple regression menunjukkan dimensi job crafting yang memiliki pengaruh signifikan terhadap work engagement adalah Increasing Structural job resources dengan nilai sebesar "29,4%".

Kata Kunci : Job Crafting; Work engagement; Karyawan IT.

ABSTRACT

The effect of job crafting on work engagement in the IT sector is something that has not been studied much, so this research was conducted to complete this deficiency. This research was conducted on employees of the IT department, especially on a programmer who makes a website or software. This research method is used causal method within 32 subjects employees of the IT department of PT X. This study uses a psychological scale with a job crafting scale from Tims, Bakker, Derks and a work engagement scale from Schaufeli & Bakker. The results of this study show that "96.875%" of employees who do job crafting are found high, and "96.875%" of employees have high work engagement. The effect of job crafting on work engagement is "54.5%". The results of Multiple Regression show that the dimensions of job crafting that have a significant influence on work engagement are Increasing Structural work resources with a value of "29.4%".

Keywords : Job Crafting; Work engagement; IT Employees.

@ 2022 Jurnal Riset Psikologi Unisba Press. All rights reserved.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan bagian dari aset yang penting dalam sebuah organisasi bisnis ataupun sebuah perusahaan. Perusahaan akan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki *job performance* yang baik agar mampu menjalankan kegiatan operasional secara optimal. Banyak faktor yang dapat menjadi *predictor* terhadap *job performance*, satu diantaranya adalah *work engagement*, yang berkaitan secara positif terhadap komitmen, *job performance* dan kesehatan [1]. Karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya akan mengarah pada kreativitas, inovasi, kepuasan klien, produktivitas, komitmen karyawan, profitabilitas, dan kesuksesan bisnis karena adanya *work engagement* [2].

[1] mendefinisikan *work engagement* adalah suatu hal yang bersifat positif berkaitan dengan individu dalam pekerjaannya meliputi hubungan antara para karyawan dengan pekerjaannya ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaannya. Karyawan bagian IT ketika melakukan pembuatan *website* atau software akan semangat serta mencurahkan energi dan mental yang kuat selama bekerja. Karyawan bagian IT akan merasa bangga dan merasa pekerjaannya penuh dengan makna ketika mampu menyelesaikan pembuatan software ataupun *website*, upaya tersebut merupakan ciri dari dimensi *dedication* pada *work engagement*. Karyawan bagian IT bekerja dengan penuh konsentrasi sehingga karyawan tak merasa bekerja lembur ketika melakukan *coding* didepan layar monitor mereka, upaya tersebut merupakan salah satu ciri dari dimensi *absorption* pada *work engagement*.

Work engagement dipengaruhi oleh *job demands* dan *job resources* [1]. *Job demands* merupakan suatu aspek dari pekerjaan yang dalam pelaksanaannya dibutuhkan upaya fisik atau mental dan memerlukan tindakan baik fisik maupun psikologis dan bersifat menuntut [1]. *Job resources* adalah aspek yang memungkinkan bagi individu mencapai tujuan, mengurangi *job demands* dan mendukung pertumbuhan serta pengembangan diri karyawan [1]. *Job resources* dapat memberikan peningkatan terhadap *work engagement* melalui sebuah proses yang disebut sebagai “proses motivasi” [1].

Proses motivasi ini dipengaruhi oleh adanya emosi positif yang muncul akibat dari keseimbangan antara *job demands* yang tinggi diimbangi dengan *job resources* yang tinggi, ditandai dengan tingkat kemauan karyawan yang lebih tinggi untuk mengeluarkan energi, kinerja yang lebih baik, dan *work engagement* [1], [3]. Penelitian menunjukkan bahwa emosi positif yang menyertai *work engagement* yaitu *happiness* dan *enthusiasm*, emosi positif tersebut membuat karyawan lebih terbuka terhadap lingkungannya dan cenderung mengambil inisiatif dalam bekerja [3].

Job resources dapat ditingkatkan melalui intervensi, yang satu diantaranya adalah dengan melakukan *job crafting* [2]. [3] menyatakan bahwa *job crafting* menggambarkan perilaku karyawan atas inisiatifnya sendiri, dengan mengubah aspek pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Dimensi dari *job crafting* diprediksikan dapat berpengaruh terhadap *job resources* seperti *social support*, *feedback*, dan *autonomy* yang dapat meningkatkan motivasi pada karyawan yang mengarah pada *work engagement* [1].

Penelitian mengenai *Job Crafting* terhadap *Work engagement* telah dilakukan oleh Bakker pada tahun 2016. Penelitian tersebut dilakukan di Eropa dengan mengambil subjek dari berbagai macam bidang pekerjaan. Salah satu bidang pekerjaannya adalah karyawan yang bekerja dibidang perusahaan IT. Pada penelitian tersebut terdapat pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work engagement* [4]. Melalui *Job crafting*, karyawan dapat mengoptimalkan, mendesain pekerjaan, meningkatkan kebahagiaan dan efektivitas mereka dalam bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh beberapa peneliti, hal ini dapat dilihat dari perspektif lingkungan kerja, dan karyawan lebih leluasa untuk memodifikasi aspek pekerjaannya untuk dapat meningkatkan kesesuaian pada karakteristik pekerjaan dan menyesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuannya sendiri [5].

Para karyawan tergerak secara bottom-up dalam melakukan *job crafting* karena didasari oleh *job insecurity* pada karyawan. *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa

terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Karyawan bagian IT akan merasa insecure ketika dihadapkan dengan suatu proyek pekerjaan yang kompleks dan membutuhkan skill variety, karyawan yang tidak memiliki skill variety maka akan menghambat pekerjaannya. Skill variety merupakan peluang penggunaan keterampilan yang beragam ketika bekerja [6].

Penelitian mengenai *Job Crafting* terhadap *Work engagement* pada perusahaan IT telah dilakukan dalam konteks Indonesia. Penelitian tersebut dilakukan terhadap 205 karyawan pada salah satu perusahaan IT di Indonesia. Penelitian tersebut dilakukan terhadap semua unit kerja, tidak spesifik pada pekerja dibagian IT. Hasil penelitian tersebut menunjukkan tidak terdapat pengaruh langsung antara *Job Crafting* terhadap *Work engagement*.

Upaya pencarian artikel pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* melalui google scholar telah dilakukan pada tanggal 15 januari 2021 dengan keywords pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pada perusahaan dan karyawan bagian IT, Hasilnya tidak ditemukan mengenai adanya penelitian mengenai pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* yang dilakukan spesifik pada karyawan bagian IT. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab kurangnya informasi terkait pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pada karyawan bagian IT.

PT X merupakan salah satu perusahaan IT yang bergerak dibidang jasa pembuatan Software dan Web development. PT X sendiri didirikan pada tahun 2011. Bisnis inti dari perusahaan ini adalah membuat software custom (dibuat sesuai pesanan) dari Aplikasi Desktop, Web, atau Aplikasi Berbasis Seluler. Perusahaan ini sudah bekerja sama dengan Industri Otomotif, Retail & Manufaktur, Pendidikan, Pemerintah & Nirlaba, Online Bisnis, Startup Teknologi Informasi, Perusahaan Hotel & Transportasi dan banyak lainnya. PT X telah menjalin banyak kerja sama dari beberapa perusahaan ternama di Indonesia. PT X telah mengerjakan lebih dari 250 *projects* pengembangan software, dan telah dipercaya untuk bekerja sama dengan beberapa perusahaan ternama di Indonesia seperti Toyota Indonesia, ABC, dan lain-lain.

Karyawan bagian IT memiliki peranan penting pada perusahaan IT, peranan penting tersebut tentunya diikuti dengan *job demands* yang tinggi. Karyawan IT yang terlibat dalam penelitian ini adalah seorang programmer yang terbiasa dalam mengerjakan software dan web. *Job demands* yang tinggi pada karyawan IT satu di antaranya perlu menyesuaikan dengan perkembangan teknologi yang sangat cepat, karyawan IT dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan perkembangan teknologi terkini.

Pekerjaan ini tentunya akan menghadapi berbagai macam klien yang memiliki kebutuhan berbeda-beda. Klien kerap kali menuntut para pekerja untuk selalu siap ketika menerima tugas yang diminta oleh klien. *Job demand* ini menjadikan para pekerja dituntut untuk selalu peka dengan perkembangan teknologi.

Job demand bagi karyawan yang bekerja sebagai programmer satu di antaranya adalah *cognitive load*. *Cognitive load*, menurut merupakan beban kerja yang menimpa memory ketika berpikir, menyelesaikan suatu masalah, dan penggunaan daya pikir lainnya.

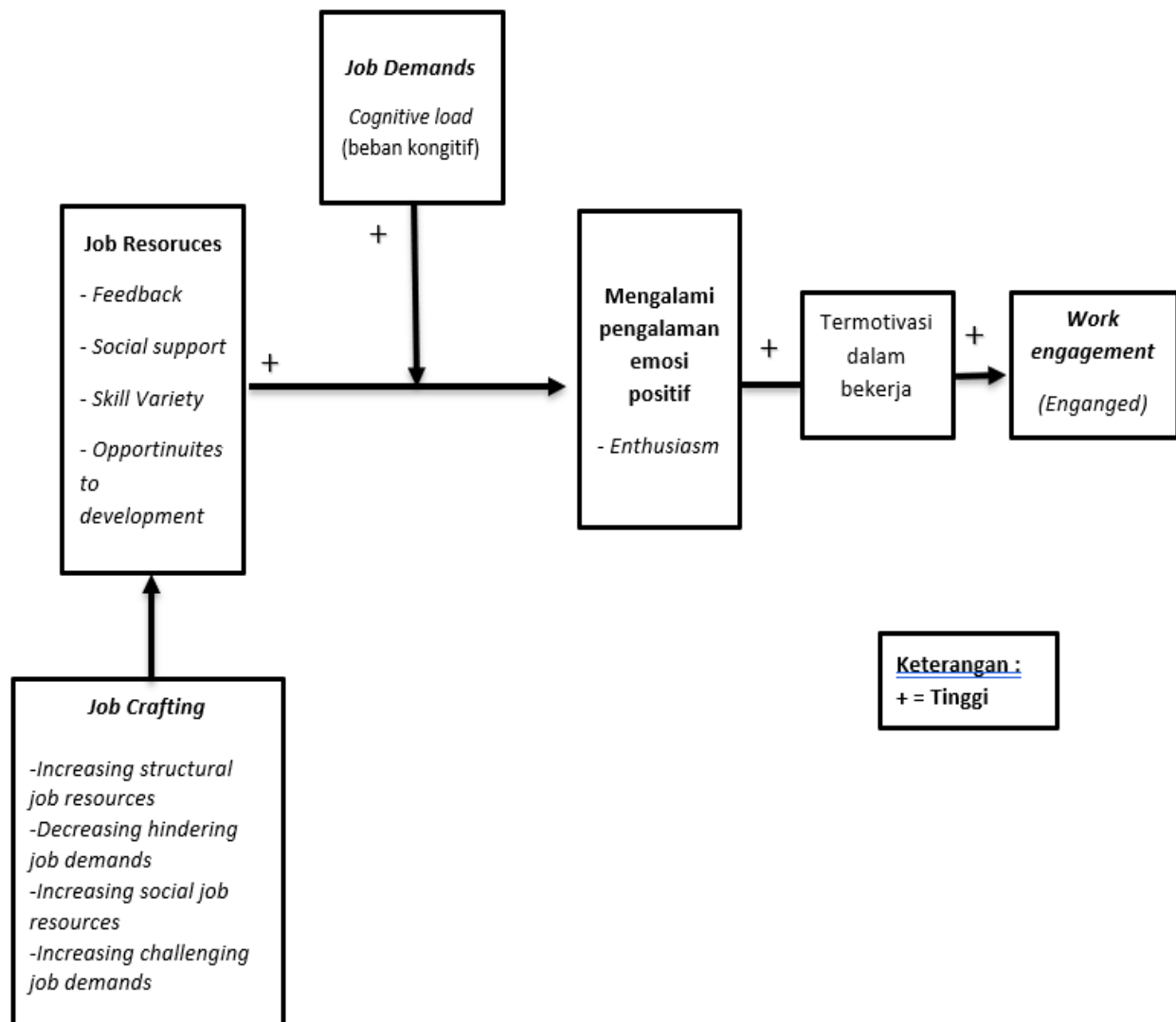
Cognitive load menjadi beban kerja yang tinggi bagi karyawan karena mereka perlu mengeluarkan kemampuan ekstra untuk dapat menyelesaikan tugas dalam membuat software dan *website* yang kompleks sesuai dengan permintaan dari klien. Permintaan dari pelanggan yang bervariasi mulai dari tingkat kategori easy, medium, hard menjadikan tantangan bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Seorang software dan web *developer* harus siap menerima panggilan kapanpun ketika sebuah *website* mengalami gangguan sesegera mungkin, hal tersebut bila tidak segera ditangani maka akan memberikan dampak negatif terhadap kepentingan konsumen, dan pada akhirnya akan memberikan penilaian buruk terhadap perusahaan *developer*.

Job demand yang tinggi pada karyawan IT apabila tidak dilakukan upaya penyeimbangan terhadap *cognitive load* maka akan berpengaruh terhadap *job performance*-nya, sehingga perlu dilakukan peningkatan terhadap *job resources* agar seimbang. *Job crafting* merupakan salah satu cara yang dapat

meningkatkan *job resources* bagi karyawan IT, *job crafting* ini penting dilakukan bagi karyawan guna memperoleh keseimbangan antara *job demand* dan *job resources* tersebut [2].

Berdasarkan hal yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work engagement* pada Karyawan bagian IT pada PT. X Bandung, dengan Bagan Kerangka Pikir berikut;

Ada pun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut: 1) Seberapa besar *Job Crafting* pada karyawan Bagian IT pada PT. X Bandung? 2) Seberapa besar *Work engagement* pada karyawan Bagian IT pada PT. X Bandung? 3) Seberapa besar pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work engagement* pada Karyawan Bagian IT pada PT. X Bandung?



Gambar 1. Kerangka Pikir

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kausalitas non eksperimental dengan pendekatan kuantitatif [7] karena bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *job crafting* terhadap *work engagement*. Teknik populasi digunakan dalam penelitian ini dengan mengambil subjek 32 karyawan bagian IT PT X Bandung. Data dikumpulkan menggunakan lembar kuesioner yang berisikan penjelasan singkat mengenai penelitian, *informed consent*, lembar identitas diri dan lembar pengisian kuesioner.

Alat ukur *Job Crafting* yang digunakan untuk penelitian ini merupakan alat ukur *Job Crafting Scale* yang dikembangkan oleh (Tims et al., 2012) dengan jumlah pernyataan sebanyak 21 *item* dari 4 dimensi. *Item* diukur dalam skala *likert* dengan 5 skala dimulai dari 1 (tidak pernah) hingga 5 (selalu). Dari setiap aspek, akan dijumlahkan dan dicari rata-ratanya. Skor berkisar dari 1,0 hingga 5,0 dengan skor tertinggi merepresentasikan tingginya *Job Crafting*. Alat ukur ini di adaptasi oleh Angga Januar, Hendro Prakoso, dan Vici Sofiana Putera.

Alat ukur *Work engagement* yang digunakan untuk penelitian ini adalah alat ukur dari (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002) berupa UWES-17 dengan jumlah pernyataan sebanyak 17 *item* dari 3 dimensi *Work engagement*, *Item* diukur dalam skala *likert* dengan 7 skala dimulai dari 1 (tidak pernah) hingga 7 (selalu/setiap hari). Alat ukur ini menggunakan terjemahan asli dalam bahasa Indonesia yang sudah di publish melalui *website* www.wilmarschaufeli.nl.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengukur Job Crafting dan Work engagement

Tabel 1. Rekapitulasi kategori responden job crafting

No	<i>Job Crafting</i>	Frekuensi	%
1	Rendah	1	3,125
2	Tinggi	31	96,875
Total		32	100

Berdasarkan perhitungan Tabel 1 menunjukkan rekapitulasi hasil pengukuran responden terhadap *job crafting* secara keseluruhan, diketahui bahwa 96.785% atau 31 orang karyawan dikategorikan memiliki *job crafting* yang tinggi dan 3,125% atau 1 orang karyawan dikategorikan memiliki *job crafting* yang rendah.

Tabel 2. Rekapitulasi kategori responden work engagement

No	<i>Work engagement</i>	Frekuensi	%
1	Rendah	1	3,125
2	Tinggi	31	96,875
Total		32	100

Tabel 2. Menunjukkan rekapitulasi hasil pengukuran responden terhadap *work engagement* secara keseluruhan, diketahui bahwa 96,875% atau 31 orang karyawan dikategorikan memiliki *work engagement* yang tinggi dan 3,125% atau 1 orang karyawan dikategorikan memiliki *work engagement* yang rendah.

Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work engagement* Pada Karyawan Bagian IT PT X

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (*Model Summary*)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.545	.478	7.17972

a. Predictors: (Constant), Increasing_Challenging, Decreasing_Hindering, Increasing_Structural, ncreasing_Social

b. Dependent Variable: Work_Engagement

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa besarnya pengaruh *Job crafting* terhadap variabel *Work engagement* sebesar 0,545 atau 54,5%.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Simultan / Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1669.953	4	417.488	8.099	.000 ^b
	Residual	1391.805	27	51.548		
	Total	3061.758	31			

a. Dependent Variable: *Work_Engagement*

b. Predictors: (Constant), *Increasing_Challenging*, *Decreasing_Hindering*, *Increasing_Structural*, *Invcreasing_Sosial*

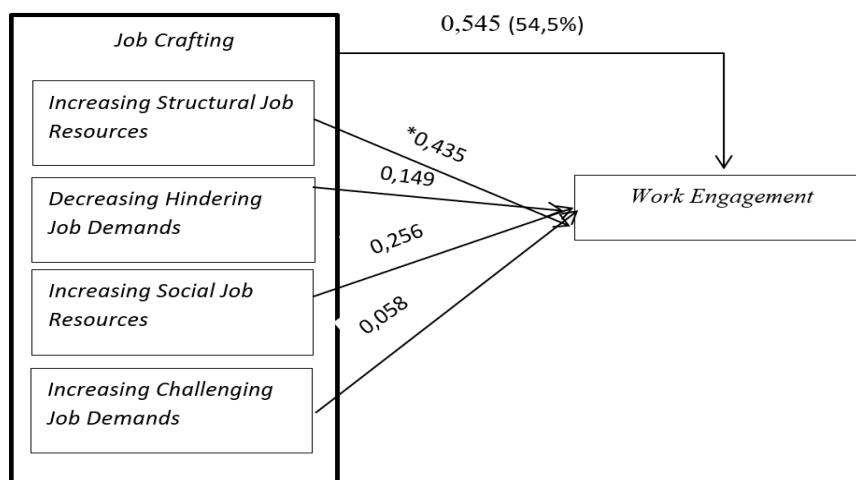
Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat terlihat bahwa F-hitung yang dihasilkan adalah sebesar 8,099 dan nilai sig. 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *Increasing Structural Job Resources*, *Decreasing Hindering Job Demands*, *Increasing Social Job Resources* dan *Increasing Challenging Job Demands* secara simultan terhadap *Work engagement*.

Tabel 5. Persamaan Regresi Linier Berganda (Coefficients²)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.704	7.669		1.005	.324
	ISJR	1.557	.614	.435	2.536	.017
	DHJD	.424	.420	.149	1.010	.321
	ISosJR	.850	.603	.256	1.409	.170
	ICJD	.199	.630	.058	.315	.755

a. Dependent Variable: *Work_Engagement*

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa t-hitung yang dihasilkan *Increasing Structural Job Resources* adalah sebesar 2,536 dan nilai sig. 0,017. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan tingkat signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$, ada pengaruh dimensi *Increasing Structural Job Resources* terhadap *Work engagement*, sementara dimensi yang lain tidak ada.



Gambar 2. Pengaruh Job Crafting terhadap Work engagement

Berdasarkan gambar pengolahan data di atas (lihat gambar 2), ditemukan bahwa *Job Crafting* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* dengan nilai signifikansi 0,545 dan hanya dimensi *Increasing Structural Job Resources* yang berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Hasil analisis regresi pada penelitian ini ditemukan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* sebesar 54,5%. *Job crafting* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* yang diperoleh melalui perilaku karyawan yang melakukan *job crafting*. Perilaku *job crafting* yang dilakukan oleh karyawan memberikan peningkatan terhadap *job resources* sehingga dapat menyeimbangkan *job demand* dari *cognitive load*. *Job crafting* dilakukan oleh karyawan guna mencari berbagai macam sumber daya yang dapat mendukung performa kerjanya. Karyawan yang mampu menyeimbangkan *job demands* yang tinggi dengan *job resources* yang tinggi akan menimbulkan emosi positif.

Emosi positif *enthusiasm* membuat mereka merasa antusias dalam mengerjakan *project* yang dianggap menarik dan mampu diselesaikan dengan baik. Karyawan akan merasa antusias dan bangga dan merasa pekerjaannya penuh dengan makna ketika mampu menyelesaikan pekerjaan meng-*coding*. Upaya tersebut merupakan salah satu ciri dari dimensi *dedication* pada *work engagement*. Karyawan bisa saja menghadapi kendala ketika melakukan *coding* dalam proses pengembangan *software*, namun berkat karyawan yang mencurahkan energi dan berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja maka masalah tersebut senantiasa dapat diselesaikan dengan cara mencari sumber informasi yang dapat membantu menyelesaikan permasalahan tersebut. Hal tersebut merupakan salah satu ciri dari dimensi *vigor* pada *work engagement*. Karyawan bagian IT bekerja dengan penuh konsentrasi dan merasakan adanya senang dan emosi positif *enthusiasm*, sehingga karyawan tak merasa bekerja lembur ketika melakukan *coding* didepan layar monitor mereka. Upaya tersebut merupakan salah satu ciri dari dimensi *absorption* pada *work engagement*.

Dimensi *Increasing Structural job resources* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* hal tersebut menandakan bahwa karyawan mengembangkan kemampuannya untuk bekerja dengan meningkatkan *job resources* melalui *skill variety* dengan mengikuti *webinar*, pelatihan ataupun menghadiri forum diskusi mengenai perkembangan bahasa pemrograman terbaru dalam menyeimbangkan *job demands* yang dihadapi yaitu *cognitive load*.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) *Job crafting* pada karyawan bagian IT PT X dapat dikategorikan tinggi. 2) *Work engagement* pada karyawan bagian IT PT X dikategorikan tinggi. 3) Dari hasil analisis data *job crafting* memberikan pengaruh yang besar terhadap *work engagement* pada karyawan bagian IT PT X di sebesar 54,5%. 4) *Increasing structural job resources* memberikan kontribusi paling besar dan signifikan terhadap *work engagement*

Daftar Pustaka

- [1] P. J. G. Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, "A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations," *Int. J. Stress Manag.*, vol. 10, no. 1, pp. 16–38, 2003, doi: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16>.
- [2] S. A. Bakker, A. B., & Albrecht, "Work engagement: current trends," *Career Dev. Int.*, vol. 23, no. 1, pp. 4–11, 2018, doi: 10.1108/CDI-11-2017-0207.
- [3] L. M. Bakker, A. B., & P., *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, 2010.
- [4] M. Bakker, A., & Leiter, "Work engagement: a handbook of essential theory and research edited by Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter," *Pers. Psychol.*, vol. 65, no. 1, pp. 181–196, 2012.

- [5] D. Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, “Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement,” *Hum. Relations*, vol. 65, pp. 1359–1378, 2012.
- [6] J. R. Hackman and G. R. Oldham, “Motivation through the design of work: test of a theory,” *Organ. Behav. Hum. Perform.*, vol. 16, no. 2, pp. 250–279, 1976, doi: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7).
- [7] U. N. A. Putri, Makmuroh Sri Rahayu, and Andhita Nurul, “Pengaruh Mindful Parenting terhadap Stres Pengasuhan pada Guru Wanita yang Memiliki Anak Sekolah Dasar,” *J. Ris. Psikol.*, vol. 1, no. 1, pp. 69–75, Oct. 2021, doi: 10.29313/jrp.v1i1.227.