

Pelatihan Job Crafting Sebagai Solusi Meningkatkan Keterikatan Kerja Karyawan Perusahaan Finansial Teknologi

Lia Aprilinda¹

¹Faculty of Psychology,
Mercu Buana University Yogyakarta, Indonesia
Email: lia.aprilinda@gmail.com

Alimatus Sahrah²

²Faculty of Psychology,
Mercu Buana University Yogyakarta, Indonesia
Email: sahrah@mercubuana-yogya.ac.id

Correspondence:

Lia Aprilinda

Faculty of Psychology, Mercu Buana University Yogyakarta, Indonesia
Email: lia.aprilinda@gmail.com

Abstract

Employees are expected to have work engagement to be able to increase good work productivity and be able to compete. 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.

Keyword : Work Engagement, Job Crafting Training

Abstrak

Karyawan diharapkan memiliki keterikatan kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik dan mampu bersaing. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pelatihan job crafting untuk meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan PT. STI. Subjek penelitian ini berjumlah 20 karyawan yang dibagi secara random dalam kelompok eksperimen dan kontrol. Metode penelitian menggunakan quasi eksperimen dengan desain pretes-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.

Kata Kunci : Keterikatan Kerja, Pelatihan Job Crafting

Copyright (c) Psikostudia: Jurnal Psikologi

Received 03/08/2022

Revised 04/08/2022

Accepted 17/09/2022



LATAR BELAKANG

Keterikatan kerja merupakan kondisi kerja yang erat kaitannya dengan motivasi kerja yang positif (Bakker & Demerouti, 2008). Karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, akan bekerja dengan perasaan senang, tidak merasa adanya keterpaksaan atau tekanan lainnya dan menikmati pekerjaan tersebut. Rahman et al., (2017) mengungkapkan bahwa keterikatan kerja berkaitan dengan keterlibatan kerja, tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik disaat karyawan terlibat dalam pekerjaannya dan terlibat dalam pengambilan keputusan, karyawan merasa memiliki organisasi dan selalu melakukan yang terbaik untuk organisasinya. Organisasi juga diharapkan dapat membangun suasana yang kompetitif dan iklim bekerja yang positif agar dapat meningkatkan potensi karyawannya (Agusta & Sahrah, 2020).

Kontribusi keterikatan kerja pada karyawan akan mampu meningkatkan performa kerja, perkembangan karir karyawan, serta kepuasan konsumen dari perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja tentunya tidak akan menyukai pekerjaannya terlebih saat diberikan pekerjaan tambahan. Karyawan akan mengerjakannya dengan mengeluh. Selain itu, karyawan akan mudah merasa jenuh, mudah terganggu fokusnya selama bekerja, dan memiliki intensi untuk keluar dari pekerjaan serta mudah untuk mengalami *burnout* (Yuwanto, 2014).

Keterikatan kerja di Indonesia digambarkan rendah dari hasil penelitian terdahulu. Hafiz & Kurniawan, (2018) memaparkan tingkat keterikatan kerja pada pegawai ASN yang mendominasi angka tertinggi adalah *low-moderate* yaitu 77,84%, sedangkan sisanya 22,16% disebutkan cukup bagus. Begitu juga temuan yang menyebutkan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang bagus di sebuah perusahaan hanya sebesar 13%, sisanya 87% rendah (Mewengkang & Panggabean, 2016). Artinya, dari berbagai

penelitian ditemukan konsistensi keterikatan kerja rendah dengan jumlah tidak lebih dari 25% dari subjek yang diteliti. Keterikatan kerja yang rendah menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Schufeli dan Bakker (2010) menjelaskan dampak dari karyawan yang memiliki keterikatan rendah akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan pada organisasi.

Menurut Schaufeli et al., (2017) terdapat tiga aspek pembentuk keterikatan karyawan yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk melakukan usaha yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mudah merasa lelah, dan tekun dalam melakukan pekerjaan. *Dedication* menggambarkan perasaan antusias karyawan dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, serta merasa terinspirasi dan tertantang dengan pekerjaan. *Absorption* menggambarkan keadaan karyawan terbenam secara total, merasa senang melakukan pekerjaannya dan merasa sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaan. Karyawan yang memiliki ketiga aspek ini dalam dirinya merupakan karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga akan memberikan kontribusi terbaik untuk memajukan perusahaan yang menaunginya.

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan beberapa permasalahan antara lain, karyawan dinilai kurang bersemangat dalam bekerja, sering menunda pekerjaan, tidak segera melakukan apa yang diinstruksikan oleh atasan, ketika atasan menanyakan kembali perihal pekerjaan tersebut baru diselesaikan, tidak berusaha dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menggambarkan kurang adanya semangat karyawan dalam bekerja pada aspek semangat (*vigor*). Karyawan tidak mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja, kurang merasa memiliki terhadap perusahaan, Karyawan mengeluh jika atasan memberikan pekerjaan tambahan di luar pekerjaan yang sudah biasa dilakukan. Hal ini menunjukkan

kurangnya dedikasi karyawan (*dedication*). Karyawan kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan sebagian ada yang menyudahi pekerjaan dan ingin bergegas untuk segera pulang meskipun waktu belum tepat menunjukkan waktu pulang. Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan tidak memiliki keterlarutan kerja yang baik (*absorption*).

Dari uraian permasalahan di atas, menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang rendah pada karyawan perusahaan PT. X. Keterikatan kerja dapat diartikan sebagai kualitas hubungan antara individu dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka akan menunjukkan tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias, bermakna dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan Schaufeli et al., (2017) Sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah maka akan menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif.

Bakker & Demerouti, (2008) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah *job resources* dan *personal resources*. Pada penelitian ini, salah satu faktor utama yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu *personal resources*. Bentuk *personal resources* adalah perilaku proaktif. Perilaku proaktif yaitu adanya inisiatif diri, tindakan antisipatif yang bertujuan untuk mengubah dan memperbaiki situasi atau diri sendiri. Dalam situasi ini, hal yang dapat dilakukan karyawan adalah dapat secara bebas mengubah pekerjaannya dengan memilih tugas, bernegosiasi mengenai konten pekerjaan dan menetapkan makna terhadap pekerjaan mereka.

Tims et al., (2015) mengemukakan bahwa *job crafting* adalah perubahan yang dilakukan dengan cara memodifikasi tugas untuk dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaan

berdasarkan kemampuan dan kebutuhan pribadi. Perubahan yang dapat dilakukan antara lain adalah cara berinteraksi kepada rekan kerja, memperbaiki kesesuaian individu dengan tugas dan pekerjaannya. Terdapat empat dimensi *job crafting* menurut Tims et al., (2012) yaitu meningkatkan sumber daya kerja struktural (*increasing structural job resources*), menurunkan tuntutan kerja yang menghambat (*decreasing hindering job demands*), meningkatkan sumber daya kerja sosial (*increasing social job resources*), dan meningkatkan tuntutan kerja yang menantang (*increasing challenging job demands*). Bakker et al., (2012) serta Petrou et al., (2015) menyatakan bahwa *job crafting* berhubungan secara positif dengan keterikatan kerja. Karyawan yang memiliki *job crafting* tinggi, di saat bekerja cenderung akan mudah mengatasi permasalahan dalam pekerjaannya. Karyawan yang melakukan *job crafting* berarti juga beradaptasi cepat terhadap perubahan di tempat kerja, dan dianggap membantu kesuksesan dalam strategi untuk pengembangan organisasi (Lee & Lee, 2018).

Job crafting dapat ditingkatkan melalui pelatihan (Van et al., 2015). Pelatihan *job crafting* merupakan suatu pembelajaran yang digunakan untuk memberikan pengetahuan, keahlian atau perilaku bagi karyawan untuk meningkatkan suatu keterikatan kerja. *Job crafting* menyediakan cara bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi dan keterikatan kerja (Wrzesniewsk & Dutton, 2001). Penelitian yang dilakukan oleh Hakonen dkk dalam Bakker et al., (2012) menunjukkan bahwa perpaduan antara tingginya tuntutan pekerjaan dan sumber daya dapat memfasilitasi keterikatan kerja, dalam hal ini *job crafting* merupakan cara agar karyawan dapat mengubah pekerjaannya dalam berbagai situasi. Manfaat yang didapatkan ketika karyawan mendapatkan pelatihan *job crafting* yaitu karyawan termotivasi untuk merancang pekerjaannya dengan berbagai perspektif, dapat mengidentifikasi peluang yang tersedia dan memberlakukan satu atau lebih cara untuk

menyusun pekerjaan mereka, serta teknik yang dilakukan dapat berpengaruh pada hasil pekerjaan yang baik (Berg et al., 2013).

Saat ini sudah banyak yang melakukan penelitian mengenai *job crafting* dan keterikatan kerja karyawan yang telah dipublikasikan. Hanya saja pada penelitian sebelumnya dengan melakukan uji korelasi. Penelitian yang dilakukan oleh Azizah & Ratnaningsih, (2018) dengan menguji korelasi antara *job crafting* dengan keterikatan kerja pada karyawan, didapatkan hasil bahwa adanya hubungan signifikan antara *job crafting* dengan keterikatan kerja. Selain penelitian di atas, terdapat pula penelitian yang dilakukan oleh Petrou et al., (2015) yang dilakukan kepada 580 polisi yang mengalami perubahan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* dapat menjadi strategi bagi karyawan untuk menghadapi perubahan organisasi. Karyawan dapat mengurangi tuntutan pekerjaan dengan merubah strategi kerja dan mencari sumber tantangan baru.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Chen et al., (2014) mengenai adanya pengaruh *job crafting* terhadap keterikatan kerja. Penelitian dilakukan pada karyawan yang ada pada 25 hotel internasional di Taiwan dengan subjek penelitian sebanyak 246 karyawan. *Job crafting* secara positif terkait dengan keterikatan kerja.

Pada penelitian ini peneliti melakukan dengan studi eksperimen dengan menggunakan keterikatan kerja sebagai variabel terikat dan pelatihan *job crafting* sebagai variabel bebas. Pelatihan *job crafting* digunakan untuk meningkatkan keterikatan kerja. Harju et al., (2016) sebelumnya telah melakukan studi longitudinal untuk meneliti apakah *job crafting* yang berupa peningkatan sumber daya pekerjaan struktural, sosial dan tantangan, dapat meningkatnya keterikatan kerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa mencari tantangan baru di tempat kerja dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif Eksperimen. Variabel penelitian terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah keterikatan kerja dan variabel bebasnya adalah pelatihan *job crafting*.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT. STI yang telah bekerja minimal 1 tahun, pendidikan minimal SMA, memiliki tingkat keterikatan kerja dan *job crafting* pada level sedang dan rendah berdasarkan hasil pretest. Jumlah subjek penelitian adalah 20 karyawan yang dibagi pada 10 karyawan pada kelompok eksperimen dan 10 karyawan pada kelompok kontrol. Pembagian kelompok dilakukan secara random.

Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan jenis quasi eksperimen dengan meneliti ada atau tidaknya hubungan sebab akibat. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pretest – posttest control group design*. Desain eksperimen ini digunakan untuk mengukur sebelum perlakuan diberikan dan setelah perlakuan diberikan pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol (Latipun, 2017).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala keterikatan kerja dari *Utrecht Work Engagement Scale* (W. Schaufeli & Bakker, 2004) berisi 17 aitem, digunakan untuk merefleksikan tiga aspek, yaitu semangat yang terdiri dari 6 aitem, dedikasi 5 aitem dan keterlarutan kerja 6 aitem. Peneliti melakukan uji coba kembali pada skala, didapati 16 aitem yang valid dengan koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,907 dan *Job crafting Scale* (JCS) dari Tims et al., (2012) yang berisi 20 aitem dengan dimensi *increasing structural job resources, decreasing hindering job demands, increasing*

social job resources, dan challenging job demands. Peneliti melakukan uji coba kembali pada skala, didapati 20 aitem yang valid dengan koefisien cronbach's alpha sebesar 0,884.

Analisis Data

Peneliti menggunakan teknik analisis independent sample t-test dan paired sample t-test. Teknik independent sample t-test digunakan untuk mengetahui perbedaan mean antara kedua kelompok dan membandingkan tingkat keterikatan kerja sebelum dan sesudah diberikan perlakuan antar dua kelompok. Sedangkan teknik paired sample t-test, dengan tujuan untuk membandingkan data keterikatan kerja masing-masing kelompok saat sebelum

dan sesudah diberi perlakuan. Data penelitian ini dianalisis menggunakan tes parametrik jika data terdistribusi normal dan homogen. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan saphiro-wilk dengan $p > 0,05$.

HASIL PENELITIAN

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik Shapiro Wilk dari program SPSS. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka sebaran data dikatakan normal, sedangkan jika $p < 0,05$ maka sebaran data dikatakan tidak normal.

Table 1 Uji Normalitas

	Shapiro Wilk			Keterangan
	Statistik	dF	Signifikansi	
Posttest KE dan Posttest KK	0.967	20	0.700	Normal
Pretest - Posttest KE	0.972	20	0.803	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada independent sample t test diperoleh skor 0,700. Kaidah yang digunakan dalam analisis ini adalah data dikatakan normal apabila $Sig.>0,05$, artinya sampel yang digunakan mampu mewakili populasi. Untuk uji normalitas paired

sample t test yang membandingkan hasil pretest dan posttest kelompok eksperimen diperoleh hasil $p = 0,803$ menunjukkan bahwa $p > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka data pada uji normalitas terdistribusi dengan normal.

Table 2 Uji Homogenitas

Pengukuran	Levene's Test for Equality of Variances		Keterangan
	F	Sig	
Posttest KE dan Posttest KK	1.622	0.219	Homogen
Pretest - Posttest KE	0.675	0.422	Homogen

Pengambilan keputusan dalam uji homogenitas ini menggunakan kaidah uji jika $p > 0,05$ artinya variasi nilai dalam suatu kelompok dapat dikatakan homogen. Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) pada posttest KE dan KK sebesar 0,219 yang mana

nilai Sig. 0,219 $> 0,05$. Nilai signifikansi (Sig.) pada pretest dan posttest KE sebesar 0,422 $> 0,05$. Maka berdasarkan kaidah uji homogenitas, dapat disimpulkan bahwa variasi posttest KE dan KK serta variasi pretest-posttest KE adalah homogen.

Table 3 Hasil Uji Hipotesis

Pengukuran	t	dF	Sig.	Mean Difference	Std. Error Difference	Ket
Posttest KE dan Posttest KK	-3.227	18	0.005	-9.30000	2.88155	Signifikan
Pretest - Posttest KE	-7.271	9	0.000	-11.00000	1.51291	Signifikan

Pengambilan keputusan dalam uji *independent sampe t test* adalah dengan ($p < 0,05$), maka dapat diasumsikan ada perbedaan nilai antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Uji *independent sampe t test* menunjukkan nilai t sebesar -3,227 dengan taraf signifikasni sebesar $0,005 < 0,05$ artinya terdapat perbedaan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Sementara itu uji *paired sample t test* menunjukkan nilai t sebesar -7,271 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya terdapat perbedaan nilai sebelum dan sesudah diberikan pelatihan pada kelompok eksperimen.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Sebagai kesimpulannya pertama terdapat perbedaan tingkat keterikatan kerja antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Tingkat keterikatan kerja pada kelompok eksperimen yang telah diberikan pelatihan *job crafting* lebih tinggi dari pada kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan. Kedua terdapat 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. Dari hasil penjelasan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan *job crafting* efektif untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil data diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian diterima, yaitu tingkat keterikatan kerja karyawan setelah diberikan pelatihan *job crafting* lebih tinggi pada kelompok eksperimen dari pada tingkat keterikatan kerja kelompok kontrol yang tidak diberikan

pelatihan *job crafting*. Ditunjukkan dengan hasil analisis *independent sample t test* diperoleh nilai t sebesar 3,227 ($p < 0,05$). Selanjutnya dari hipotesis kedua hasil pengujian *paired sample t test* untuk mengetahui *pretest* dan *posttest* keterikatan kerja kelompok eksperimen diperoleh hasil signifikansi sebelum dan sesudah pelatihan *job crafting* dengan nilai t sebesar 7,271 ($p < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa ada perubahan pada kelompok eksperimen antara sebelum dan sesudah pelatihan *job crafting* dimana tingkat keterikatan kerja lebih tinggi setelah diberikan pelatihan *job crafting*.

Tims et al., (2012) mengemukakan bahwa *job crafting* adalah perubahan yang dilakukan dengan cara memodifikasi tugas untuk dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaan berdasarkan kemampuan dan kebutuhan pribadi. Perubahan yang dapat dilakukan antara lain adalah cara berinteraksi kepada rekan kerja, memperbaiki kesesuaian individu dengan tugas dan pekerjaannya. *Job crafting* dapat dilakukan dengan baik jika adanya keinginan kuat dalam diri karyawan untuk menemukan makna positif yang berarti dalam pekerjaan yang dilakukannya, serta membangun identitas yang positif dalam organisasi dimana dirinya bekerja. *Job crafting* berhubungan secara positif dengan keterikatan kerja. Karyawan yang mampu melakukan *job crafting*, akan memiliki keterikatan kerja yang baik. Karyawan sangat antusias dengan pekerjaan yang ada dan merasa bersemangat saat mengerjakan tugas (Arnold B. Bakker et al., 2016).

Peran organisasi dalam membantu karyawan mengubah pekerjaan sesuai dengan diri karyawan dapat menjadi alternatif yang berharga bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan aktivitas *job crafting* yang dilakukan karyawan

untuk mengubah karakteristik pekerjaan. Aktivitas *job crafting* ini dapat membantu karyawan untuk membentuk tugas, lingkungan atau pola pikir karyawan agar terciptanya kondisi kerja yang lebih berarti bagi diri karyawan sendiri.

Karyawan yang melakukan *job crafting* berarti juga beradaptasi cepat terhadap perubahan di tempat kerja, dan dianggap membantu kesuksesan dalam strategi untuk pengembangan organisasi (Lee & Lee, 2018). Penyebab meningkat atau menurunnya *job crafting* terhadap keterikatan kerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti perilaku *job crafting* yang dilakukan oleh rekan kerjanya. Karyawan akan meniru *job crafting* yang dilakukan oleh karyawan lain dan secara tidak langsung memengaruhi keterikatan kerja satu sama lain (Arnold B. Bakker et al., 2016). Ketika karyawan membuat lingkungan kerja mereka dengan meminta dukungan, umpan balik, atau dengan mencoba mempelajari hal-hal baru di tempat kerja, rekan kerja mereka cenderung membuat lingkungan mereka dengan cara yang sama.

Hasil penelitian yang dilakukan Umaya et al., (2020) pelatihan *job crafting* merupakan alternatif penting dalam mengatasi kebosanan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Singh & Singh (2018) yang menjelaskan bahwa *job crafting* merupakan perubahan proaktif di dalam pekerjaan seseorang melalui penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang ada, karyawan yang memiliki sikap proaktif cenderung menghindari atau mengurangi hal-hal dapat menghindari terjadinya penurunan kinerjanya. Karyawan yang terlibat dalam pelatihan *job crafting* mampu meningkatkan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki serta memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi (Hobfoll, 1989; Dalam Cheng & Yang (2018). Penelitian yang dilakukan oleh Salim et al., (2020) bahwa Pelatihan *job crafting* efektif digunakan untuk menurunkan *burnout* pada karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Petrou et al., (2015)

menunjukkan bahwa *job crafting* dapat menjadi strategi bagi karyawan untuk menghadapi perubahan organisasi. Karyawan dapat mengurangi tuntutan pekerjaan dengan merubah strategi kerja dan mencari sumber tantangan baru.

Hasil penelitian ini didukung juga dengan hasil evaluasi perilaku yang dilakukan satu minggu setelah pelatihan selesai dilaksanakan. Evaluasi perilaku ini dilakukan dengan metode observasi yang dilakukan oleh atasan secara langsung dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan atasan langsung mengenai dampak dari pelatihan *job crafting* pada karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh atasan menunjukkan bahwa terdapat perubahan perilaku ke arah yang lebih positif pada para karyawan yang mengikuti pelatihan.

Hal tersebut ditunjukkan dengan kinerja karyawan yang semakin bersemangat dalam bekerja, lebih antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, hal yang terlihat jelas itu saat karyawan diberikan pekerjaan tambahan tidak mengeluh dan bahkan ada beberapa karyawan justru meminta adanya tambahan pekerjaan lain diluar pekerjaan yang biasa dilakukan. Pelatihan yang telah dilakukan dirasa bermanfaat oleh perusahaan. Namun penelitian ini memiliki keterbatasan, dimana dalam penentuan subjek penelitian tidak dispesifikasikan pada divisi tertentu, sehingga sesi-sesi dalam penelitian ini lebih umum dan dapat mengurangi efektivitas dari pelatihan yang telah dilakukan. Selain itu dengan adanya keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian, peneliti tidak melakukan pengukuran lanjutan (*follow up*) setelah dilakukannya pelatihan, sehingga penelitian ini tidak dilakukan evaluasi hasil yang membuat penelitian ini tidak dapat dijelaskan efek jangka panjang dari pelatihan ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. STI, pelatihan *job crafting* efektif untuk meningkatkan

keterikatan kerja. Disimpulkan bahwa adanya perbedaan tingkat keterikatan kerja antara kelompok eksperimen yang diberikan pelatihan *job crafting* dengan kelompok kontrol yang tidak diberikan pelatihan *job crafting*, dimana keterikatan kerja kelompok eksperimen yang diberikan pelatihan *job crafting* lebih tinggi daripada keterikatan kerja kelompok kontrol yang tidak diberikan pelatihan *job crafting*. Selain itu hasil penelitian ini menunjukkan terdapat perbedaan tingkat keterikatan kerja pada kelompok eksperimen antara sebelum dan setelah diberikannya pelatihan *job crafting* yaitu tingkat keterikatan kerja pada kelompok eksperimen lebih tinggi setelah diberikan pelatihan *job crafting*.

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai keterikatan kerja pada suatu perusahaan, sebaiknya dapat mengambil subjek penelitian dari divisi yang sama dan dapat melakukan evaluasi pelatihan dan pengukuran lanjutan terhadap peserta pelatihan agar dapat memberikan gambaran eektivitas dari pelatihan yang diberikan dapat terlihat jelas. Peneliti selanjutnya dapat melakukan pengukuran lanjutan (*follow up*) setelah dilakukannya pelatihan, sehingga penelitian ini tidak dilakukan evaluasi hasil yang membuat penelitian ini tidak dapat dijelaskan efek jangka panjang dari pelatihan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, R., & Sahrah, A. (2020). Pengaruh Sistem Reward Terhadap Work Engagement di PT. X dengan Keadilan Prosedural Sebagai Variabel Kontrol. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 9(2), 134–142. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3911>
- 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. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21679>
- Bakker, A B, & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development Internasional*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B, Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Bakker, Arnold B., Rodríguez-Muñoz, A., & Vergel, A. I. S. (2016). Modelling Job Crafting Behaviours: Implications for Work Engagement. *Human Relations*, 69(1), 169–189. <https://doi.org/10.1177/0018726715581690>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job Crafting and Meaningful Work. *Purpose and Meaning in The Workplace*, 81–104.
- Chen, C. Y., Yen, C. H., & Tsai, F. C. (2014). Job Crafting and Job Engagement: The Mediating Role of Person-Job Fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21–28. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.006>
- Cheng, J., C., & Yang, Y., O. (2018). Hotel Employee Job Crafting, Burnout, and Satisfaction: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal Of Hospital Management*, 72, 78–85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.005>
- Hafiz, M., & Kurniawan, I. N. (2018). Peran Kebersyukuran Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. *Khazanah: Jurnal Mahasiswa*, 11(2), 1–9. <https://journal.uii.ac.id/khazanah/article/view/16685>
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can Job Crafting Reduce Job Boredom And Increase Work Engagement? A Three-Year Cross-Lagged

- Panel Study. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96(July), 11–20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>
- Latipun. (2017). *Psikologi Eksperimen (Edisi 3)*. UMM Press.
- Lee, J. Y., & Lee, Y. (2018). Job Crafting and Performance: Literature Review and Implications For Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 17, 277–313.
- Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work Engagement Karyawan MRN Terhadap Implementasi Aplikasi Data Analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi Manasa*, 5(1), 1–14.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job Crafting in Changing Organizations: Antecedents and Implications for Exhaustion and Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 283–283. <https://doi.org/10.1037/ocp0000032>
- Rahman, U. U., Rechman, C. A., Imran, M. K., & Aslam, U. (2017). Does Team Orientation Matter? Linking Work Engagement and Relational Psychological Contract with Performance. *Journal of Managerial Psychology*, 36(9), 1102–1113.
- Salim, A., Prihartanti, N., & Dwityanto, A. (2020). Pelatihan Job Crafting sebagai Solusi Burnout pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 8(2), 177–199. <https://doi.org/10.22219/jipt.v8i2.13557>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & Witte, H. D. (2017). An Ultra-Short Measure for Work Engagement; The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES, Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual Version 1.1*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and Validation of The Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job Crafting and Job Performance: A Longitudinal Study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914–928. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Umayana, F., Maulina, R., & Budiharto, S. (2020). Job Crafting dan Kebosanan Kerja Karyawan. *Gajah Mada Journal of Professional Psychology*, 6(2), 165–176. <https://doi.org/10.22146/gamajpp.57576>
- Van, D. H., Demerouti, E., & Peeters, M. C. W. (2015). The Job Crafting Intervention: Effects on Job Resources, Self-Efficacy and Affective Well-Being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 511–532.
- Wrzesniewski, A., & Dutton. (2001). Crafting a job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4378011>
- Yuwanto, L. (2014). *Self leadership dan work engagement*. Ubaya.Ac.Id. <http://www.ubaya.ac.id/2014/archive/articles/index.html>