

Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* pada Anggota Unit Satreskrim Polrestabes

Aryanti Nur Faadhillah*, Suhana

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

*aryantinurfa@gmail.com, hansunisba@gmail.com

Abstract. The increase in crime that occurs in the community at the same time is also related to the Satreskrim Police due to an increase in workload. This increase in workload can affect the performance of the Satreskrim, so conditions are needed to be able to improve performance. The high work or job demands faced by the Satreskrim members must be accompanied by high job resources or job resources. Job resources owned by Satreskrim members can be increased through job crafting. The purpose of this study was to determine the effect of job crafting on work engagement in members of the Satreskrim Polrestabes unit. Data were obtained from the entire population, namely 72 members of the Satreskrim Polrestabes unit. Measurement of job crafting uses a measuring tool Tims, Bakker, and Derks, (2012) and a measuring tool for work engagement using the UWES-17 Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002). The results showed that the effect of job crafting on work engagement in Satreskrim unit members was 68.9%. The results of multiple regression indicate that the dimension of increasing social work resources has the most significant effect on work engagement by 32.1%.

Keywords: *Job Crafting, Work Engagement, Satreskrim.*

Abstrak. Peningkatan kriminalitas yang terjadi di masyarakat pada saat yang bersamaan juga berhubungan dengan pihak Kepolisian Satreskrim karena mengalami peningkatan beban kerja. Peningkatan beban kerja ini dapat mempengaruhi kinerja Satreskrim, sehingga dibutuhkan kondisi untuk dapat meningkatkan kinerja. Tingginya pekerjaan atau tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh anggota Satreskrim tersebut harus dengan sumber daya pekerjaan atau sumber daya pekerjaan yang tinggi pula. Sumber daya pekerjaan yang dimiliki anggota Satreskrim tersebut dapat ditingkatkan melalui job crafting. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besar pengaruh job crafting terhadap work engagement pada anggota unit Satreskrim Polrestabes. Data diperoleh dari seluruh populasi yaitu 72 anggota unit Satreskrim Polrestabes. Pengukuran job crafting menggunakan alat ukur Tims, Bakker, dan Derks, (2012) serta alat ukur work engagement menggunakan UWES-17 Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh terdapat job crafting terhadap work engagement pada anggota unit Satreskrim sebesar 68,9%. Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa dimensi peningkatan sumber daya pekerjaan sosial yang memberikan pengaruh yang paling signifikan terhadap work engagement sebesar 32,1%.

Keywords: *Job Crafting, Work Engagement, Satreskrim.*

A. Pendahuluan

Studi mengenai *work engagement* telah meningkat pesat selama dua dekade terakhir. Bakker (2018) menyatakan bahwa *work engagement* telah menjadi konsep yang populer karena merupakan prediktor untuk *outcomes* baik dari karyawan, *team*, juga organisasi. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya menunjukkan hasil kinerja yang lebih baik dalam pekerjaannya karena mereka memiliki dedikasi yang kuat, dan juga sangat berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, serta dapat menunjukkan hasil finansial yang lebih baik (Bakker, 2018).

Work engagement merupakan kondisi emosi positif karyawan ketika karyawan bekerja yang dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, serta *absorption* (Schaufeli, Salanova, & Bakker, 2002). Pada aspek *vigor* mengacu kepada energi yang kuat serta kemauan untuk berusaha sekuat tenaga dalam menghadapi pekerjaan yang sulit maupun kegagalan. Pada aspek *dedication* mengacu kepada keterlibatan penuh yang karyawan lakukan terhadap pekerjaan mereka. Pada aspek *absorption* mengacu kepada konsentrasi penuh karyawan serta karyawan merasa senang hati ketika mereka bekerja seperti merasa waktu berlalu dengan cepat dan kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka (Schaufeli, Salanova, & Bakker, 2002).

Work engagement dipengaruhi oleh *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan) (Schaufeli & Bakker, 2004). *Job demands* adalah suatu aspek dari pekerjaan yang membutuhkan upaya atau keterampilan fisik dan psikologis dari karyawannya (Bakker & Demerouti, 2007). *Job demands* tidak selalu berdampak negatif, tetapi *job demands* dapat berubah menjadi sumber stres kerja ketika untuk dapat memenuhi tuntutan tersebut membutuhkan usaha yang tinggi dan karyawan tidak dapat mencapainya (Bakker & Demerouti, 2007). Sedangkan *job resources* adalah suatu aspek dari pekerjaan yang dapat mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan pribadi dari karyawannya (Bakker & Demerouti, 2007).

Dalam bentuk *dual process JD-R (Job Demands-Resources Model)*, *job resources* digambarkan dapat meningkatkan *work engagement* melalui proses yang disebut dengan "*motivational process*" atau "proses motivasi" (Bakker & Demerouti, 2007). *Job resources* digambarkan melalui dua jenis motivasi yaitu ekstrinsik dan intrinsik. Melalui motivasi ekstrinsik karyawan berusaha untuk mencapai tujuan kerja (Bakker & Demerouti, 2007). Sedangkan, melalui motivasi intrinsik dapat mendorong pertumbuhan, pembelajaran serta pengembangan karyawan (Bakker & Demerouti, 2007). *Job resources* dapat ditingkatkan melalui upaya yang satu diantaranya adalah dengan melakukan upaya *job crafting* melalui pendekatan *bottom-up* (Bakker, 2017).

Job crafting merupakan perubahan yang dilakukan oleh karyawan atas inisiatif diri mereka sendiri untuk dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang mereka dapatkan dari pekerjaannya (Tims, Bakker, & Derk, 2014). Melalui *job crafting*, karyawan dapat meningkatkan *job resources* dalam aspek sosial maupun secara *structural*, karyawan dapat meningkatkan lingkungan kerja yang menantang, serta karyawan dapat mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat pekerjaan (Tims et al 2012). *Job crafting* mengacu kepada perilaku proaktif karyawan yang berupaya mengoptimalkan lingkungan kerjanya dengan cara menyeimbangkan antara *job demands* dan juga *job resources* (Demerouti, 2014). Dengan melakukan perubahan tersebut, maka keseimbangan yang terjadi antara *job demands* dan juga *job resources* dapat menjadi *work engagement* yang lebih tinggi di tempat kerja (Thomas, E.C. et.al. 2020).

Terdapat beberapa penelitian mengenai *job crafting* dengan *work engagement* pada berbagai jenis pekerjaan. penelitian yang dilakukan oleh Petrou et al. (2017) pada berbagai jenis sektor pekerjaan seperti *health care*, *industry*, *education*, *government*, *sector media*, dan *service organization* menunjukkan hasil positif antara *job crafting* terhadap *work engagement*. Karyawan yang meningkatkan *resources* dalam pekerjaannya secara mandiri dan menyadari akan potensi mereka dapat meningkatkan kompetensi mereka. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Petrou et al. (2017), peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut pada satu sektor yaitu *government* (Pemerintahan) dengan lebih spesifik kepada Kepolisian yaitu Satuan Reserse Kriminal atau Satreskrim.

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu fungsi Pemerintahan negara dalam bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Kepolisian memiliki tugas pokok sebagai penegak hukum yang memelihara ketertiban dan keamanan masyarakatnya, juga memberikan perlindungan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk dapat menyelenggarakan tugas-tugas pokok yang dimiliki oleh Kepolisian, maka dibutuhkan peran unsur pelaksana tugas pokok Kepolisian Berdasarkan pasal 43 Peraturan Kapolri Nomor 23 tahun 2010 yaitu salah satunya pada unsur Satuan Reserse Kriminal atau Satreskrim. Satreskrim merupakan satuan yang menangani perkara tindak pidana dan memiliki tugas pokok untuk melaksanakan penyelidikan, penyidikan, serta pengawasan tindak pidana. Artinya, Kepolisian bagian Satreskrim merupakan garda terdepan dalam menangani tindak pidana atau kasus kriminalitas yang terjadi di masyarakat. Satreskrim merupakan salah satu kesatuan yang ada dalam organisasi Kepolisian dan juga merupakan satuan Kepolisian yang memiliki tingkat tuntutan kerja yang paling tinggi dibandingkan satuan lainnya, karena seringkali menghadapi resiko yang berhubungan dengan keselamatan fisik juga psikisnya (Rahmi, 2014).

Sebagai anggota Kepolisian dibutuhkan untuk memiliki anggota yang memiliki *performance* yang baik, untuk dapat mencapai *performance* yang baik tersebut maka dapat ditingkatkan melalui *work engagement* yang tinggi. Penelitian *work engagement* yang dilakukan oleh Lan T, Chen M, Zeng X, & Liu T. (2020) pada anggota polisi di China menunjukkan hasil bahwa *work engagement* pada anggota polisi menjadi sangat penting karena berhubungan dengan stabilitas dan keamanan lingkungan sosial. Sehingga menjadi penting untuk memastikan bahwa *work engagement* pada anggota polisi selalu pada tingkat yang tinggi. Dengan menghadapi tingginya tuntutan ketika bekerja, anggota Kepolisian ini beresiko mengalami kondisi *burnout* dan juga *emotional exhaustion* (Wolter et al 2018). Untuk dapat menyeimbangkan tingginya tuntutan tersebut maka menjadi penting untuk anggota Kepolisian Satreskrim ini memiliki *resources* yang tinggi pula.

Sebagai salah satu kota metropolitan yang ada di Indonesia, Kota Bandung memiliki perputaran ekonomi yang paling tinggi di wilayah Jawa Barat dan juga memiliki infrastruktur yang baik sehingga membuat Kota Bandung menarik untuk menjadi tempat tinggal dan tempat untuk mencari pekerjaan. Mengutip dari laman Pikiran Rakyat, mengatakan bahwa dengan pesatnya perputaran ekonomi di Kota Bandung juga dapat menimbulkan dampak negatif yaitu persaingan untuk memperoleh sumber daya yang menjadi begitu ketat. Sehingga hal ini juga berdampak pada peningkatan angka kriminalitas di Kota Metropolitan, salah satunya seperti di Kota Bandung yang juga sedang dihadapkan pada permasalahan meningkatnya angka kriminalitas berdasarkan data yang dipaparkan Badan Pusat Statistik Kota Bandung, yaitu 3.248 pada tahun 2019 dan 3.414 pada tahun 2020. Dengan meningkatnya kriminalitas di Kota Bandung, hal tersebut membuat tuntutan pekerjaan pada pihak Satreskrim Polrestabes di Kota Bandung juga pada saat yang bersamaan mengalami peningkatan yang disebabkan oleh penumpukan kasus yang harus diselesaikan sebagai upaya menjalankan kewajiban fungsi Kepolisian sebagai penegak hukum dan juga kepada masyarakat.

Dalam melakukan tugas sebagai anggota unit Satreskrim, berdasarkan UUD No 12 tahun 2009 pasal 2 menyebutkan anggota unit Satreskrim dituntut untuk selalu akuntabilitas, kredibilitas, transparansi, dan lainnya dalam melaksanakan proses penyelidikan juga penyidikan kasus. Anggota unit Satreskrim juga dituntut untuk bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan seluruh kasus sesuai dengan target atau tingkat kesulitan yang sudah ditentukan dan disetujui oleh pimpinan, tetapi terkadang nyatanya dalam waktu penyelesaian tersebut masih sering terjadi kendala seperti pelapor yang tidak kooperatif maupun kurangnya barang bukti. Dalam undang-undang Kepolisian mengenai klarifikasi perkara disebutkan bahwa apabila jumlah penyidik tidak memadai dibandingkan dengan jumlah perkara yang ditangani oleh satu kesatuan, sehingga seorang penyidik dapat menangani lebih dari satu perkara dan paling banyak hanya tiga perkara dalam waktu yang bersamaan, tetapi kondisi di lapangan itu berbeda sehingga mereka dapat menangani lebih dari tiga perkara dalam satu waktu. Anggota unit Satreskrim seringkali dihubungi oleh pelapor atau masyarakat pada malam hari yang di mana sudah merupakan jam istirahat dari para anggota, tetapi karena sudah merupakan tanggung jawab serta kewajiban sebagai seorang anggota Kepolisian Satreskrim untuk dapat memberikan pelayanan kepada

masyarakat, sehingga mereka harus menerima panggilan tersebut dan memprosesnya. Kondisi seperti ini menjadi *demands* bagi anggota Satreskrim karena kasus yang ditangani dalam satu waktu itu banyak sedangkan waktu penyelesaiannya terbatas, dan juga masih harus bekerja pada malam hari atau di luar jam kerja.

Satreskrim merupakan satuan yang menangani perkara tindak pidana dan memiliki tugas pokok untuk melaksanakan penyelidikan, penyidikan, serta pengawasan tindak pidana. Artinya, Kepolisian bagian Satreskrim merupakan garda terdepan dalam menangani tindak pidana atau kasus kriminalitas yang terjadi di masyarakat. Satreskrim merupakan salah satu kesatuan yang ada dalam organisasi Kepolisian dan juga merupakan satuan Kepolisian yang memiliki tingkat tuntutan kerja yang paling tinggi dibandingkan satuan lainnya, karena seringkali menghadapi resiko yang berhubungan dengan keselamatan fisik juga psikisnya (Rahmi, 2014). Sebagai anggota Kepolisian dibutuhkan untuk memiliki anggota yang memiliki *performance* yang baik, untuk dapat mencapai *performance* yang baik tersebut maka dapat ditingkatkan melalui *work engagement* yang tinggi. Penelitian *work engagement* yang dilakukan oleh Lan T, Chen M, Zeng X, & Liu T. (2020) pada anggota polisi di China menunjukkan hasil bahwa *work engagement* pada anggota polisi menjadi sangat penting karena berhubungan dengan stabilitas dan keamanan lingkungan sosial. Sehingga menjadi penting untuk memastikan bahwa *work engagement* pada anggota polisi selalu pada tingkat yang tinggi. Dengan menghadapi tingginya tuntutan ketika bekerja, anggota Kepolisian ini beresiko mengalami kondisi *burnout* dan juga *emotional exhaustion* (Wolter et al 2018).

Anggota unit Satreskrim dituntut untuk bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan seluruh kasus sesuai dengan target atau tingkat kesulitan yang sudah disetujui oleh pimpinan. Dalam undang-undang Kepolisian mengenai klarifikasi perkara disebutkan bahwa apabila jumlah penyidik tidak memadai dibandingkan dengan jumlah perkara yang ditangani oleh satu kesatuan, sehingga seorang penyidik dapat menangani lebih dari satu perkara dan paling banyak hanya tiga perkara dalam waktu yang bersamaan, tetapi kondisi di lapangan itu berbeda sehingga mereka dapat menangani lebih dari tiga perkara dalam satu waktu. Anggota unit Satreskrim seringkali dihubungi oleh pelapor atau masyarakat pada malam hari yang di mana sudah merupakan jam istirahat dari para anggota, tetapi karena sudah menjadi tanggung jawab serta kewajiban sebagai seorang anggota Kepolisian Satreskrim untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga mereka harus menerima panggilan tersebut dan memprosesnya. Kondisi seperti ini menjadi *demands* bagi anggota Satreskrim karena kasus yang ditangani dalam satu waktu itu banyak sedangkan waktu penyelesaiannya terbatas, dan juga masih harus bekerja pada malam hari atau di luar jam kerja.

Dengan kondisi tingginya *job demands* yang dimiliki anggota unit Satreskrim ini sangat diperlukan kekompakan dari tiap unit maupun tim penyidik tersebut untuk dapat saling membantu satu sama lain ketika kesulitan dalam menyelesaikan perkara yang sedang ditangani. Kondisi seperti ini dapat menjadi *resources* bagi tiap anggota unit Satreskrim karena anggota saling memberikan semangat dan saling membantu ketika kesulitan dalam menanggapi kasus tersebut. *Feedback* dan saran yang diberikan oleh atasan atau pimpinan pun menjadi sebuah *resources* yang penting karena dapat menjadi bahan evaluasi terhadap kinerja selama proses penanganan kasus maupun ketika sudah terselesaikan. Sebagai Anggota unit Satreskrim dibutuhkan beragam kemampuan atau *skill variety* ketika bekerja, hal tersebut dapat menjadi *resources* bagi tiap anggota dalam proses menyelesaikan kasus-kasus yang mereka tangani.

Work engagement berkaitan dengan berbagai jenis pekerjaan yang menantang, hal ini menggambarkan kemampuan karyawan dalam menggunakan penuh kapasitas diri yang mereka miliki untuk menyelesaikan setiap permasalahan, membangun koneksi dengan orang lain, dan juga mengembangkan pelayanan yang inovatif (Leiter & Bakker, 2010). Kondisi *job demands* yang tinggi pada anggota unit Satreskrim ini sesuai dengan penelitian *work engagement* yaitu karena memiliki tuntutan yang tinggi pada pekerjaannya. Melansir dari laman berita Antara News yaitu Kapolri minta untuk anggota Kepolisian untuk terus melakukan perbaikan pelayanan publik serta menjaga kepercayaan masyarakat yang telah menurun tajam sebesar 6% berdasarkan Survei Indikator Politik Indonesia. Dalam penelitian ini, tuntutan pekerjaan yang dimaksud bukan hanya sebatas dari Standar Operasional Pekerjaan kepolisian saja melainkan tuntutan dari atasan untuk

terus melakukan transformasi agar pihak kepolisian semakin mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan yang didapat demi meningkatkan kepercayaan publik yang menurun terhadap organisasi Kepolisian Indonesia. Dengan kondisi tingginya *job demands* yang dimiliki anggota unit Satreskrim ini sangat diperlukan kekompakan dari tiap unit maupun tim penyidik tersebut untuk dapat saling membantu satu sama lain ketika kesulitan dalam menyelesaikan perkara yang sedang ditangani. Kondisi seperti ini dapat menjadi *resources* bagi tiap anggota unit Satreskrim karena anggota saling memberikan semangat dan saling membantu ketika kesulitan dalam menanggapi kasus tersebut. *Feedback* dan saran yang diberikan oleh atasan atau pimpinan pun menjadi sebuah *resources* yang penting karena dapat menjadi bahan evaluasi terhadap kinerja selama proses penanganan kasus maupun ketika sudah terselesaikan. Sebagai Anggota unit Satreskrim dibutuhkan beragam kemampuan atau *skill variety* ketika bekerja, hal tersebut dapat menjadi *resources* bagi tiap anggota dalam proses menyelesaikan kasus-kasus yang mereka tangani.

Berdasarkan hal tersebut, Unit Satreskrim membutuhkan *job resources* yang tinggi pula guna menyeimbangi *job demands* yang tinggi tersebut. Penelitian pada konteks pekerjaan polisi yang dilakukan di Belanda oleh Petrou et., al (2015) dan Van Den Heuvel et., al (2015) menunjukkan bahwa peningkatan *job resources* dapat dilakukan dengan cara melakukan *job crafting*, sebab terdapat pengaruh yang positif dari *job crafting* terhadap peningkatan *job resources* serta mengurangi tuntutan yang dihadapi. Dengan begitu perlu dilakukan peningkatan terhadap *job resources* pada anggota unit Satreskrim tersebut, salah satu cara untuk dapat meningkatkan *job resources* ketika bekerja adalah melalui *job crafting* agar dapat menyeimbangi tingginya *demands* tersebut.

Berdasarkan paparan tersebut dan informasi yang sudah diperoleh, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* pada anggota unit Satreskrim Polrestabes di Kota Bandung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *Job Crafting* pada anggota unit Satreskrim Polrestabes?
2. Bagaimana *Work Engagement* pada anggota unit Satreskrim Polrestabes?
3. Bagaimana pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* pada anggota unit Satreskrim Polrestabes?

B. Metodologi Penelitian

Job Crafting merupakan bentuk perubahan yang dilakukan karyawan untuk dapat menyeimbangi antara tuntutan pekerjaan dan juga sumber daya pekerjaan yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka yang sesuai dengan kemampuan dan juga kebutuhan mereka, dan dilakukan secara inisiatif dari mereka (Tims, Bakker, & Derk, 2012).

Work engagement merupakan emosi positif karyawan serta keterlibatan penuh ketika karyawan bekerja yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan juga penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan mereka (Schaufeli, Salanova, & Bakker, 2002).

Penelitian ini merupakan studi populasi yaitu seluruh anggota unit Kepolisian Satreskrim Polrestabes di Kota Bandung yang berjumlah 72 anggota unit Kepolisian Satreskrim.

Alat ukur yang digunakan yaitu skala *Job Crafting* yang dikembangkan oleh Tims et al. (2012) yaitu *Job Crafting Scale* (JCS), dengan jumlah pertanyaan sebanyak 21 item dari 4 dimensi (*increasing social job resources*, *increasing structural job resources*, *increasing challenging job demands*, dan *decreasing hindering job demands*). Item diukur dalam skala likert dengan 5 skala mulai dari 1 (tidak pernah) hingga 5 (selalu). Alat ukur yang digunakan telah di adaptasi dan divalidasi oleh Angga Januar, Hendro Prakoso, Vici Sofiana Putera.

Alat ukur *Work Engagement* yang digunakan untuk penelitian ini adalah alat ukur dari (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002) berupa UWES- 17 dengan jumlah pernyataan sebanyak 17 item dari 3 dimensi *Work Engagement* (*vigor*, *absorption*, dan *dedication*), Item diukur dalam skala likert dengan 7 skala dimulai dari 1 (hampir tidak pernah) hingga 6 (selalu). Alat ukur ini menggunakan terjemahan asli dalam bahasa Indonesia yang sudah di *publish* melalui *website* www.wilmarschaufeli.nl.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

I. Gambaran *job crafting* pada anggota unit Satreskrim Polrestabes

Tabel 1. Rekapitulasi hasil pengukuran *job crafting*

No	Job Crafting	Frekuensi	%
1	Rendah	4	5,6%
2	Tinggi	68	94,4%
	Total	72	100%

Berdasarkan tabel 1 sebanyak 4 orang anggota unit Satreskrim (5,6%) memiliki *Job Crafting* rendah, sedangkan sebanyak 68 orang anggota unit Satreskrim (94,4%) memiliki *Job Crafting* tinggi.

Tabel 2. Persentase dimensi *job crafting*

Kategori	<i>Increasing structural job resources</i>		<i>Incresing social job resources</i>		<i>Decreasing hindering job demands</i>		<i>Increasing challenging job demands</i>	
	f	%	F	%	f	%	F	%
	Rendah	3	4,2%	6	8,3%	4	5,6%	4
Tinggi	69	95,8%	66	91,7%	68	94,4%	68	94,4%
Total	72	100%	72	100%	72	100%	72	100%

Berdasarkan tabel 2 menjelaskan bahwa hasil pengukuran responden terhadap masing-masing dimensi *Job Crafting*, diketahui bahwa dalam dimensi *Increasing structural job resources* 95,8% atau 69 orang dikategorikan tinggi dan 4,2% atau 3 orang dikategorikan rendah. Untuk dimensi *Incresing social job resources* 91,7% atau 66 orang dikategorikan tinggi dan 8,3% atau 6 orang dikategorikan rendah. Untuk dimensi *Decreasing hindering job demands* 94,4% atau 68 orang dikategorikan tinggi dan 5,6% atau 4 orang dikategorikan rendah. Untuk dimensi *Increasing challenging job demands* 94,4% atau 68 orang dikategorikan tinggi dan 5,6% atau 4 orang dikategorikan rendah.

II. Gambaran *work engagement* pada anggota unit Satreskrim Polrestabes

Tabel 3. Rekapitulasi hasil pengukuran *work engagement*

No	Work Engagement	Frekuensi	%
1	Rendah	8	11,1%
2	Tinggi	64	88,9%
	Total	72	100%

Berdasarkan tabel 3 sebanyak 8 orang anggota unit Satreskrim (11,1%) memiliki *Work Engagement* rendah, sedangkan sebanyak 64 orang anggota unit Satreskrim (88,9%) memiliki *Work Engagement* tinggi.

Tabel 4. Persentasi dimensi *work engagement*

Kategori	<i>Vigor</i>		<i>Dedication</i>		<i>Absorption</i>	
	f	%	F	%	f	%
Rendah	15	20,8%	8	11,1%	13	18,1%
Tinggi	57	79,2%	64	88,9%	59	81,9%
Total	72	100%	72	100%	72	100%

Berdasarkan tabel 4 menjelaskan bahwa hasil pengukuran responden terhadap masing-masing dimensi *Work Engagement*, diketahui bahwa dalam dimensi *Vigor* 79,2% atau 57 orang dikategorikan tinggi dan 20,8% atau 15 orang dikategorikan rendah. Untuk dimensi *Dedication* 88,9% atau 64 orang dikategorikan tinggi dan 11,1% atau 8 orang dikategorikan rendah. Untuk

dimensi *Absorption* 81,9% atau 59 orang dikategorikan tinggi dan 18,1% atau 13 orang dikategorikan rendah.

III. Kontribusi *job crafting* terhadap *work engagement*

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,689	,670	7,288

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel *Job Crafting* terhadap *Work engagement* sebesar 0,689 atau 68,9%. Sedangkan sebanyak 31,1% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 6. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7877,539	4	1969,385	37,081	,000
Residual	3558,405	67	53,111		
Total	11435,944	71			

Berdasarkan hasil pengolahan tabel diatas, dapat terlihat bahwa F-hitung yang dihasilkan seluruh dimensi secara simultan adalah sebesar 37,081 dan nilai sig. 0,000. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *Increasing Structural Job Resources*, *Decrasing Hinderig Job Demands*, *Increasing Social Job Resources*, dan *Increasing Challenging Job Demands (Job Crafting)* secara simultan terhadap variabel *Work engagement*.

Tabel 6. Hasil koefisien determinasi secara parsial

<i>Job Crafting</i>	Standardized Coefficient	Correlations	Total Pengaruh
	B	Zero-order	(%)
<i>Increasing Structural Job Resources</i>	0,204	0,633	12,9%
<i>Decrasing Hinderig Job Demands</i>	0,218	0,496	10,8%
<i>Increasing Social Job Resources</i>	0,445	0,722	32,1%
<i>Increasing Challenging Job Demands</i>	0,195	0,670	13,1%

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 32,1%, sedangkan dimensi yang memberikan pengaruh paling rendah adalah *Decrasing Hinderig Job Demands* dengan pengaruh sebesar 10,8%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota unit Satreskrim yang memiliki *job crafting* tinggi sebesar 94,4% atau sebanyak 68 anggota unit Satreskrim, artinya anggota unit Satreskrim melakukan upaya untuk menyeimbangkan antara tuntutan kerja (*job demands*) yang dihadapi dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang. Dimensi-dimensi dalam *job crafting* memiliki tingkat yang berbeda-beda, berdasarkan rekapitulasi hasil pengukuran responden pada masing-masing dimensi *job crafting*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dimensi *increasing structural job resources* memiliki hasil yang tinggi sebesar 95,8%, artinya anggota unit Satreskrim melakukan upaya untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan diri. Dalam hal ini anggota unit Satreskrim meningkatkan berbagai *skill* yang berkaitan untuk menangani atau menganalisa kasus-kasus yang ditangani.

Melalui model JDR yang digunakan pada penelitian ini mendapatkan hasil yang selaras dengan teori yang telah dijelaskan yaitu bahwa *job crafting* yang membuat *job resources* dari anggota unit Satreskrim meningkat. *Job resources* memiliki peran yang dapat menekan efek

negatif yang didapat dari *job demands* atau tuntutan pekerjaan yang tinggi. Keseimbangan yang terjadi antara *job demands* dan juga *job resources* tersebut membuat anggota unit Satreskrim mengalami emosi positif dan termotivasi ketika bekerja sehingga mempengaruhi terbentuknya *work engagement* ketika bekerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian dan saran penelitian sebagai berikut:

1. *Job Crafting* pada anggota unit Satreskrim Polrestabes terkategori tinggi.
2. *Work Engagement* pada anggota unit Satreskrim Polrestabes terkategori tinggi.
3. *Job Crafting* memberikan pengaruh yang besar terhadap *Work Engagement* pada anggota unit Satreskrim Polrestabes sebesar 68,9%.
4. *Increasing Social Job Resources* memberikan kontribusi besar dan signifikan terhadap *Work Engagement* sebesar 44,5%.

Penelitian ini terbatas hanya pada konteks pekerjaan Kepolisian yang konteks pekerjaannya sudah diatur sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Penelitian selanjutnya juga dapat menyesuaikan item-item pada alat ukur yang akan digunakan pada konteks pekerjaan yang akan diteliti agar tidak terjadi bias atau responden salah menafsirkan makna dari setiap item. Selanjutnya, apabila peneliti selanjutnya akan meneliti kepada subyek yang serupa maka diharapkan untuk dapat mengkaji variabel lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* dengan konteks dan juga karakteristik pekerjaan seperti Kepolisian pada Satreskrim.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang turut serta membantu dan berkontribusi sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dan diselesaikan tepat waktu.

Daftar Pustaka

- [1] Arnold B. Bakker, Simon Albrecht, (2018) "Work engagement: current trends", *Career Development International*, Vol. 23 Issue: 1, pp.4-11, <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- [2] Bakker, A. B. (2017). Job Crafting among Health Care Professionals: The Role of Work Engagement. *Original Article*. <https://doi.org/10.1111/jonm.12551>
- [3] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement", *Career Development International*. *Emerald Insight*, Vol. 13, 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- [4] Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research edited by Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter*. USA and Canada: Personnel Psychology.
- [5] Demerouti, E. (2014). Design Your Own Job Through Job Crafting. *European Psychologist* 19(4):237–247. <http://dx.doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
- [6] Petrou, P., Bakker, A. B., & van den Heuvel, M. (2017). Weekly Job Crafting and leisure crafting: Implications for meaning-making and Work Engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/joop.12160>
- [7] Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job Crafting in Changing Organizations: Antecedents and Implications for Exhaustion and Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/a0039003>
- [8] Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- [9] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- [10] Thomas, C., Plessis, M. D., & Thomas, K., (2020). An evaluation of job crafting as an intervention aimed at improving work engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1703>
- [11] Van Den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M, C. W. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 511–532. <https://doi.org/10.1111/joop.12128>
- [12] Utami, Pratiwi, Mardiawan, Oki (2022). Pengaruh Mindfulness terhadap Work Engagement pada Pekerja Startup Digital di Indonesia. *Jurnal Riset Psikologi* 2(1). 61-66.