

NASKAH PUBLIKASI

**PERAN *SANCTIFICATION OF WORK* TERHADAP *JOB CRAFTING* PADA
KARYAWAN**



Oleh:

Dika Safara

Irwan Nuryana Kuniawan



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2017

NASKAH PUBLIKASI

**PERAN *SANCTIFICATION OF WORK* TERHADAP *JOB CRAFTING* PADA
KARYAWAN**



Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Irwan".

Irwan Nuryana Kurniawan, S.Psi., M.Si

***THE ROLE OF SANCTIFICATION OF WORK WITH JOB CRAFTING ON
EMPLOYEES***

Dika Safara

Irwan Nuryana Kurniawan

ABSTRACT

This study examined the role of sanctification of work with job crafting on employees. This study tested the hypothesis that the relationship of sanctification of work has positive correlation with job crafting. The Job Crafting Scale (JCS; Tims, Bakker, & Derks, 2012) and The Sanctification of Work Scale (MGWS-Indonesian Version; Kurniawan, 2015) was administered to 64 employees, consist of 45,31% men and 54,69% women. Result indicate statistically significant positive effect of the role sanctification of work on job crafting. Research findings, limitation, and recommendations are briefly discusses.

Keywords : Sanctification of work, Job crafting, Employees

PENGANTAR

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.

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Sebagaimana tujuan dan hipotesis penelitian yang diajukan, maka penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian korelasional dengan melibatkan variabel penelitian sebagai berikut

1. Variabel dependen : *Job crafting*
2. Variabel independen : *Sanctification of work*
3. Variabel kontrol : *Social desirability*

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Job crafting* adalah skor responden pada Skala *Job Crafting* (JCS; Tims, Bakker, & Derks, 2012). Skala *job crafting* mengungkap perubahan diri pada karyawan dimulai dari tuntutan pekerjaan dan sumber daya untuk mencapai dan/atau mengoptimalkan tujuan pribadi yang terkait dengan pekerjaannya. Semakin tinggi skor, semakin tinggi *job craftingnya*. Sebaliknya, semakin rendah skor semakin rendah *job craftingnya*.
2. *Sanctification of work* adalah skor responden pada Skala *Sanctification of Work* (MGWS-Versi Indonesia; Kurniawan, 2015). 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. Semakin tinggi skor, semakin tinggi *sanctification of work*. Sebaliknya, semakin rendah skor, maka semakin rendah *sanctification of work*.

3. *Social Desirability* adalah skor responden pada *Scale—Short Form A* (Reynolds & Gerbasi, 1982). *Scale—Short Form* mengungkap penilaian kecenderungan *social desirability* yang dimiliki oleh responden. Semakin tinggi skor, semakin tinggi kecenderungan sosialnya. Sebaliknya, semakin rendah skor semakin rendah kecenderungan sosialnya.

C. Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan 205 karyawan di Jepara, baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan. Untuk keperluan uji hipotesis, subjek yang dianalisis berjumlah 64 karyawan baik laki-laki maupun perempuan yang memiliki kecenderungan *social desirability* yang rendah.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode *self-report* berbentuk kuesioner. Kuesioner penelitian terdiri atas data demografik dan skala psikologis. Skala psikologis dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Skala *Job Crafting*, diadaptasi 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*.

2. Skala *Sanctification of Work*, diadaptasi dari Skala *Sanctification of Work* (MGWS-Versi Indonesia; 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.
3. Skala *Social Desirability*, diadaptasi dari *Social Desirability Scale-Short Form A* (Reynolds & Gerbasi, 1982), terdiri atas 11 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* 0.594.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Validitas alat ukur mengacu pada pengertian sejauhmana interpretasi skor sebuah alat ukur didukung oleh bukti-bukti empiris yang relevan dengan apa yang seharusnya diukur. Untuk mengevaluasi validitas alat ukur dalam penelitian ini, penelitian merujuk pada pendapat Cook, Brisme, & Sizer (2006) yang menegaskan bahwa untuk mengevaluasi validitas alat ukur:

- a. Alat ukur harus reliabel,
- b. Isi dan konstrak dari aitem-aitem alat ukur harus mencerminkan apa yang diukur

Berikut ini adalah langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam mengupayakan dan menjamin validitas alat ukur penelitian:

- 1) Memilih alat ukur psikologis yang sudah tervalidasi dalam jurnal internasional-terdapat informasi psikometri dari alat ukur yang dipilih.

- 2) Melakukan translasi alat ukur dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia dengan merujuk pada Cambridge Dictionary Online untuk menemukan konteks yang lebih tepat dari setiap aitem dan diharapkan akan lebih mudah dipahami oleh responden penelitian.
- 3) Meminta *professional judgment* kepada dosen pembimbing skripsi terkait validitas isi alat ukur yaitu dimensi relevansi (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur berisi aitem-aitem yang benar-benar berhubungan dengan tujuan pengukuran) dan dimensi komprehensif (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur sudah mewakili semua aspek teoritis yang mendasari konstruk alat ukur).
- 4) Melakukan *try-out preliminary* alat ukur terhadap 5 orang responden untuk memastikan responden dengan cepat dan mudah dalam memahami aitem-aitem alat ukur. Perbaikan aitem pertanyaan dilakukan jika 2 atau 3 responden mengalami kesulitan dalam memahami sebuah aitem alat ukur.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur merujuk pada konsistensi/keajegan hasil pengukuran. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas Cronbach α , yang bergerak dari 0 sampai 1. Nunnally dan Bernstein (1994) menyatakan bahwa reliabilitas dikategorikan memuaskan (*has a good reliability*) jika minimal koefisien reliabilitas Cronbach $\alpha = 0.70$. Koefisien Reliabilitas Cronbach α akan dihitung dengan program SPSS.

F. Metode Analisis Data

Untuk mengolah data yang diperoleh melalui kuesioner, maka penelitian melakukan analisis data dengan menggunakan analisis statistik korelasi untuk keperluan uji hipotesis. Perhitungan koefisien korelasi dibantu dengan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 23 for windows*.

Sementara itu, koefisien determinasi (r^2) menunjukkan proporsi variabilitas pada satu variabel yang dapat ditentukan dari hubungannya dengan variabel lain. Perhitungan koefisien determinasi dilakukan secara manual dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi.

Untuk memaknai hasil penelitian, peneliti menggunakan rujukan dari Cohen (1988) yang menetapkan 3 (tiga) klasifikasi makna koefisien determinasi (r^2), yaitu :

Tabel 1.

Kriteria Cohen untuk Interpretasi Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi	Koefisien determinasi	% varian yang dapat dijelaskan	Kategori
$r = 0.10$	$r^2 = 0.01$	1%	<i>Small effect</i>
$r = 0.30$	$r^2 = 0.09$	9%	<i>Medium effect</i>
$r = 0.50$	$r^2 = 0.25$	25%	<i>Large effect</i>

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Analisis statistika dilakukan untuk mengevaluasi apakah hipotesis penelitian mendapatkan dukungan empirik atau tidak dalam penelitian ini. Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu untuk memastikan apakah data penelitian menunjukkan normalitas sebaran dan

linieritas. Hasil estimasi statistik memperlihatkan bahwa asumsi normalitas sebaran (lihat Tabel 2) tidak terpenuhi dan asumsi linieritas (lihat Tabel 3) terpenuhi. Berikut ini adalah hasil uji asumsi dan uji hipotesis penelitian :

Tabel 2.

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

Tabel 3.

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

Tabel 4.

Uji Hipotesis dan *Effect Sizes*

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

Tabel 4 di atas memperlihatkan hipotesis penelitian mendapatkan dukungan empirik dalam penelitian. 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%. Peneliti juga melakukan kategorisasi dengan menggunakan norma persentil untuk mengetahui

lebih jauh di mana level *sanctification of work* dan *job crafting* terhadap setiap subjek penelitian. Merujuk pada norma persentil, peneliti melakukan komputasi untuk melihat persentase masing-masing kategori untuk responden penelitian pada kedua variabel penelitian.

Tabel 5.
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

Tabel 6.
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%.

B. Pembahasan

Tujuan studi yang ingin mengetahui peran *sanctification of work* terhadap *job crafting* mendapat dukungan empirik dalam penelitian (lihat tabel 4). 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 4). 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 مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ، مَن أَمَرَ اللَّهُ بِتَلَاغٍ لَا يُغَيِّرُ
مَا يَقُومُ حَتَّىٰ يَغْيُرُوا مَا بَأْنَفْسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ يَقَوْمٍ سَوَاءً فَلَا مَرَدَّ لَهُ، وَمَا لَهُمْ
مِّنْ دُونِهِ، مِّنْ وَآلٍ

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 6). 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 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 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 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.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya *sanctification of work* berhubungan secara signifikan dengan tinggi rendahnya *job crafting*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *sanctification of work* akan meningkatkan perilaku *job crafting* pada karyawan. Penelitian ini menemukan hubungan secara khusus antara *sanctification of work* dan *job crafting* yang bervariasi menurut beberapa faktor demografik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran, antara lain:

1. Bagi Instansi

Instansi diharapkan dapat memberikan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan ajaran agama yang diyakini oleh setiap individu, sehingga individu lebih proaktif dalam melakukan tugas yang diberikan instansi.

2. Bagi Subjek

Subjek diharapkan dapat meningkatkan keyakinannya terhadap keterlibatan Tuhan dalam perkembangan karier di dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih bermakna.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel demografik seperti agama, sehingga informasi yang diperoleh lebih luas. Selanjutnya peneliti membuat spesifikasi subjek, agar data yang diperoleh lebih homogen. Selain itu, diharapkan untuk dapat membedakan subjek berdasarkan faktor karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Backus, L. (2013). *Sanctification of work: A potentia moderator of the relationship between work stress and health* (Disertasi). Graduate of bowling green state university.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220-236.
- Berg, J. M. (2007). *Coping with passion: Crafting work and leisure to answer a missed calling* (Naskah Publikasi). Michigan: Organizational Studies Program University of Michigan.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 158-186.
- Bizzi, L. (2016). Network characteristics: When an individual's job crafting depends on the jobs of other. *Journal Human Relations*, 1-25.
- Brenninkmeijer, V., & Koning, M. H. (2015). To craft or not to craft the relationship between regulatory focus, job crafting and work outcome. *Journal Career Development International*, 20(2), 147-162.
- Caroll, S. T., Sicking, J. A. S., & Thompson, B. (2014). Sanctification of work: assessing the role of spirituality in employment attitudes. *Journal Mental Health, Religion & Culture*, 17(6), 545-556.
- Cenciotti, R., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2016). Psychological capital and career success over time: The mediating role of job crafting. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 1-13.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. (pp. 262, 263, 299).
- Handayani, A., Adiyanti, M. G., Afiatin, T., & Himam, F. (2016). Psychosocial factors influencing work-family balance of working mothers. *Journals of Arts, Sciences, and Commerce*, 4(1), 33-43.
- Indriana, Y., Desiningrum, D. R., & Kristiana, I. F. (2011). Religiositas, keberadaan dan kesejahteraan sosial (social well being) pada lansia binaan PMI cabang Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 10(2), 184-193.

- Kira, M., Eijnatten, F. M. V., & Balkin, D. B. (2010). Crafting sustainable work: Development of personal resources. *Journal of Organizational Change Management*, 23(5), 616-632.
- Kurlinkus, W. C. (2014). Crafting design: An archaeology of “craft” as god term. *Journal Computers and Composition*, 33, 50-67.
- Kurniawan, I. N. (2015). *Struktur faktor theistic sanctification of work-scale: Studi pendahuluan pada sampel karyawan Indonesia*. Laporan penelitian (unpublished). Research centre for developing psychological measures on islamic perspective, Yogyakarta.
- Lyons, P. (2008). The crafting of jobs and individual differences. *Journal Bus Psychol*, 23, 25-36.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill
- Reynolds, W. M., & Gerbasi, K. C (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38(1), 119-125.
- Ridho, M. T., & Kurniawan, I. N. (2015). *Job crafting dan work engagement: Studi pendahuluan*. Naskah Publikasi (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Rumeser, J. A. A., & Tambuwun, T. E. (2011). Hubungan antara tingkat stres kerja dengan pemilihan coping stress strategy karyawan di kantor pusat adira insurance. *Jurnal Humaniora*, 2(1), 214-227.
- Sari, W. A. I., & Kurniawan, I. N. (2015). *Peran tawakkal kepada Allah dan job crafting terhadap work engagement karyawan*. Naskah Publikasi (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Siddiqi, M. A. (2015). Work engagement and job crafting of service employees influencing customer outcomes. *The Journal for Decision Makers*, 40(3), 277-292.
- Slemp, G. R., & Brodrick, D. A. V. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure to extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146.
- Slemp, G. R., & Brodrick, D. A. V. (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal Happiness Stud*, 15, 957-977.

- Solberg, E., & Wong, S. I. (2016). Crafting one's job to take charge of role overload: When proactivity requires adaptivity across levels. *Journal the Leadership Quarterly*, 27, 713-726.
- Thok, W. S. (2015). Kebiasaan buruk karyawan Indonesia. Diupload pada tanggal 24 Juni 2015 pukul 04:54 WIB. Diakses pada tanggal 16 Maret 2017 pukul 14:13 WIB. http://www.kompasiana.com/ws-thok/kebiasaan-buruk-karyawan-indonesia_5528c464f17e614b058b45ba
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of The Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy-performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490-507.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationship with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
- Utami, M. S. (2012). Religiusitas, koping religius, dan kesejahteraan subjektif. *Jurnal Psikologi*, 39(1), 46-66.
- Volman, M. (2011). *Putting the context back in job crafting research: Causes of job crafting behavior* (Thesis). Master's thesis human resources studies at Tilburg University.
- Walker, A. G., Jones, M. N., Wuensch, K. L., Aziz, S., & Cope, J. G. (2008). Sanctifying work: Effect on satisfaction, commitment, and intent to leave. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 18, 132-145.