

Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Desain Grafis di Kota Bandung

Aura Puji Astuti*, Suhana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*aura.puji7@gmail.com, hansunisba@gmail.com

Abstract. Job crafting is an effort made actively by individuals to balance job demands and job resources. Through job crafting efforts, work engagement can increase resulting in good work productivity. This study aims to determine how much influence job crafting has on work engagement in graphic design employees. The research method used is quantitative with 128 graphic design employees in Bandung City. This study used the job crafting scale (JCS) measuring instrument from Tims et al., (2012) which was adapted by researchers and the utrecht work engagement scale (UWES) measuring instrument from Schaufeli & Bakker which was adapted by Aryanti et al., (2020). The results found 99.2% of graphic design employees have high job crafting and 99.2% of graphic design employees have high work engagement. The effect of job crafting on work engagement in this study is 69.8%. The results of increasing social job resources have the highest significant effect on work engagement.

Keywords: *Job Crafting Work Engagement, Graphic Design Employee.*

Abstrak. *Job crafting* merupakan upaya yang dilakukan secara aktif oleh individu untuk menyeimbangkan *job demand* dan *job resources*. Melalui upaya *job crafting*, *work engagement* dapat meningkat sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pada karyawan desain grafis. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah subjek 128 karyawan desain grafis di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan alat ukur *job crafting scale* (JCS) dari Tims et al., (2012) yang diadaptasi oleh peneliti dan alat ukur *utrecht work engagement scale* (UWES) dari Schaufeli & Bakker yang diadaptasi oleh Aryanti et al.,(2020). Hasil penelitian ditemukan 99,2% karyawan desain grafis memiliki *job crafting* yang tinggi dan 99,2% karyawan desain grafis memiliki *work engagement* yang tinggi. Pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pada penelitian ini sebesar 69,8%. Hasil *increasing social job resources* memiliki pengaruh signifikan paling tinggi terhadap *work engagement*.

Kata Kunci: *Job Crafting Work Engagement, Karyawan Desain Grafis.*

A. Pendahuluan

Organisasi dan lembaga membutuhkan sumber daya manusia yang secara psikologis berkaitan dengan pekerjaan mereka, yaitu karyawan yang memiliki sumber daya pribadi yang baik [1]. Hasil penelitian Ferguson et al., [2] menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang baik cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi, memiliki keterampilan, berkualitas, dan berkompeten sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan kebutuhan tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan yang bersemangat dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki *work engagement* dalam menjalankan pekerjaannya [3].

Karyawan yang terikat akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang kuat dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan akan berusaha lebih banyak dalam pekerjaan dan berkomitmen serta setia kepada perusahaan yang akan mendorong inovasi untuk memajukan perusahaan [4]. Terdapat empat alasan terkait karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi memiliki hasil yang lebih baik daripada karyawan yang tidak *work engagement*, yaitu *work engagement* dapat memberikan efek kesehatan yang lebih baik, *work engagement* dapat menciptakan energi atau sumber kekuatan untuk menyelesaikan pekerjaan dan *work engagement* dapat mempengaruhi lingkungan kerja [5]. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Maarif, dan Sukmawati [6] menunjukkan bahwa kurangnya *work engagement* dalam pekerjaan dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan semangat pada karyawan, keadaan tersebut dapat membuat mereka merasa terbebani dan kurang produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Menurut Schaufeli dan Bakker [7], *work engagement* dipengaruhi dua faktor utama yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job demands* mencakup aspek-aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasional dari pekerjaan yang memerlukan usaha yang berkelanjutan dalam bentuk fisik, kognitif, dan emosional [7]. Bakker dan Demerouti [8] menyatakan bahwa *work engagement* juga berhubungan dengan *personal resources* (sumber daya personal) yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerja. Salah satu bentuk *personal resources* adalah perilaku proaktif yaitu inisiatif diri sendiri, tindakan proaktif yang ditunjukkan untuk mengubah dan memperbaiki situasi atau diri sendiri [9]. Tims, Bakker, dan Derks [10] menyatakan bahwa salah satu bentuk perilaku proaktif adalah *job crafting*.

Menurut Demerouti [11], *job crafting* menggambarkan perilaku karyawan dari inisiatif mereka sendiri yaitu mereka mengubah aspek pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. *Job crafting* dianggap sebagai potensi untuk menyeimbangkan *job demands* dengan *job resource* [12]. *Job crafting* dibutuhkan untuk membuat karyawan termotivasi dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan yang menantang dan untuk mencapai hasil yang optimal [13]. Tims et al, [14] menyatakan bahwa *job crafting* terbukti berpengaruh terhadap *work engagement* dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sebuah studi yang berjudul *leader-member exchange fosters work engagement: the mediating role of job crafting* dengan responden yang terdiri dari 402 karyawan yang bekerja di perusahaan surat dan paket terkemuka di Belanda yang dilakukan oleh Mirjam dan Ayla [15] menemukan bahwa *job crafting* mempengaruhi *work engagement* secara signifikan positif. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, dalam penelitian Mislum [16] yang berjudul *job crafting in organizations : a valuable approach for job performance or just a theoretical framework?* dengan jumlah responden 88 karyawan yang bekerja di operator bandara internasional di Jerman menyatakan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Industri kreatif, juga dikenal sebagai ekonomi kreatif, adalah salah satu sektor strategis yang berperan besar dalam kontribusi terhadap perekonomian Indonesia, industri ini berasal dari kreativitas individu, dan memberikan banyak peluang lapangan kerja baru serta meningkatkan kesejahteraan Masyarakat [17]. Di tengah perkembangan industri kreatif saat ini, peran desainer grafis menjadi sangat penting [17]. Dalam era sekarang, desain grafis menjadi pekerjaan yang dibutuhkan di segala bidang untuk menarik perhatian orang pada produk yang ditawarkan, dalam pekerjaan desain grafis membutuhkan kreativitas, imajinasi, dan keindahan sebagai dasar dalam proses kerja [18]. Menurut Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual [20] menyatakan bahwa Bandung merupakan kota kreatif dimana aktivitas kulturalnya menyatu dengan aktivitas

ekonomi dan sosial. Bandung mendorong Pembangunan kreativitas yang merupakan 56% aktivitas ekonomi Bandung yang berkaitan dengan desain, industri fashion, desain grafis dan media digital sebagai 3 subsektor teratas dari ekonomi kreatif lokal [20].

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Desain Grafis Di Kota Bandung”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mendapatkan gambaran *job crafting* pada karyawan desain grafis.
2. Untuk mendapatkan gambaran *work engagement* pada karyawan desain grafis.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pada karyawan desain grafis.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Karyawan Desain Grafis di Kota Bandung dengan jumlah tidak diketahui.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Non Random Sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 128 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau google form, wawancara, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis *multiple regression*.

Alat ukur *job crafting* dalam penelitian ini menggunakan *Job Crafting Scale* (JCS) yang dikembangkan oleh Tims et al, [10] dan telah di adaptasi dalam bahasa Indonesia oleh peneliti berdasarkan 4 aspek yang terdapat pada *job crafting* yang terdiri dari 21 item, dengan skala likert 5 poin mulai dari 1 (tidak pernah) hingga 5 (sering). Alat ukur *work engagement* dalam penelitian ini *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker [7] dan telah diadaptasi oleh Aryanti et al., [21] yang berdasarkan 3 aspek yang terdapat pada *work engagement* dengan jumlah pernyataan sebanyak 16 item, dengan skala likert 5 kategori rentang respon dimulai dari 0 (tidak pernah) hingga 4 (selalu)..

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum *Job Crafting* pada Karyawan Desain Grafis di Kota Bandung

Tabel 1. Gambaran Umum *Job Crafting*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Job Crafting</i> Rendah	1	0,8%
2	<i>Job Crafting</i> Tinggi	127	99,2%
	Total	128	100%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 1, sebanyak 1 orang karyawan desain grafis (0,8%) memiliki *job crafting* rendah, sedangkan sebanyak 127 orang karyawan desain grafis (99,2%) memiliki *job crafting* tinggi.

Gambaran Umum *Work Engagement* pada karyawan Desain grafis di Kota Bandung

Tabel 2. Gambaran Umum *Work Engagement*

No.	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Work Engagement</i> Rendah	1	0,8%
2	<i>Work Engagement</i> Tinggi	127	99,2%
	Total	128	100%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 2, sebanyak 1 orang karyawan desain grafis (0,8%) memiliki *Work Engagement* rendah, sedangkan sebanyak 127 orang karyawan desain grafis (99,2%) memiliki *Work Engagement* tinggi.

Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan

Tabel 3. Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,698	,688	2,956

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh *variable Job Crafting* terhadap *Work engagement* sebesar 0,698 atau 69,8%. Sedangkan sebanyak 30,2% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial

Tabel 4. Koefisien Determinasi Secara Parsial

<i>Job Crafting</i>	Standardized Coefficient	Correlations	Total Pengaruh (%)
	B	Zero-order	
<i>Increasing Structural Job Resources</i>	0,180	0,569	10,2%
<i>Increasing Social Job Resources</i>	0,465	0,765	35,6%
<i>Increasing challenging job demands</i>	0,151	0,603	9,1%
<i>Decreasing Hinderling Job Demands</i>	0,240	0,619	14,9%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari perhitungan yang dilakukan, dapat dilihat bahwa dimensi yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *Work engagement* adalah *Increasing Social Job Resources* dengan pengaruh sebesar 35,6 % sedangkan dimensi yang memberikan pengaruh paling rendah adalah *Decreasing Hinderling Job Demands* dengan pengaruh sebesar 9,1%.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* pada karyawan desain grafis sebesar sebesar 0,698 atau 69,8%. Artinya, Sebagian besar perubahan dalam tingkat *work engagement* karyawan desain grafis dapat dijelaskan oleh *job crafting* sebesar 69,8%. Sisanya, sebesar 30,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis penelitian yang diajukan, karena *job crafting* terbukti memiliki kontribusi positif yang signifikan terhadap tingkat *work engagement* karyawan desain grafis.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian dan memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mirjam dan Ayla [15] bahwa *job crafting* mempengaruhi *work engagement* secara signifikan positif. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldrin, N., & Merdiaty, N. [22] yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang langsung antara *job crafting terhadap work engagement*. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan desain grafis mengubah dan menyesuaikan tugas-tugas pekerjaan mereka sesuai dengan minat, keterampilan, dan kreativitas mereka, serta memperkuat relasi sosial untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga karyawan desain grafis merasa lebih antusias, dan bersemangat, maka tingkat *work engagement* mereka meningkat.

Selanjutnya, dilakukan pengujian koefisien determinasi parsial yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh semua faktor yang digunakan untuk mengukur *job crafting terhadap work engagement*. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, dimensi yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *work engagement* adalah *Increasing social job resources* dengan pengaruh sebesar 35,6%. Maka dukungan sosial dalam lingkungan kerja karyawan desain grafis berperan dalam mengembangkan ide-ide kreatif dan keterampilan yang dapat memotivasi karyawan desain grafis untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas sehingga dukungan sosial tersebut dapat meningkatkan *work engagement*. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bakker & Oerlemans [23] bahwa menerapkan *job crafting* secara konsisten akan berdampak positif pada *work engagement* karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas, terdapat perbedaan kategori dimensi *job crafting* yang paling tinggi, jika dilihat berdasarkan setiap dimensi, *increasing structural job resources* merupakan dimensi yang memiliki kategori paling tinggi yang dimiliki oleh karyawan desain grafis sedangkan jika dilihat berdasarkan pengaruh *job crafting terhadap work engagement* yang paling tinggi adalah dimensi *increasing social job resources* hal tersebut terjadi karena ketika karyawan desain grafis memiliki tuntutan kerja yang tinggi dan cara untuk menyeimbangkan tuntutan kerja tersebut karyawan desain grafis cenderung meningkatkan sumber dayanya dengan mengikuti pelatihan, meningkatkan kemampuan dalam menggunakan aplikasi yang digunakan untuk mendesain, dan membaca dasar-dasar desain grafis agar dapat mendesain dengan baik, sedangkan ketika karyawan desain grafis mengalami kesulitan dalam memecahkan masalah untuk desainnya, karyawan desain grafis cenderung meminta *feedback* kepada atasan dan teman kerjanya, dukungan sosial tersebut dapat membantu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan dukungan sosial tersebut dapat memberikan semangat yang tinggi pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan desain grafis.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan sebelumnya, maka terdapat beberapa simpulan yang diperoleh yaitu:

1. *Job crafting* pada karyawan desain grafis di Kota Bandung dikategorikan tinggi.
2. *Work engagement* pada karyawan desain grafis di Kota Bandung dikategorikan tinggi.
3. Secara keseluruhan *job crafting* memberikan pengaruh positif yang besar terhadap *work engagement* pada karyawan desain grafis.
4. Dimensi *job crafting* yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *work engagement* adalah *increasing social job resources* sedangkan dimensi yang memberikan pengaruh paling rendah adalah *decreasing hindering job demands*.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Karyawan Desain Grafis di Kota Bandung yang telah meluangkan waktunya dan bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). *Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. Human relations*, 65(10), 1359-1378
- [2] Ferguson, M., Carlson, D., Hunter & Whitten, D.(2017). Skill-based pay and employee performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 102 (12), 1638-1663

- [3] Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press
- [4] Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). *Employee engagement: A literature review*. Kingston University
- [5] Wright, J. 2009. Role Stressors, Coworker and Work Engagement: A Longitudinal Study Mester's Theses. Peaper 3344.
- [6] Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh *Job Demands, Job Resources* Dan *Personal Resources* Terhadap *Work Engagement*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12-22. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/10680>
- [7] Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organization Behavior*, 25, 293-315.
- [8] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- [9] Parker, S. K., & Collins, C. (2010). Taking Stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*. 36(3), 633-662.
- [10] Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). *Development and validation of the job crafting scale*. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.009
- [11] Demerouti, E. (2014). Rancang pekerjaan Anda sendiri melalui pembuatan pekerjaan. *Psikolog Eropa*, 19(4), 237–247. doi:10.1027/1016-9040/a000188
- [12] Bakker, A., & Leiter, M. (2012). *Work engagement: a handbook of essential theory and research* edited by Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter. *Personnel Psychology*, 65(1), 181-196.
- [13] Bakker, A., & Leiter, M. (2012). *Work engagement: a handbook of essential theory and research* edited by Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter. *Personnel Psychology*, 65(1), 181-196.
- [14] Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. 2014. "Job crafting and job performance: A longitudinal study." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914–928. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- [15] Mirjam, R., & Ayla, H. 2017. "Leader – member exchange fosters work engagement : The mediating role of jobcrafting." *SA Journal of Industrial Psychology*, 43, 1–11.
- [16] Mislum, R. 2015. "Job crafting in organizations : A valuable approach for job performance or just a theoretical framework?". Thesis. Work-, Organizational-, and Health Psychology, Radboud University: The Netherlands.
- [17] Piantara, I. G. N. (2021, February). Adaptasi Desainer Di Era Perkembangan Aplikasi Instan Desain. In *SANDI: Seminar Nasional Desain* (Vol. 1, pp. 90-97).
- [18] Suara. (2023, Januari). Desain Grafis dan Relevansinya pada Masa Kini.
- [19] <https://yoursay.suara.com/kolom/2023/01/11/114227/desain-grafis-dan-relevansinya-pada-masa-kini>
- [20] Dgip.go.id (Februari, 2023). Bandung Kota Kreatif dengan Aktifitas Ekonomi dari Produk Kekayaan Intelektual. <https://www.dgip.go.id/artikel/detail-artikel/bandung-kota-kreatif-dengan-aktifitas-ekonomi-dari-produk-kekayaan-intelektual?kategori=agenda-ki>
- [21] Aryanti, R. D., Yuliasesti, E., & Widiana, H. S. (2020). Aplikasi model rasch pada skala work engagement (utrecht work engagement scale). *Jurnal Psikologi Integratif*, 8(2), 61-77.
- [22] Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019). Effect of job crafting on work engagement with mindfulness as a mediator. *Cogent Psychology*, 6(1), 1684421.
- [23] Bakker, A.B. and Oerlemans, W. G. M. (2019) *Daily job crafting and momentary work*

- engagement: A self-determination and self regulation perspective’, *Journal Of Vocational Behavior*, 112 (December 2018), pp. 417-430. doi:10.1016/j.jvb.2018.12.005.
- [24] P. A. Syafira and I. Hatta, “Pengaruh Self Determination terhadap Work Engagement pada Mahasiswa Its yang Mengikuti Magang,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 69–74, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.2106.
- [25] N. Ghaniyyaturrahmah and T. D. Djamhoer, “Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Perawat RSUD Majalengka,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 93–100, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2752.
- [26] A. S. Ardine and Y. Supriatna, “Stres Kerja Karyawan Bank X Kantor Cabang Utama Bandung,” *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.