

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Observasi Kancah dan Persiapan**

##### **1. Orientasi Kancah**

Peneliti melakukan penelitian pada beberapa instansi secara random yang berada di Kota Jepara, yaitu sejumlah karyawan yang bekerja di CV. Three Wood Abadi, CV. Anugerah Jaya Mandiri, karyawan yang bekerja di Bank BRI dan BNI, serta karyawan yang bekerja di SMA N 1 Bangsri. Pada CV. Three Wood Abadi dan CV. Anugerah Jaya Mandiri bergerak dalam bidang *plywood*. Karyawan melakukan *job desk* sesuai dengan masing-masing jabatan. Jika karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan tugas yang diberikan atasan, karyawan yang lain siap membantu. Hal yang dapat memicu eratnya hubungan atasan dengan karyawan yaitu dengan adanya kegiatan rutin yaitu shalat berjamaah setiap dzuhur.

Pada karyawan di bank BRI dan BNI, terkadang pekerjaan yang dilakukan tidak hanya sesuai dengan *job desknya*. Ketika posisi Teller dalam keadaan genting, CS dapat membantu Teller dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengharuskan karyawan untuk memiliki perilaku proaktif. Selanjutnya pada SMA N 1 Bangsri. Kegiatan rutin yang dilakukan staf dan guru yaitu membaca asmaul husna setiap pagi bersama siswa. Guru tidak hanya mengampu satu mata pelajaran saja namun beberapa mata pelajaran. Di samping itu terdapat guru yang menjadi wali kelas yang mengharuskan guru memahami kegiatan yang dilakukan

oleh siswanya. Maka hal tersebut memenuhi kriteria subjek penelitian dimana penulis ingin mengetahui peran *sanctification of work* terhadap *job crafting* pada karyawan.

## 2. Persiapan

Penelitian perlu dilakukan persiapan terlebih dahulu sebelum mengambil data dengan tujuan memperoleh hasil yang baik, persiapan tersebut diantaranya persiapan administrasi dan persiapan alat ukur.

### a. Persiapan Administrasi

Terdapat beberapa persiapan yang dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian seperti mempersiapkan surat-surat perizinan untuk melakukan pengambilan data di beberapa instansi di Kota Jepara. Pada penelitian ini peneliti menggunakan surat permohonan izin penelitian yang dikeluarkan oleh Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia Nomor 910/Dek/70/Div.Um.RT/X/2016 dan 1061/Dek/70/Div.Um.RT/XI/2016 atas persetujuan Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia. Surat ijin penelitian ini ditujukan kepada beberapa instansi yang berada di Kota Jepara yang digunakan sebagai syarat untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian di instansi tersebut.

### b. Persiapan Alat Ukur

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan uji coba pada angket penelitian. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing aitem yang terdapat dalam angket tersebut mudah dipahami oleh

subjek. Persiapan alat ukur ini berupa penyusunan alat ukur yang digunakan dalam pengambilan data penelitian. Alat ukur pada penelitian ini berupa pertanyaan-pertanyaan yang berupa *self-report* yang disusun dalam bentuk kuisioner. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *job crafting*, skala *sanctification of work*, dan skala *social desirability*. Berikut pemaparan berdasarkan skala:

1) Skala *Job Crafting*

Skala *job crafting* bertujuan untuk mengungkap perubahan diri pada karyawan dimulai dari tuntutan pekerjaan dan sumber daya untuk mencapai dan/atau mengoptimalkan tujuan pribadi yang terkait dengan pekerjaannya. Skala yang digunakan dalam penyusunan angket ini yaitu adaptasi dari *Job crafting Scale* (Tims, Bakker, & Derks, 2012), terdiri dari 21 aitem dengan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach yang terdiri dari empat dimensi yang pertama *increasing structural job resources* 0.82, dimensi kedua *decreasing hindering job demands* 0.79, dimensi ketiga *increasing social job resources* 0.77 dan dimensi ke empat *increasing challenging job demands* 0.75, digunakan untuk mengembangkan skala agar dapat digunakan melalui pengukuran kuantitatif pada karyawan yang memiliki *job crafting*.

Selain itu, skala *job crafting* pada penelitian ini menggunakan lima alternatif jawaban yaitu tidak pernah, jarang, kadang-kadang, sering dan selalu. Hal ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa intensif individu dalam melakukan sikap proaktif di dalam pekerjaannya.

## 2) Skala *Sanctification of Work*

Skala *sanctification of work* bertujuan untuk mengungkap sejauhmana individu mempersepsikan objek atau peristiwa sebagai sebuah manifestasi keyakinan agamanya, pengalaman-pengalaman yang terhubung dengan Tuhan dan keyakinannya. Skala yang digunakan dalam penyusunan angket ini yaitu adaptasi dari *The Manifestation of God in Work Scale* (Kurniawan, 2015) yang terdiri dari 14 aitem meliputi dimensi *perceived God role in work* dan *perceived job fit religion* dengan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach 0.95.

Selain itu, skala *sanctification of work* pada penelitian ini menggunakan lima alternatif jawaban yaitu tidak pernah, jarang, kadang-kadang, sering dan selalu. Hal ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa intensif individu menjadikan bekerja sebagai ibadah kepada Allah SWT.

## 3) Skala *Social Desirability*

Skala *social desirability* digunakan untuk mengukur kecenderungan *social desirability* dalam menjawab aitem-aitem pertanyaan pada penelitian ini. Skala ini merupakan adaptasi dari *Social Desirability Scale-Short Form A* (Reynolds & Gerbasi, 1982), yang terdiri dari 11 aitem dengan alternatif jawaban “Ya” dan “Tidak”. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor total maka semakin tinggi *social desirability* yang dimiliki oleh individu dan sebaliknya.

Selain itu, pada penelitian ini peneliti menggunakan *try-out* terpakai sehingga skala *try-out* dan skala pengambilan data menggunakan aitem-aitem pertanyaan yang sama dan penyebaran data dilakukan hanya satu kali. Lalu, peneliti tidak melakukan uji coba alat ukur tetapi peneliti memastikan aitem-aitem untuk melakukan pengambilan data pada penelitian ini sudah sesuai dengan *blue print* indikator perilaku yang akan diungkap, sesuai dengan kaidah penulisan yang benar, dan tidak mengandung *social desirability* yang tinggi. Peneliti mengujikan kepada lima orang subjek yang sesuai dengan karakteristik pada penelitian yang bertujuan untuk tingkatan bahasa dan pemahaman yang peneliti gunakan.

c. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini disusun sepenuhnya oleh peneliti berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Uji coba alat ukur berlangsung pada tahap pengambilan data.

1) Skala *job crafting*

Skala *job crafting* terdiri dari 21 aitem (dengan semua aitem *favorable*). Pada skala *job crafting* menggunakan skala dari Tims, Bakker, & Derks (2012). Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach diperoleh sebesar 0.884. Skala 1 pada penelitian ini yang bertujuan untuk mengungkap *job crafting* pada subjek penelitian.

Tabel 5.  
Distribusi Aitem Skala *Job Crafting* setelah *Try Out*

Sub Skala <i>Job Crafting</i>	No Aitem	Indeks Diskriminasi Aitem	Koefisien Reliabilitas
<i>Job Crafting</i>	1-21	0.318 – 0.637	0.884

2) Skala *sanctification of work*

Skala *sanctification of work* terdiri dari 14 aitem (dengan semua aitem *favorable*). Pada skala *sanctification of work* menggunakan skala dari Kurniawan (2015). Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach diperoleh sebesar 0.885. Skala 2 pada penelitian ini yang bertujuan untuk mengungkap *sanctification of work* pada subjek penelitian.

Tabel 6.

Distribusi Aitem Skala *Sanctification of Work* setelah *Try Out*

Sub <i>Sanctification of Work</i>	Skala	No Aitem	Indeks Diskriminasi Aitem	Koefisien Reliabilitas
<i>Sanctification of Work</i>		1-14	0.461 – 0.682	0.885

3) Skala *social desirability*

Skala *social desirability* adalah skala kontrol dalam penelitian ini. Peneliti ini menggunakan *social desirability scale* untuk mengungkap kecenderungan berperilaku sesuai dengan nilai sosial. Hal ini berguna untuk menguji kebenaran dari jawaban subjek dalam menjawab skala lainnya. Koefisien reliabilitas skala Alpha Cronbach diperoleh sebesar 0.767 dengan jumlah aitem 11. Serta indeks korelasi item total bergerak antara 0.294-0.576. Pembuangan item tidak dilakukan karena tidak banyak meningkatkan reliabilitas.

Tabel 7.  
Distribusi Aitem Skala *Social Desirability* setelah *Try Out*

No Aitem	Butir Aitem	Indeks deskriminasi Aitem	Koefisien Reliabilitas
1.	Apakah Anda PERNAH merasa malas untuk melanjutkan pekerjaan jika Anda sudah tidak bersemangat lagi?	0.294	0.762
2.	Apakah Anda PERNAH merasa kesal ketika tidak mendapatkan seperti yang Anda inginkan?	0.377	0.754
3.	Apakah Anda SELALU menjadi pendengar yang baik dengan siapa pun Anda sedang berbicara?	0.316	0.761
4.	Apakah PERNAH terlintas dalam pikiran Anda untuk membalas orang yang telah menyakiti atau merugikan dari pada memaafkan dan melupakannya?	0.484	0.740
5.	Apakah Anda PERNAH merasa kesal terhadap seseorang yang mengungkapkan pemikiran sangat berbeda dengan pemikiran Anda?	0.469	0.742
6.	Apakah Anda SELALU bersikap ramah/sopan kepada siapa pun, termasuk terhadap orang yang tidak Anda sukai?	0.311	0.761
7.	Apakah Anda PERNAH merasa iri dengan nasib baik orang lain?	0.561	0.730
8.	Apakah Anda PERNAH merasa jengkel dengan orang yang meminta bantuan Anda?	0.576	0.729
9.	Apakah Anda SELALU bersedia mengakui kesalahan yang Anda lakukan?	0.325	0.759
10.	Apakah Anda PERNAH dengan sengaja mengatakan/melakukan sesuatu yang merugikan/menyakiti perasaan orang lain?	0.351	0.758
11.	Apakah Anda PERNAH mengambil kesempatan dalam kesempatan yang sedang dialami orang lain?	0.496	0.740

## **B. Laporan Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian dilakukan di beberapa instansi yang terdapat di Kota Jepara sesuai dengan karakteristik subjek yaitu karyawan baik laki-laki maupun perempuan. Pengambilan data dimulai pada bulan Juni dengan menyebarkan 180 kuesioner, namun yang kembali hanya 120 kuesioner. Selanjutnya peneliti melakukan pengambilan data kembali pada bulan oktober hingga desember dengan menyebarkan 150 kuesioner dan yang kembali hanya 85 kuesioner. Total keseluruhan kuesioner yang dianalisis berjumlah 205 kuesioner.

## **C. Hasil Penelitian**

### **1. Deskripsi Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan non guru di Kota Jepara berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan dengan rentang usia 15-56 tahun. Jumlah subjek yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 64 karyawan. Untuk rentang pendapatan perbulan yang diperoleh subjek berkisar 400000 – 20000000. Sebaran subjek penelitian dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8.

Deskripsi Subjek Penelitian

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	29	45,31%
2	Perempuan	35	54,69%
	Jumlah	64	100%

### **2. Deskripsi Data Penelitian**

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh norma deskripsi data penelitian. Deskripsi data mengungkap distribusi skor skala pada subjek atau variabel yang diteliti. Norma deskripsi data ini diperoleh dengan menggunakan norma persentil.



Norma persentil skala *job crafting* dan *sanctification of work* dapat dilihat pada Tabel 9 dibawah ini.

Tabel 9.  
Persentil untuk Kategorisasi

Persentil	<i>Job crafting</i>	<i>Sanctification of work</i>
20	2.8095	3.7857
40	3.2381	4.0000
60	3.5714	4.5714
80	3.9048	4.8571

Berdasarkan penormaan pada tabel di atas, peneliti akan membagi data menjadi lima kategori berdasarkan persentil. Kategorisasi menurut norma persentil dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini.

Tabel 10.  
Kategorisasi Norma Percentil

Persentil	Kategorisasi
$X < P_{20}$	Sangat Rendah
$P_{20} \leq X < P_{40}$	Rendah
$P_{40} \leq X < P_{60}$	Sedang
$P_{60} \leq X \leq P_{80}$	Tinggi
$X > P_{80}$	Sangat Tinggi

Rumus penormaan dan hasil kategorisasi dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini

Tabel 11.  
Rumus Penormaan

Rumus <i>Job crafting</i>	Kategorisasi	Rumus <i>Sanctification of work</i>
$X < 2.8095$	Sangat Rendah	$X < 3.7857$
$2.8095 \leq X < 3.2381$	Rendah	$3.7857 \leq X < 4.0000$
$3.2381 \leq X < 3.5714$	Sedang	$4.0000 \leq X < 4.5714$
$3.5714 \leq X \leq 3.9048$	Tinggi	$4.5714 \leq X \leq 4.8571$
$X > 3.9048$	Sangat Tinggi	$X > 4.8571$

Tabel 12.  
Norma Data Penelitian

Kategorisasi	<i>Job crafting</i>		<i>Sanctification of work</i>	
	F	%	F	%
Sangat Rendah	11	17,19%	12	18,75%
Rendah	14	21,87%	8	12,5%
Sedang	13	20,32%	18	28,12%
Tinggi	14	21,87%	14	21,88%
Sangat Tinggi	12	18,75%	12	18,75%
	64	100	64	100

Berdasarkan kategorisasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar subjek penelitian pada variabel *job crafting* dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 21,87%, namun pada variabel *sanctification of work* dalam kategori kategori sedang dengan persentase sebesar 28,12%.

### 3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur merujuk pada konsistensi/keajegan hasil pengukuran. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas Cronbach  $\alpha$ , yang bergerak dari 0 sampai 1. Berikut hasil uji reliabilitas variabel *job crafting*, *sanctification of work* dan *social desirability*.

Tabel 13.  
Uji Reliabilitas Alat Ukur

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Job crafting</i>	0.884
<i>Sanctification of work</i>	0.885
<i>Social Desirability</i>	0.767

Pada tabel uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa *job crafting*, *sanctification of work* dan *social desirability* memiliki reliabilitas yang tinggi.

### 4. Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu untuk memastikan apakah data penelitian menunjukkan normalitas sebaran

dan uji linieritas. Uji asumsi ini dilakukan dengan program statistik dalam SPSS version 22.0 for windows.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat data yang digunakan dalam penelitian memiliki penyebaran yang normal atau tidak. Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan *test of normality* kolmogorov-smirnov. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data adalah jika  $p > 0.05$  maka sebaran data dinyatakan normal, sebaliknya jika  $p < 0.05$  maka sebaran data dinyatakan tidak normal. Uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 14 dibawah ini.

Tabel 14.  
Uji Asumsi Normalitas Sebaran Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Jenis Kelamin	Uji Asumsi Normalitas Sebaran (Kolmogorov-Smirnov)		
		Statistic (df)	Sig.	Kategori
<i>Job crafting</i>	Laki-laki	0.106	0.200	Normal
	Perempuan	0.13	0.143	Normal
<i>Sanctification of work</i>	Laki-laki	0.129	0.200	Normal
	Perempuan	0.126	0.178	Normal

Hasil uji normalitas dengan menggunakan kolmogorov smirnov menunjukkan sebaran data normal pada skala *job crafting* untuk subjek laki-laki dengan nilai  $p = 0.200$  ( $p > 0.05$ ), untuk subjek perempuan dengan nilai  $p = 0.143$  ( $p > 0.05$ ). Selain itu, sebaran data normal pada skala *sanctification of work* untuk subjek laki-laki dengan nilai  $p = 0.200$  ( $p > 0.05$ ), untuk subjek perempuan dengan nilai  $p = 0.178$  ( $p > 0.05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *job crafting* dan *sanctification of work* memiliki distribusi data yang normal.

## b. Uji Linieritas

Uji asumsi linieritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang linier antara kedua variabel dalam penelitian. Hasil uji linieritas antara *job crafting* dan *sanctification of work* dapat dilihat pada Tabel 15 dibawah ini.

Tabel 15.  
Uji Asumsi Linieritas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian		F	P	Kategori
<i>Job crafting</i> dengan	F Linierity	6.509	0.015	Linier
<i>Sanctification of work</i>	F Deviation from Linierity	0.785	0.725	Linier

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *job crafting* dengan *sanctification of work* membentuk garis lurus dengan koefisien F Linierity = 6.509,  $p = 0.015$  ( $p < 0.05$ ) dan F Deviation from Linierity = 0.785,  $p = 0.725$  ( $p > 0.05$ ). Hasil pengukuran di atas dapat disimpulkan bahwa *job crafting* dengan *sanctification of work* memiliki hubungan linier.

## 5. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji asumsi yang dilakukan terhadap variabel *job crafting* dan *sanctification of work* dinyatakan bahwa kedua variabel memenuhi uji normalitas dan uji linieritas. Tahap selanjutnya yaitu melakukan uji analisis data untuk menguji hipotesis penelitian yaitu apakah ada hubungan positif antara variabel *job crafting* dan *sanctification of work* pada karyawan di Kota Jepara. Uji hipotesis ini menggunakan tehnik korelasi parametrik dari Pearson dapat dilihat pada Tabel 16 dibawah ini.

Tabel 16.  
Uji Hipotesis dan *Effect Sizes*

Variabel Penelitian	Uji Hipotesis				<i>Effect Sizes</i>
	R	r <sup>2</sup>	%	p	
<i>Sanctification of work &amp; Job crafting</i>	0.319	0.1017	10,17%	0.005	<i>Medium Effect Sizes</i>

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *sanctification of work* dan *job crafting* pada karyawan di Kota Jepara. Hal tersebut dapat dilihat dari signifikansi  $p = 0.005$  ( $p < 0.05$ ) dan koefisien korelasi positif sebesar  $r = 0.319$ . Analisis koefisien determinan  $r^2$  sebesar 0.1017 menunjukkan bahwa *sanctification of work* memberikan pengaruh pada *job crafting* sebesar 10,17% yang termasuk dalam kategori *medium effect sizes*. Semakin tinggi karyawan memiliki *sanctification of work* maka semakin tinggi *job crafting*. Oleh karena itu hipotesis penelitian ini diterima.

## 6. Analisis Tambahan

Analisis tambahan pada penelitian ini menggunakan uji regresi. Uji regresi ini bertujuan untuk melihat pembuktian dari hipotesis yang telah diajukan peneliti yaitu *sanctification of work* akan berhubungan kuat terhadap *job crafting*. Setelah itu peneliti melakukan uji regresi berdasarkan variabel demografik subjek.

Tabel 17.  
Uji Regresi

Model	R	Sig. F Change	R Square	Persentase
1	0.375 <sup>a,b</sup>	0.002	0.141	14,1%
2	0.447 <sup>a,b</sup>	0.007	0.200	20%
3	0.365 <sup>a,b</sup>	0.043	0.133	13,3%
4	0,359 <sup>a,b</sup>	0,040	0,129	12,9%
5	0.455 <sup>a,b</sup>	0.009	0.207	20,7%

a. *Predictors: (Constant), Perceived job fit religion*

b. *Dependent Variable: Job Crafting*

Model 1 Variabel Psikologis

Model 2 berdasarkan Gender Perempuan

Model 3 berdasarkan Lama Bekerja <3 tahun

Model 4 berdasarkan Lama Bekerja >=3 tahun

#### Model 5 berdasarkan Status Pernikahan Lajang

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil bahwa terdapat dimensi *sanctification of work* yang paling prediktif terhadap *job crafting* pada karyawan yaitu *perceived job fit religion* (pekerjaan sesuai dengan identitas ajaran agama atau kitab suci agama) berdasarkan variabel psikologis dengan persentase sebesar 14,1% yang termasuk dalam kategori *medium effect sizes*. Hal tersebut dapat dilihat dari signifikansi  $p = 0.002$  ( $p < 0.05$ ) dan koefisien R square = 0.375. Berdasarkan gender perempuan dengan persentase sebesar 20% yang termasuk dalam kategori *medium effect sizes*. Hal tersebut dapat dilihat dari signifikansi  $p = 0.007$  ( $p < 0.05$ ) dan koefisien R square = 0.200. Berdasarkan lama bekerja <3 tahun dengan persentase sebesar 13,3% yang termasuk dalam kategori *medium effect sizes*. Hal tersebut dapat dilihat dari signifikansi  $p = 0.043$  ( $p < 0.05$ ) dan koefisien R square = 0.133. Sedangkan berdasarkan lama bekerja  $\geq 3$  tahun dengan persentase sebesar 12,9% yang termasuk dalam kategori *medium effect sizes*. Hal tersebut dapat dilihat dari signifikansi  $p = 0.040$  ( $p < 0.05$ ) dan koefisien R square = 0.359. Berdasarkan status pernikahan pada subjek lajang (belum menikah) dengan persentase sebesar 20,7% yang termasuk dalam kategori *medium effect sizes*. Hal tersebut dapat dilihat dari signifikansi  $p = 0.009$  ( $p < 0.05$ ) dan koefisien R square = 0.455.

#### D. Pembahasan

Tujuan studi yang ingin mengetahui peran *sanctification of work* terhadap *job crafting* mendapat dukungan empirik dalam penelitian (lihat tabel 16). Merujuk pada kategorisasi *effect sizes* dari Cohen (1988), hasil estimasi *effect sizes* mengindikasikan *sanctification of work* memiliki *a medium effect sizes* terhadap *job crafting* karena mampu menjelaskan varian *sanctification of work* dan *job crafting* sebesar 10,17%. Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan adanya hubungan positif antara variabel *sanctification of work* dan variabel *job crafting* diterima (lihat tabel 16). Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *job crafting* pada karyawan dapat dijelaskan melalui *sanctification of work* yang dimiliki karyawan. Semakin tinggi *sanctification of work* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *job crafting* yang dimiliki karyawan. Begitu sebaliknya, semakin rendah *sanctification of work* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula *job crafting* yang dimiliki karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wrzesniewski (Berg, 2007) menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam kelompok dengan memiliki orientasi terhadap Tuhan lebih komitmen, lebih percaya sesama anggota, dan dapat mengurangi konflik. Karena individu yang berorientasi kepada Tuhan melihat pekerjaan sebagai sumber utama semangat hidup. Selain itu Berg (2007) mengemukakan bahwa individu yang percaya kepada Tuhan didalam pekerjaan akan memiliki semangat, senang, lebih bermakna, serta memuaskan. Hasil penelitian yang dilakukan Berg (2007) menemukan bahwa individu yang menggunakan cara ini lebih berserah diri kepada Tuhan.

Bekerja tidak hanya kewajiban untuk memperoleh nafkah untuk diri sendiri maupun keluarga. Namun ada hal yang lebih esensial dari pada itu, yaitu tentang menjalankan kewajiban terhadap Tuhan. Ketika karyawan dihadapkan dalam persoalan dalam pekerjaan, karyawan tidak mudah terpuruk. Karena karyawan memiliki pedoman hidup yang kuat yaitu berorientasi terhadap Tuhan, dengan menganggap bekerja sebagai ibadah. Sehingga karyawan lebih memiliki semangat dalam bekerja dengan niat hanya untuk Tuhan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Kurlinkus (2014) yang mengkaji bahwa *craft* merupakan desain pemberian Tuhan.

Bekerja dalam pandangan Islam begitu tinggi derajatnya hingga Allah menyamakan derajat dengan orang yang berjihad. Sebagaimana dijelaskan dalam sepenggal hadits riwayat Ahmad yang artinya sebagai berikut:

*“Sesungguhnya Allah menyukai hamba yang bekerja dan terampil. Siapa yang bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya maka ia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah.”*

Selain itu, bekerja sebagai ibadah kepada Allah SWT sesuai dengan penggalan ayat (Q.S Al-Jumu’ah 62:10) berikut ini:

*“Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”.*

Penelitian ini sejalan dengan sepenggal ayat (Q.S Ar-Ra’d 13:11) berikut:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ، مَنِ أَمَرَ اللَّهُ بِتِلْكَ اللَّهُ لَا يُغَيِّرُ  
مَا يَقُومُ حَتَّىٰ يَغْيُرُوا مَا بَأْنَفْسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ يَقَوْمٍ سَوَاءً فَلَا مَرَدَّ لَهُ، وَمَا لَهُمْ  
مِّنْ دُونِهِ، مِنْ وَّالٍ ۗ



*Artinya: Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

Berdasarkan pemaparan ayat diatas menjelaskan bahwa individu diperintahkan untuk mencari karunia Allah SWT. Hal ini dapat dilakukan dengan cara berusaha (berikhtiar) untuk senantiasa memperbaiki diri dan senantiasa bersyukur atas pemberian nikmat dari Allah SWT.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 14 (21,87%) responden memiliki sikap *job crafting* dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan tingkat *job crafting* pada kategori tinggi diikuti dengan *sanctification of work* berada pada level sedang sebanyak 18 (28,12%) responden (lihat tabel 12). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Mahoney (Walker, Jones, Wuensch, Aziz, dan Cope, 2008) menunjukkan bahwa individu yang memiliki hubungan secara kuat dengan Allah (*theistic sanctification*) secara khusus memiliki skor tertinggi dalam hal agama dan hubungan keluarga. Selain itu, meningkatkan komitmen, dukungan sosial, *locus control*, dan lebih percaya diri dengan mengarah pada hal yang lebih besar yaitu tujuan hidup dan makna kebahagiaan. Hal ini membuktikan bahwa ketika karyawan menganggap bekerja sebagai kewajiban untuk beribadah kepada Allah SWT, maka akan karyawan akan lebih proaktif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil analisis tambahan pada penelitian ini berdasarkan variabel demografik antara lain gender, lama bekerja, dan status pernikahan. Temuan

menarik dari penelitian ini yaitu adanya dimensi *sanctification of work* yang prediktif terhadap *job crafting* karyawan yaitu *perceived job fit religion* dimana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan identitas ajaran agama dan yakin segala yang dilakukan terkait pekerjaan mengikuti/sesuai dengan ketetapan Tuhan yang ada dalam kitab suci agamanya. Temuan berdasarkan gender (lihat tabel 17) menunjukkan bahwa pada karyawan perempuan tingkat signifikansinya lebih tinggi daripada karyawan laki-laki. Artinya *job crafting* dianggap lebih penting pada karyawan perempuan daripada karyawan laki-laki dengan persentase sebesar 20% yang termasuk dalam kategori *medium effect sizes*. Hal ini mungkin terjadi karena perempuan memiliki keseimbangan kerja yang baik dengan adanya peran di dalam tempat kerja maupun di rumah. Sejalan dengan penelitian Handayani (2016) yang menjelaskan bahwa sebanyak 71,83% perempuan memiliki otonomi kerja yang tinggi yang diikuti dengan keseimbangan kerja untuk meminimalkan tekanan, kelelahan, dan konflik bekerja.

Temuan menarik berdasarkan lama bekerja (lihat tabel 17) menunjukkan bahwa pada karyawan yang bekerja di bawah tiga tahun tingkat signifikansinya lebih tinggi dibanding pada karyawan yang bekerja di atas tiga tahun. Artinya, *job crafting* dianggap lebih penting pada karyawan di bawah tiga tahun daripada karyawan yang bekerja di atas tiga tahun dengan persentase sebesar 13,3% yang termasuk dalam kategori *medium effect sizes*.

Temuan selanjutnya yaitu berdasarkan status pernikahan (lihat tabel 17) bahwa pada karyawan yang lajang atau belum menikah tingkat signifikansinya lebih tinggi dibanding pada karyawan yang sudah menikah. Artinya, *job crafting*

dianggap lebih penting pada karyawan yang lajang atau belum menikah daripada karyawan yang sudah menikah dengan persentase sebesar 20,7% yang termasuk dalam kategori *medium effect sizes*. Hal ini terjadi mungkin karena karyawan yang lajang mudah beradaptasi saat memiliki beban kerja yang berlebih di lingkungan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Solberg dan Wong (2016) menemukan bahwa hubungan yang positif ketika karyawan yang memiliki beban pekerjaan berlebih cenderung memiliki adaptasi yang tinggi. Selain itu, karyawan yang lajang lebih energik dan mampu mengatasi hal-hal yang sulit. Sejalan dengan penelitian Bakker dan Demerouti (2009) yang menjelaskan bahwa individu yang energik cenderung menginvestasikan usahanya dalam pekerjaan, lebih mudah bergaul, merasa lebih bermanfaat, serta mampu mengatasi hal-hal yang sulit.

Kelemahan dari penelitian ini yaitu tidak adanya variabel demografik seperti agama. Selain itu, peneliti tidak membuat spesifikasi subjek, sehingga penelitian ini datanya terlalu bervariasi. Selanjutnya, subjek tidak dibedakan berdasarkan faktor karir. Oleh karena itu diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi penelitian selanjutnya.