
Job Crafting dan Meaningful Work Dengan Work Engagement

Vino Jayrasta Samudra¹⁾, Sahat Saragih²⁾, Yanto Prasetyo³⁾

¹⁾ Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

²⁾ Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

³⁾ Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: rafaeljayrasta@gmail.com

Diterima:
XX Bulan 20XX

Diterima Setelah Revisi:
XX Bulan 20XX

Dipublikasikan:
XX Bulan 20XX

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara job crafting dan meaningful work terhadap work engagement pada karyawan PT X. Sampel terdiri dari seluruh populasi karyawan PT X sebanyak 100 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pendekatan korelasional. Instrumen penelitian meliputi Utrecht Work Engagement Scale (UWES) sebanyak 9 item, Job Crafting Scale (JCS) sebanyak 21 item, dan Work and Meaning Inventory (WAMI) sebanyak 10 item yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi korelasi berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen (job crafting dan meaningful work) terhadap variabel dependen (work engagement). Hasil penelitian menunjukkan bahwa job crafting berhubungan positif dan signifikan dengan work engagement ($p < 0,05$), begitu pula dengan meaningful work ($p < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan work engagement karyawan di PT X.

Kata Kunci: *Job Crafting, Meaningful Work, Work Engagement*

Abstract

This study aims to examine the relationship between job crafting and meaningful work on work engagement among employees at PT X. The sample consists of 100 employees, representing the entire population of PT X. A quantitative descriptive method with a correlational approach was used. The instruments include the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) with 9 items, the Job Crafting Scale (JCS) with 21 items, and the Work and Meaning Inventory (WAMI) with 10 items, all tested for validity and reliability. Data analysis utilized multiple regression to assess the influence of job crafting and meaningful work on work engagement. The results indicate that job crafting is positively and significantly associated with work engagement ($p < 0.05$), as is meaningful work ($p < 0.05$). Together, these variables significantly enhance employees' work engagement at PT X.

Keywords: *Job Crafting, Meaningful Work, Work Engagement*

1 PENDAHULUAN

Work engagement menjadi salah satu isu penting dalam dunia kerja modern, terutama di industri yang membutuhkan komitmen dan performa tinggi dari karyawannya, seperti industri penjualan dan penyewaan alat berat. PT. X, yang didirikan pada tahun 2016 di Surabaya, menghadapi tantangan dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan di tengah kompleksitas tugas dan tingginya tuntutan pekerjaan. Meskipun perusahaan ini telah mengadopsi berbagai kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti fleksibilitas kerja dan kesempatan pengembangan karier, survei menunjukkan bahwa tingkat engagement karyawan di Indonesia masih tergolong rendah, dengan 68.78% berada dalam kategori "not engaged" (Gallup, 2023).

Kajian literatur sebelumnya menunjukkan bahwa job crafting dan meaningful work merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan work engagement. Job crafting memungkinkan karyawan untuk proaktif dalam menyesuaikan pekerjaan mereka, sehingga lebih sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadi (Bakker et al., 2014). Sementara itu, meaningful work mengacu pada persepsi karyawan terhadap signifikansi pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan (Steger et al., 2012).

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji hubungan antara job crafting, meaningful work, dan work engagement, terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana kedua variabel ini berinteraksi secara sinergis dalam konteks industri tertentu, seperti penyewaan alat berat. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengidentifikasi pengaruh job crafting dan meaningful work terhadap work engagement pada karyawan PT. X. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian interaksi kedua variabel tersebut dalam konteks spesifik perusahaan yang bergerak di sektor alat berat, yang memiliki tantangan dan dinamika kerja yang unik.

Penelitian ini juga diharapkan dapat membuka peluang untuk pengembangan penelitian di masa depan dengan mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mungkin berperan dalam memperkuat work engagement, seperti psychological capital, organizational support, dan job satisfaction. Dengan mengintegrasikan hasil penelitian ini dalam kebijakan perusahaan, PT. X dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, yang tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan landasan bagi para peneliti dan praktisi untuk memahami lebih dalam dinamika antara job crafting, meaningful work, dan work engagement, sehingga dapat mendukung pengembangan keilmuan dan praktik manajemen sumber daya manusia secara berkelanjutan.

2 KAJIAN PUSTAKA

Work Engagement

Menurut Bakker dan Schaufeli (2004), work engagement adalah keadaan positif dan penuh semangat yang terkait dengan pekerjaan, yang dicirikan oleh vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (keterlibatan penuh). Karyawan yang memiliki tingkat work engagement tinggi menunjukkan energi, antusiasme, dan ketahanan terhadap tuntutan pekerjaan. Selain itu, mereka cenderung merasa lebih terfokus dan berkomitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka.

Job Crafting

Wrzesniewski dan Dutton (2001) mendefinisikan job crafting sebagai upaya proaktif individu untuk mengubah berbagai aspek pekerjaan, baik secara fisik maupun kognitif, agar lebih sesuai dengan preferensi, motivasi, dan tujuan pribadi. Menurut Tims dan Bakker (2010), job crafting mencakup empat aspek utama: meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural, meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan, meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang, serta mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat.

Meaningful Work

Steger, Dik, dan Duffy (2012) menjelaskan bahwa meaningful work adalah pekerjaan yang dipersepsikan sebagai bermakna oleh karyawan, dengan tiga aspek utama: positive meaning in work (makna positif dalam pekerjaan), meaning-making through work (penciptaan makna melalui pekerjaan), dan greater good motivations (motivasi untuk tujuan yang lebih besar).

3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara job crafting dan meaningful work sebagai variabel independen dengan work engagement sebagai variabel dependen. Job crafting didefinisikan sebagai upaya proaktif karyawan dalam mengubah aspek-aspek pekerjaan agar lebih sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan preferensi mereka. Variabel ini diukur menggunakan skala Job Crafting Scale (JCS) yang mencakup empat dimensi: *increasing structural job resources*, *increasing social job resources*, *increasing challenging job demands*, dan *decreasing hindering job demands*. Sementara itu, meaningful work merujuk pada persepsi karyawan terhadap signifikansi pekerjaan mereka yang selaras dengan nilai-nilai pribadi. Variabel ini diukur menggunakan The Work and Meaning Inventory (WAMI) yang terdiri dari tiga aspek: *positive meaning*, *meaning-making through work*, dan *greater good motivations*. Variabel work engagement menggambarkan keterlibatan aktif dan positif karyawan dalam pekerjaan mereka, yang dicirikan oleh vigor, dedication, dan absorption. Pengukurannya dilakukan dengan Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X yang berjumlah 100 orang, tersebar di berbagai divisi, seperti operator, mekanik, driver, marketing, akuntansi, dan administrasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*, sehingga memberikan peluang yang sama bagi setiap individu untuk terpilih sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert dengan lima kategori jawaban (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Kuesioner dibagikan secara daring melalui Google Forms, yang dipilih untuk mempermudah responden dan mempercepat proses pengumpulan data. Instrumen penelitian meliputi skala pengukuran untuk masing-masing variabel, yaitu JCS untuk job crafting, WAMI untuk meaningful work, dan UWES-17 untuk work engagement.

Sebelum analisis utama dilakukan, uji prasyarat dilakukan untuk memastikan data memenuhi asumsi statistik. Uji Normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan distribusi data normal (signifikansi > 0.05). Uji Linearitas dilakukan untuk menguji hubungan linier antara variabel independen dan dependen (signifikansi > 0.05). Analisis data utama

dilakukan dengan regresi berganda menggunakan software SPSS versi 26. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh simultan dan parsial antara job crafting dan meaningful work terhadap work engagement. Hasil analisis ini diharapkan memberikan gambaran yang jelas tentang hubungan variabel-variabel yang diteliti.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara job crafting dan meaningful work dengan work engagement pada karyawan PT. X. Analisis data dilakukan menggunakan uji statistik deskriptif, uji asumsi, dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS. Uji deskriptif menunjukkan hasil rata-rata nilai teoretis dan empiris untuk variabel job crafting, meaningful work, dan work engagement. Hasilnya menunjukkan bahwa rata-rata nilai empiris untuk ketiga variabel lebih tinggi dibandingkan nilai teoretisnya, yang mengindikasikan bahwa karyawan PT. X memiliki tingkat job crafting, meaningful work, dan work engagement yang tinggi.

Tabel 1. Rerata Variabel

Variabel	Xteoretis	Xempiris	Keterangan
<i>Job crafting</i>	60	79.11	Tinggi
<i>Meaningful work</i>	30	39.15	Tinggi
<i>Work engagement</i>	27	34.38	Tinggi

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai F sebesar 79.661 dan Rsquare sebesar 0.624 dengan taraf signifikansi 0.000 ($p < 0.001$). Ini berarti job crafting dan meaningful work secara simultan memberikan kontribusi sebesar 62.4% terhadap work engagement. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi *Job Crafting* dan *Meaningful Work* dengan *Work Engagement*

R_{square}	F	Sig.	Keterangan
0.624	79.661	0.000	Sangat Signifikan

Uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai Pearson correlation sebesar 0.721 dan Rsquare sebesar 0.519 dengan taraf signifikansi 0.000 ($p < 0.001$). Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara job crafting dengan work engagement. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi *Job Crafting* dengan *Work Engagement*

<i>Pearson Correlation</i>	R_{square}	Sig.	Keterangan
0.721	0.519	0.000	Sangat Signifikan

Hasil regresi linier sederhana menunjukkan nilai Pearson correlation sebesar 0.741 dan Rsquare sebesar 0.549 dengan taraf signifikansi 0.000 ($p < 0.001$). Hal ini mengindikasikan hubungan positif yang sangat signifikan antara meaningful work dan work engagement. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi *Meaningful Work* dengan *Work Engagement*

<i>Pearson Correlation</i>	R_{square}	Sig.	Keterangan
0.741	0.549	0.000	Sangat Signifikan

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara job crafting dan meaningful work dengan work engagement. Temuan ini menegaskan bahwa upaya karyawan dalam merancang ulang tugas pekerjaan mereka dapat meningkatkan keterlibatan kerja, terutama jika upaya tersebut juga melibatkan pembentukan makna dalam pekerjaan. Sebagaimana diungkapkan oleh Bakker et al. (2012), job crafting memainkan peran penting dalam memperkuat work engagement melalui penyesuaian aspek pekerjaan yang bermakna bagi karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara job crafting dan work engagement. Karyawan yang proaktif dalam menyesuaikan tanggung jawab mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Saputri dan Prahara (2023), yang menemukan bahwa otonomi dalam merancang ulang pekerjaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Lebih jauh, temuan ini mendukung JD-R Theory, di mana job crafting bertindak sebagai sumber daya kerja yang memungkinkan karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga meningkatkan keterlibatan mereka.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa meaningful work memiliki kontribusi langsung terhadap peningkatan work engagement. Karyawan yang merasakan makna dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan dedikasi dan komitmen yang lebih tinggi. Hasil ini konsisten dengan penelitian Roselawati dan Mulyana (2023), yang menyoroti pentingnya persepsi makna pekerjaan dalam membangun keterlibatan emosional dan kognitif karyawan. Selain itu, Steger et al. (2012) menekankan bahwa pekerjaan yang bermakna dapat memotivasi karyawan secara intrinsik dan memperkuat keterlibatan mereka dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia. Pertama, temuan ini memperkuat teori JD-R dengan menunjukkan bahwa job crafting dan meaningful work dapat bertindak sebagai sumber daya pekerjaan yang mendukung work engagement. Kedua, penelitian ini menyoroti relevansi meaningful work dalam konteks pekerjaan modern, terutama dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Ketiga, temuan ini memperluas aplikasi JD-R Theory dengan memasukkan meaningful work sebagai sumber daya psikologis yang esensial dalam meningkatkan keterlibatan kerja.

Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil ini menunjukkan konsistensi dengan studi-studi terkini yang mendukung pentingnya job crafting dan meaningful work dalam mendukung keterlibatan kerja. Namun, penelitian ini menyoroti peran kombinasi kedua variabel tersebut, yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya. Sebagai contoh, temuan ini menunjukkan bahwa efek meaningful work dalam memperkuat work engagement dapat lebih optimal ketika karyawan secara aktif melakukan job crafting. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam mengintegrasikan dua variabel ini untuk mendukung keterlibatan kerja.

Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung job crafting dan meaningful work. Perusahaan dapat memberikan pelatihan yang mendorong karyawan untuk merancang ulang pekerjaan mereka dan menciptakan kebijakan yang meningkatkan persepsi makna dalam pekerjaan, seperti memberikan umpan balik positif dan peluang pengembangan karier.

temuan penelitian, terkait dengan hasil penelitian sebelumnya, dianalisis secara kritis dan dikaitkan dengan literatur yang relevan dan terpercaya. (panjang tulisan pada bagian pembahasan tidak boleh melebihi 30-40% dari keseluruhan naskah). Bagian pembahasan harus berisi interpretasi yang substansial dari hasil analisis dan perbandingan dengan temuan pada penelitian sebelumnya. Perbandingan ini harus menyoroti perbedaan dengan temuan penelitian sebelumnya, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan. Literatur yang digunakan dalam pembahasan tidak boleh melebihi sepuluh tahun terakhir.

5 SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa job crafting dan meaningful work memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap work engagement. Job crafting memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadi, sehingga meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja. Sementara itu, meaningful work memberikan kontribusi langsung dengan menciptakan rasa makna dan tujuan dalam pekerjaan, yang mendukung keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan. Kombinasi dari kedua variabel ini memperkuat keterlibatan kerja, menciptakan pengalaman kerja yang lebih memuaskan dan produktif. Temuan ini mendukung Job Demands-Resources (JD-R) Theory dengan menegaskan pentingnya sumber daya pekerjaan dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace 2023 Report*.
- Roselawati, B. I., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Guru. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 441-454
- Saputri, O. S., & Prahara, S. A. (2023). *Job crafting dan Work engagement pada Wanita Karir*. *Jurnal Psikologi Udayana*, 10(02), 385-393.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI)*. *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). *Job crafting: Towards a new model of individual job redesign*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). *Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work*. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.