

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Job crafting, bentuk perubahan yang dilakukan karyawan atas inisiatif sendiri untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya dalam pekerjaan (Tims, Bakker, dan Derks, 2012) merupakan hal yang penting dimiliki setiap karyawan. Slemp dan Brodrick (2014) menyatakan bahwa *job crafting* menjadi fondasi untuk melakukan intervensi terkait dengan peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan melakukan internalisasi perilaku membentuk kegiatan yang sesuai dengan pekerjaan, keinginan intrinsik, kepentingan, dan nilai-nilai. *Job crafting* memungkinkan karyawan membentuk pengalaman kerja untuk meningkatkan kepuasan yang terhubung dengan lebih banyak orang di tempat kerja.

Hasil penelitian Tims, Bakker dan Derks (2014) menjelaskan *job crafting* secara khusus mengindikasikan karyawan lebih puas terhadap pekerjaannya karena secara mandiri dapat memobilisasi sumber daya yang relevan di dalam pekerjaan. Cenciotti, Alessandri, dan Borgogni (2016) menambahkan bahwa *job crafting* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bersumber pada karir individu dalam hal subjektif maupun objektif. Sedangkan Siddiqi (2015) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki sikap *job crafting* dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan terhadap pelanggan.

Tims, Derks, dan Bakker (2016) menjelaskan bahwa dengan adanya *job crafting* dalam diri karyawan dapat meningkatkan relasi sosial, meningkatkan sumber daya seperti dukungan dan otonomi, meningkatkan kemampuan dalam hal yang menantang seperti partisipasi dalam proyek baru, dan mengurangi tuntutan dalam pekerjaan seperti menghindari kerja selama berjam-jam. Hal tersebut menjadikan karyawan lebih proaktif sehingga tercapai kebermaknaan dalam bekerja. Selain itu, Kira, Eijnatten dan Balkin (2010) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *job crafting* cenderung mengembangkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut memungkinkan karyawan untuk menanggapi berbagai perubahan dalam pekerjaan. *Job crafting* yang dilakukan dalam jangka panjang dapat berkembang dengan adanya proses belajar yang secara proaktif mendorong munculnya sumber daya baru. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan karyawan di masa depan.

Lyons (2008) dalam studi longitudinal terhadap 107 karyawan di Amerika menemukan 75% karyawan memiliki *job crafting* berdasarkan karakteristik yang dimiliki diantaranya harga diri, kontrol diri, dan kesiapan berubah. Adanya karakteristik tersebut karyawan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Bizzi (2016) menambahkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap tingginya *job crafting* pada karyawan. Dimana karyawan memiliki peran dalam meningkatkan tugas yang diberikan atasan.

Hasil penelitian Berg, Wrzesniewski, dan Dutton (2010) dalam studi longitudinal terhadap 33 karyawan di organisasi menemukan bahwa tingginya *job crafting* karyawan cenderung melihat tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan

berdasarkan harapan yang diinginkan, sedangkan rendahnya *job crafting* karyawan cenderung melihat tantangan berdasarkan harapan dari orang lain.

Dampak negatif dengan rendahnya *job crafting* dalam diri karyawan yaitu pekerjaan yang menghambat atau disebut dengan beban kerja. Beban ini dapat menurunkan kinerja seseorang yang mengakibatkan seseorang menarik diri dari pekerjaannya dan bersikap sinis. (Maslach et al dalam Brenninkmeijer & Koning, 2015).

Realita yang terjadi pada kasus yang diterbitkan oleh kompasiana.com menjelaskan bahwa karyawan lokal yang bekerja di perusahaan Jepang memiliki kebiasaan buruk diantaranya sering datang terlambat ke tempat kerja; absen tanpa memberitahu sebelum atau sesudahnya terutama yang berkaitan dengan status pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya; demotivasi, kurang mengetahui atau memperhatikan aktivitas kerja (*scope of work*), kurang memiliki inisiatif; kerjasama tim yang kurang baik; memiliki jiwa kepemimpinan yang rendah; serta kurang disiplin dan bertanggung jawab dalam waktu bekerja. Kebiasaan buruk yang terjadi pada karyawan dapat menurunkan kinerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan *job crafting* masih menjadi permasalahan di Indonesia. Ridho dan Kurniawan (2015) menemukan dalam penelitiannya terhadap 204 karyawan sebanyak 37% yang memiliki *job crafting* dalam kategori tinggi dan 43% dalam kategori sangat tinggi. Temuan yang sama juga diperoleh dalam penelitian Sari dan Kurniawan (2015) yang menemukan karyawan dengan *job crafting* dalam kategori tinggi hanya 22,22% dan sangat tinggi hanya 19,05%.

Permasalahan yang ditemukan peneliti di perusahaan yang akan peneliti lakukan di CV. Three Wood Abadi. Hasil yang merujuk pada indikator-indikator perilaku *job crafting* menunjukkan bahwa hanya 3,1% karyawan yang sering berharap pada atasan mau melakukan sesuatu yang mendorong dan meyakinkan untuk melakukan hal yang serupa. Hanya 4,6% karyawan yang sering secara proaktif menawarkan diri untuk menjadi bagian dari pekerjaan. Hanya 4,6% karyawan yang sering membuat pekerjaan lebih menantang. Hanya 7,7% karyawan yang selalu menanyakan kepada atasan puas atau senang dengan pekerjaan. Hanya 9,2% karyawan yang sering mempunyai cara tersendiri dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan karyawan yang sering berusaha mengelola pekerjaan sedemikian rupa termasuk mengurangi komunikasi atau berhubungan dengan orang-orang yang memiliki harapan yang tidak mungkin dilakukan. Hanya 12,3 % karyawan yang selalu mengambil langkah tertentu untuk memastikan bahwa pekerjaan secara emosional tidak terlalu menekan dan karyawan yang selalu mengambil langkah tertentu untuk memastikan bahwa tidak membuat pilihan-pilihan yang tidak mudah ditangani di tempat kerja. Hanya 13,8% karyawan yang selalu berusaha mengelola pekerjaan sedemikian rupa termasuk mengurangi komunikasi dengan orang-orang dan karyawan yang selalu teratur melakukan pekerjaan-pekerjaan tambahan meskipun hal tersebut tidak menerima gaji tambahan, serta hanya 15,4% karyawan yang selalu melakukan perencanaan sedemikian rupa dalam pekerjaan sehingga tidak perlu berkonsentrasi dalam jangka waktu yang terlalu lama. Untuk kategorisasi *job crafting* di CV. Three Wood Abadi berada pada kategori tinggi dengan nilai

persentase sebesar 21,54% dan kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 18,75%.

Berdasarkan beberapa pemaparan permasalahan yang dialami oleh karyawan, peneliti menawarkan asumsi terkait permasalahan *job crafting* pada karyawan yang mengacu pada salah satu faktor yang mempengaruhi *job crafting* menurut Volman (2011) yaitu *calling orientation* yang digunakan dalam konteks agama. Dimana individu percaya Tuhan terlibat di dalam pekerjaan dengan cara mengubah batas-batas relasional pekerjaan, sehingga individu memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini menjadi faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya *job crafting*.

Asumsi yang ditawarkan peneliti untuk meningkatkan *job crafting* pada karyawan yaitu dengan adanya agama dalam diri karyawan. Pemilihan asumsi tersebut didukung oleh penelitian The Princeton Religion Research Center (Indriana, Desiningrum, dan Kristiana, 2011) melaporkan bahwa 72% dari orang-orang yang berusia 18-24 tahun mengatakan bahwa agama sangat penting dalam hidupnya, sedangkan pada orang-orang yang berusia 50 tahun atau lebih berjumlah 91%. Hasil penelitian yang lain menunjukkan bahwa hanya 28% dari orang-orang yang berusia 18-24 tahun aktif menjalankan ibadah keagamaan dan 48% pada mereka yang berusia 50 tahun ke atas. Utami (2012) mengemukakan agama sebagai sumber kekuatan bagi individu dalam memberikan pengarahan/bimbingan, dukungan dan harapan. Individu yang berpedoman pada agama ketika menjalankan tugas di dalam pekerjaan dengan mengingat Tuhan atau memiliki hubungan spiritual dengan Tuhan disebut dengan *sanctification of*

work. Hal ini dapat menjadikan karyawan lebih proaktif dalam menjalankan perannya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang diikuti.

Backus (2013) mengatakan berdasarkan hasil penelitiannya bahwa *sanctification of work* secara positif meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen dalam organisasi, serta dapat menurunkan *turnover*. Carroll, Sicking, dan Thompson (2014) menambahkan bahwa *sanctification of work* memiliki makna dan karakter rohani. Secara empiris *sanctification of work* berhubungan dengan individu yang bekerja di lembaga agama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *sanctification of work* sebagai prediktor yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan *turnover*, dan komitmen organisasi.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas menjelaskan bahwa *sanctification of work* memiliki peran yang signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover*. Karyawan yang memiliki *sanctification of work* cenderung memiliki kepuasan dalam bekerja yang terdapat dalam perilaku *job crafting*. Slemp dan Brodrick (2013) menjelaskan *job crafting* sebagai cara dimana karyawan berperan aktif dalam melakukan perubahan fisik, kognitif atau hubungan sosial di dalam pekerjaannya sehingga karyawan lebih puas dan sejahtera. Walker, Jones, Wuensch, Aziz, dan Cope (2008) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *sanctification of work* lebih puas dan lebih komitmen dalam organisasi. Namun karyawan yang kurang memiliki *sanctification of work* cenderung bermaksud untuk meninggalkan organisasi. *Sanctification of work* mampu menjelaskan bagaimana perilaku karyawan guna meningkatkan *job crafting* yang perlu dimiliki oleh setiap karyawan.

Berdasarkan pemaparan singkat tentang latar belakang permasalahan dan kajian pustaka di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik peran *sanctification of work* terhadap *job crafting* pada karyawan di Kota Jepara.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *sanctification of work* terhadap *job crafting* pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Secara teoritis maupun praktis ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Manfaat Penelitian Secara Teoritis

Menambah khasanah ilmu pengetahuan psikologi dalam bidang psikologi islami dan psikologi industri dan organisasi khususnya bagi karyawan.

1. Manfaat Penelitian Secara Praktis

- a. Memberikan pengetahuan kepada karyawan terkait dengan hal-hal yang dapat meningkatkan perilaku proaktif dalam melakukan pekerjaan.
- b. Memberikan pengetahuan kepada perusahaan mengenai solusi yang ditawarkan melalui *sanctification of work*.

D. Keaslian Penelitian

Fokus penelitian ini adalah pada variabel *job crafting*. Terdapat beberapa penelitian yang memiliki tema *job crafting* seperti penelitian yang pernah dilakukan Slep, Kern, dan Brodrick (2015) dengan judul “*Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support*”, penelitian oleh Slep dan Brodrick (2014) dengan judul “*Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being*” dan penelitian oleh Brenninkmeijer & Koning (2015) dengan judul “*To craft or not craft the relationship between regulatory focus, job crafting and work outcome*”.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu:

1. Keaslian Topik

Penelitian ini sama dengan penelitian Slep, Kern, dan Brodrick (2015), penelitian Slep dan Brodrick (2014), dan Brenninkmeijer & Koning (2015) yang menempatkan topik *job crafting* sebagai variabel tergantung. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Slep, Kern, dan Brodrick (2015) yang menawarkan *workplace well-being* sebagai solusi (variabel independen) yang dapat meningkatkan *job crafting* dan *autonomy support*, Slep dan Brodrick (2014) dengan *optimising employee mental health*, dan Brenninkmeijer dan Koning (2015) menawarkan *craft or not craft*.

2. Keaslian Teori

Pada penelitian Slep, Kern, dan Brodrick (2015) menggunakan teori *job crafting* dari beberapa tokoh seperti Ryan dan Deci (2000), Slep dan

Brodrick (2014), dan Wrzesniewski dan Dutton (2001) begitupun dengan penelitian Slemp dan Brodrick (2014) yang menggunakan teori dari beberapa tokoh seperti Grant dan Ashford (2008), Wrzesniewski dan Dutton (2001), Tims et al. (2012), selanjutnya Brenninkmeijer dan Koning (2015) yang menggunakan teori dari beberapa tokoh seperti Wrzesniewski dan Dutton (2001), Tims dan Bakker (2010), dan Bakker dan Demerouti (2007). Sedangkan teori *job crafting* yang digunakan dalam penelitian ini ialah dari Wrzesniewski dan Dutton (2001), Tims, Bakker, dan Derks (2012), Slemp dan Brodrick (2014), Grant dan Ashford (2008), dan Berg dan Dutton (2008).

3. Keaslian Alat Ukur

Slemp, Kern, dan Brodrick (2015) menggunakan kuesioner baterai, kemudian pada penelitian Slemp dan Brodrick (2014) menggunakan kuesioner *job crafting* (JCQ). Pada penelitian Brenninkmeijer dan Koning (2015) alat ukur yang digunakan yaitu skala *job crafting* yang dikembangkan oleh Tims et al. (2012) dan mengukur empat aspek yaitu *including structural job resource, social job resource, challenging job demands, serta hindering job demands*. Sedangkan dalam penelitian ini mengadaptasi dari *Job crafting Scale* (JCS) (Tims, Bakker, Derks, 2012).

4. Keaslian Subjek

Subjek pada penelitian Slemp, Kern, dan Brodrick (2015) ialah sebanyak 334 karyawan di perguruan tinggi, bank, organisasi yang bergerak di bidang keuangan serta asuransi kesehatan, pada penelitian Slemp dan Brodrick (2014) subjek penelitian ialah 334 karyawan dan subjek pada

penelitian Brenninkmeijer dan Koning (2015) ialah 162 perempuan dan 221 laki-laki. Sedangkan subjek pada penelitian ini adalah karyawan swasta maupun negeri sebanyak 205 karyawan di Kota Jepara.