



Pengaruh Job Demand, Job Crafting, Job Resources Pada Work Engagement

Fadhil Ihsan Pratama¹, Tiarapuspa²

Universitas Trisakti, Indonesia

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Submit 10 April 2023

Accepted 15 April 2023

Published 20 April 2023

Email Author:

tiara.puspa@trisakti.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of Job demand, Job Crafting, Job Resource on the Work Engagement of employees in manufacturing companies in Surabaya. Data were collected from one hundred and thirty seven employees in Surabaya with the method used in this research is multiple linear regression analysis method. Data analysis used SPSS version 23. The results of testing the hypothesis in this study showed that there was a positive effect of Job demand, Job Crafting, and Job Resources on Work Engagement. Managerial implications in this study are how employees think about the job demands experienced by employees of organizations that have goals, work environment and self-efficacy are very important in group and organizational life. Employees are expected to be able to commit to the organization both emotionally and intellectually. This research is expected to make managers and subsequent researchers think that job demands are supported by many influences on the employees themselves which make the employees enthusiastic in carrying out their duties or obligations.

Keyword– Job demand, Job Crafting, Job Resource, Work Engagement

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Job demand, Job Crafting, Job Resource terhadap Work Engagement karyawan pada perusahaan manufaktur di Surabaya. Data dikumpulkan dari seratus tiga puluh tujuh karyawan di Surabaya dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Analisis data menggunakan SPSS versi 23. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Job demand, Job Crafting, dan Job Resources terhadap Work Engagement. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah bagaimana karyawan berpikir tentang tuntutan pekerjaan yang dialami oleh karyawan organisasi yang memiliki tujuan, lingkungan kerja dan efikasi diri yang sangat penting dalam kehidupan kelompok dan organisasi. Karyawan

diharapkan mampu berkomitmen terhadap organisasi baik secara emosional maupun intelektual. Penelitian ini diharapkan dapat membuat para manajer dan peneliti selanjutnya berpikir bahwa tuntutan pekerjaan didukung oleh banyak pengaruh terhadap karyawan.

Kata Kunci – Permintaan pekerjaan, Kerajinan Pekerjaan, Sumber Daya Pekerjaan, Keterlibatan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) pada era modernisasi seperti saat ini dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perkembangan dunia, adaptasi dilakukan agar perusahaan dapat bersaing secara global. Sumber daya manusia dinilai sebagai aset organisasi yang sangat berharga, SDM dapat terus menerus dikembangkan untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan bagi setiap organisasi (Karlina et al., 2019). SDM menjadi pusat perhatian serta penyangga bagi organisasi agar dapat bertahan karena SDM menjalankan peran utama pada setiap aktivitas dan kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Wenur et al., 2018). Perusahaan membutuhkan SDM yang terlibat dengan pekerjaannya agar setiap kali mereka melakukan pekerjaan dapat memberikan usaha dan hasil yang maksimal, karena pada zaman modern seperti saat ini memiliki SDM yang unggul saja belum cukup untuk bersaing dengan banyaknya kompetitor di dunia bisnis (Fairnandha, 2021). Adanya keterlibatan kerja atau work engagement dapat mendorong efektifitas karyawan yang nantinya akan meningkatkan efektifitas organisasi serta dapat mencapai keberhasilan suatu organisasi (Sulistiawan & Andyani, 2020).

Work engagement adalah kondisi pikiran yang positif dan memuaskan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, pada umumnya ditandai oleh adanya vigor, dedication, absorption pada tempat kerja (Lesener et al., 2020). Organisasi membutuhkan karyawan yang dapat terlibat dengan pekerjaannya, harapannya karyawan dapat mendedikasikan diri mereka untuk terlibat penuh dengan pekerjaan, proaktif serta berkomitmen untuk memiliki kinerja yang berkualitas (Syailendra & Soetjipto, 2017). Pada dunia kerja, tekanan dari beragam pihak dapat menimbulkan stress dalam bekerja. Stres kerja merupakan sebuah kondisi atau situasi menegangkan yang akan menciptakan suatu ketidakseimbangan psikis maupun fisik yang dapat memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seorang karyawan (Islamati et al., 2021). Ketika lingkungan kerja menuntut seorang karyawan untuk menambah beban kerjanya serta kurangnya sumber daya pekerjaan untuk mengatasi tuntutan, karyawan harus mencapai tujuan mereka melalui akomodasi psikologis (Hu et al., 2017).

Job demands harus diminimalisir jika tidak ingin menimbulkan stres kerja, hal ini dilakukan dengan cara meningkatkan dukungan melalui sumber daya pekerjaan atau biasa dikenal sebagai job resources. Sumber daya pekerjaan atau job resources terdiri dari beberapa aspek meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial serta organisasi yang akan berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi tuntutan ataupun pengorbanan yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis serta merangsang pertumbuhan pribadi, pembelajaran dan pengembangan (Rensburg et al., 2018). Job demands-resources model (teori JD-R) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kelompok yakni tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Job Demands-Resources ini telah ditemukan secara langsung atau tidak langsung terkait dengan work engagement (Huck-Fries et al., 2019).

Job resources merupakan beberapa aspek yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis,

sosial dan organisasi dalam suatu pekerjaan yang berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi berbagai tuntutan kerja serta membantu dalam proses pencapaian tujuan kerja maupun tujuan organisasi (Anatama, 2018). Job resources terdiri dari berbagai faktor seperti umpan balik supervisor/atasan, dukungan dari manajemen, pengembangan keterampilan serta otonomi yang nantinya dapat memotivasi karyawan dan mengurangi dampak job demands, oleh karena itu job resources dapat berfungsi sebagai penyangga ketika job demands tinggi agar karyawan dapat tetap maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Adil & Baig, 2018). Dalam Job Demands-Resources Model atau model JD-R, job resources diasumsikan memiliki potensi untuk memotivasi karyawan yang dapat menghasilkan kinerja tinggi melalui sinisme yang rendah dengan keterlibatan kerja yang tinggi karena job demands dapat mendorong pertumbuhan dan pembelajaran individu yang berperan dalam menyelesaikan tugas, job resources juga memainkan peran motivasi ekstrinsik dan intrinsik (Truong et al., 2021).

Job Crafting mencakup suatu perubahan yang dilakukan oleh seseorang atas pekerjaannya, melakukan pendekatan melalui pekerjaan, atau menjalin interaksi dengan orang lain. Job crafting juga dapat meningkatkan tantangan akan pekerjaan, sumber daya pekerjaan serta menurunkan tuntutan tugas yang dapat menghambat seseorang dalam bekerja. Job crafting dibutuhkan karena pada akhirnya perusahaan akan menerima manfaat dan karyawannya lebih termotivasi untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Setyawati, 2019). Keterikatan karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh job crafting, tetapi mereka dapat merasa nyaman, terikat, dan terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan yang erat kaitannya dengan kebermaknaan atas pencapaian. Job Crafting adalah jenis pekerjaan proaktif di mana karyawan membentuk pekerjaan yang ditentukan mereka dengan mengubah tugas akan suatu pekerjaan yang mereka lakukan tanpa mengurangi beban dan tanggung jawab untuk membuat suatu kecocokan atas pribadi mereka sendiri. Menurut Meijerink et al., (2018)

Dari hasil observasi di perusahaan manufaktur di Surabaya, terlihat beberapa karyawan memiliki semangat yang tinggi, motivasi yang tinggi, bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan, dan membantu rekan kerja maupun atasan yang membutuhkan bantuan sebagai bentuk dedikasi terhadap pekerjaan dan instansi. Namun, terdapat juga beberapa karyawan yang memiliki semangat rendah, serta merasa tidak terlibat dengan pekerjaannya sehingga menyelesaikan pekerjaan hanya untuk sekedar memenuhi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan..

METODE

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan (SUMBER). Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis hipotesis (hypothesis testing) yang bertujuan untuk menjelaskan sifat hubungan tertentu, atau menetapkan perbedaan antara kelompok-kelompok, atau independensi dari dua atau lebih faktor dalam situasi sekarang. Uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh antara variabel Job Crafting, Job Demand, Job Resources terhadap Work Engagement pada karyawan perusahaan manufaktur yang berada di Surabaya. Penelitian ini dilakukan berupa studi lapangan dan menggunakan data cross sectional karena data yang dikumpulkan hanya pada satu waktu untuk mencari hubungan antara variabel. Unit analisa yang digunakan adalah individu yaitu karyawan perusahaan manufaktur yang ada di Surabaya. Seluruh item pernyataan diukur dengan menggunakan skala pengukuran Likert yaitu 1 sampai 5. Pernyataan Job Demand diukur dengan 12 item pernyataan, Job Crafting diukur dengan 4 item pernyataan, Job Resource diukur dengan 4 item pernyataan, Work

Engagement di ukur dengan 6 item pernyataan.

Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner pada karyawan yang bekerja Perusahaan Manufaktur di wilayah Surabaya, dimana total populasi di Perusahaan Manufaktur di Surabaya ada 137 orang dan jumlah responden yang didapatkan sebanyak 137 orang. Analisis data menggunakan software SPSS Versi 23. Populasi dalam penelitian karyawan Perusahaan Manufaktur di Surabaya dan total dari pernyataan itu 26 pernyataan sehingga jumlah minimum sampel yaitu $26 \times 5 = 130$ koresponden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI INSTRUMEN

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Job Demand	Factor Loading	Cronbach's Alpha
<i>Enterpreneurial Mindset</i>		
Di tempat saya bekerja, saya harus mengerjakan pekerjaan dalam kurun waktu yang sempit	0,736	0,873
Di tempat saya bekerja saya bekerja di bawah tekanan waktu	0,756	
Di tempat saya bekerja, saya memiliki jadwal shift terlalu padat sehingga waktu saya dalam beristirahat berkurang	0,761	
Di tempat saya bekerja, saya memiliki pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang diterapkan	0,696	
Di tempat saya bekerja, saya memiliki beban pekerjaan yang banyak dalam waktu yang singkat	0,815	
Di tempat saya bekerja, saya memiliki atasan yang memperhatikan apa yang saya katakana	0,659	
Saya memiliki kemauan untuk berusaha dalam melakukan pekerjaan.	0,574	
Saya merasa perhatian saya tersita oleh pekerjaan yang saya kerjakan	0,774	
Di tempat saya bekerja, saya diberikan kesempatan berupa pelatihan untuk mengasah kemampuan saya dalam bekerja	0,547	
<i>Job Crafting</i>		
Saya berinisiatif melakukan sesuatu yang positif dalam bekerja	0,713	0,719
Saya memiliki ide untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang saya sukai	0,709	
Saya secara proaktif melakukan perubahan dan terobosan cara bekerja	0,780	
Saya memiliki dinamika kerja yang berbeda dengan pegawai lainnya.	0,743	

Job Resource

Membuat keputusan yang adil dan seimbang	0,845	0,866
Bisa dipercaya	0,855	
Membahas etika atau nilai bisnis dengan karyawan	0,837	
Memberikan contoh bagaimana melakukan sesuatu dengan cara yang benar dalam hal etika	0,843	

Work Engagement

Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan	0,745	0,758
Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan	0,518	
Saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan	0,701	
Saya bertahan mengerjakan pekerjaan walau menghadapi berbagai kesulitan	0,727	
Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,656	
Saya memberikan ide atau gagasan untuk kemajuan perusahaan	0,677	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 23

Tabel diatas menunjukkan dari total 26 item pernyataan semuanya dikatakan valid dikarenakan memiliki nilai faktor loading > 0,50 sedangkan untuk pengujian reliabilitas, keseluruhan dari item pernyataan reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha > 0,60.(spasi dari tabel 1 jangan lebih)

Tabel 2. Karakteristik Responden

Demografis	Frekuensi	Presentase %
Usia		
≤20	23	16,8
21-30	114	83,2
31-40	0	0
>40	0	0
Total	137	100
Lama Bekerja		
<5 Tahun	61	43,1
5-10 Tahun	76	55,5
11-15 Tahun	0	55
>15 Tahun	0	7,5
Total	137	100
Gender		
Laki-Laki	59	56,9
Perempuan	78	43,1
Total	137	100

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas yang mengisi kuesioner karyawan Perusahaan Manufaktur yang bekerja di wilayah Surabaya yaitu berdasarkan usia mayoritas yaitu 21 sampai 30 tahun (83,2%), berdasarkan lama bekerja mayoritas 2 samapi 10 tahun (55,5%), dan berdasarkan gender mayoritas laki laki yaitu (56,9%), Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas yang bekerja di perusahaan tersebut adalah yang berusia 21-30 tahun perusahaan tersebut yakni banyak karyawan baru ini dibuktikan dengan rata rata pengalaman kerja yaitu ≤ 5 tahun dan 10 tahun yaitu seimbang antara karyawan baru dan lama berdasarkan gender mayoritas yaitu karyawan laki laki.

Uji Hipotesis

Hipotesis	B	Sig.	Keputusan
<i>Job demand (X1) → Work engagement (Y)</i>	0,601	0,000	H1 Didukung
<i>Job crafting (X2) → Work engagement (Y)</i>	0,429	0,000	H2 Didukung
<i>Job Resource (X3) → Work Engagement (Y)</i>	0,360	0,000	H3 Didukung

Dari hasil penelitian uji hipotesis pengaruh positif antara *Job Demand* terhadap *Work Engagement* diperoleh nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai estimate sebesar 0,601. Hal ini menggambarkan bahwa pemimpin memiliki *Job Demand* dapat menciptakan *Work Engagement*, karena *Job Demand* akan membantu mempermudah karyawan perusahaan untuk berinteraksi satu ke satu maupun satu ke banyak orang melalui pendapat karyawan lainnya dengan menjadikan karyawan merasakan kesejahteraan dalam bekerja. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suhardoyo & Nurjanah (2021)., *job demands* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Hal ini dapat dikaitkan juga dengan nilai mean mean terkecil yaitu 3,93 menunjukkan bahwa karyawan harus mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang sempit. Hal ini berarti dibalik waktu yang kurun sempit terdapat dampak negatif.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua p-value sebesar $0,00 > 0,05$, hasil ini menunjukkan bahwa H_0 didukung H_a tidak didukung dengan nilai estimate sebesar 0,429 Dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif *job crafting* terhadap *work engagement*. Van Wingerden et al., (2017) mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu hal yang positif. Terkait dengan pekerjaan yang dicirikan yaitu : kekuatan , dedikasi dan penyerapan. Berarti dapat disimpulkan *job crafting* yaitu beranggapan bahwa organisasi tempat mereka kerja adalah segalanya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai estimate sebesar 0,360 maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima serta dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *Job Recource* terhadap *Work Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Recource* meningkat secara positif sehingga dapat meningkatkan *Work Engagement*. Hal ini karyawan merasakan dukungan dari organisasi

(berupa *job resources* atau sumber daya kerja yang cukup), karyawan akan membalas dukungan ini dengan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan maupun organisasi mereka (Kotzé & Nel, 2019). *Job resources* dapat mengurangi biaya psikologis yang dialami karyawan, dapat berperan dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi, serta menjadi stimulus untuk pembelajaran dan perkembangan karyawan (Syailendra & Soetjipto, 2017). Beberapa penelitian menunjukkan hasil bahwa *job resources* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Penelitian tersebut antara lain yang dilakukan oleh (Barkhowa, 2020) menunjukkan bahwa *job resources* berpengaruh positif pada *work engagement*. Hal ini selaras pula dengan penelitian dari Oshio et al. (2018) yang menjelaskan bahwa *work engagement* secara positif terkait dengan *job resources*. Hal ini dapat dikaitkan juga dengan nilai mean tertinggi sebesar 4,56, pada hal ini menunjukkan bahwa karyawan bisa di percaya bagi. Berarti karyawan ketika pemimpin mereka bisa memahami dan mendiskusikan sesuatu dan berusaha untuk terlibat bagi timnya akan membuat karyawan bisa di percaya.

SIMPULAN

Pada bagian ini, Anda harus memberikan kesimpulan umum dari makalah Anda diikuti dengan rekomendasi Anda untuk studi di masa depan atau prediksi Anda di masa mendatang tentang konsekuensi potensial dari kesimpulan studi Anda. Anda juga dapat meletakkan refleksi pribadi Anda setelah melakukan studi Anda.

Setelah bagian ini, pada halaman terpisah harap cantumkan daftar referensi yang Anda gunakan dalam pembuatan makalah Anda. Referensi harus dicantumkan sesuai dengan panduan APA. Maksimal 100 kata.

BIBLIOGRAFI

- Gordon, H.J., Demerouti, E., Le Blanc, P.M., Bakker, A.B., Bipp, T. and Verhagen, M.A. (2018), "Individual job redesign: job crafting interventions in healthcare", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 104, pp. 98-114.
- Demerouti, E. (2014), "Design your own job through job crafting", *European Psychologist*, Vol. 19, pp. 237-247.
- P. J. G. Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, "A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations," *Int. J. Stress Manag.*, vol. 10, no. 1, pp. 16–38, 2003, doi: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16>.
- S. A. Bakker, A. B., & Albrecht, "Work engagement: current trends," *Career Dev. Int.*, vol. 23, no. 1, pp. 4–11, 2018, doi: 10.1108/CDI-11-2017-0207.
- P. J. G. Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, "A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations," *Int. J. Stress Manag.*, vol. 10, no. 1, pp. 16–38, 2003, doi: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16>.
- Coetzer, C., & Rothmann, S. (2007). Job Demands, Job Resources and Work Engagement of Employees in A Manufacturing Organisation. *Southern African Business Review*, 11(3), 17–32. Diakses pada 15 Februari 2020, dikutip dari <https://journals.co.za/content/sabr/11/3/EJC92864?crawler=true&mimetype=application/pdf>
- Crawford, E. R., Lepine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout : A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Elst, T. Vander, Cavents, C., Daneels, K., Johannik, K., Baillien, E., Broeck, A. Van Den, & Godderis,

- L. (2016). Job Demands–Resources Predicting Burnout and Work Engagement among Belgian Home Healthcare Nurses: A Cross-Sectional Study. *Nursing Outlook*, 64(6), 542–556. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2016.06.004>
- Kim, S., & Wang, J. (2018). The Role of Job Demands – Resources (JDR) between Service Workers’ Emotional Labor and Burnout : New Directions for Labor Policy at Local Government. *Journal of Enviromental Research and Public Health*, 15(12), 2894. <https://doi.org/10.3390/ijerph15122894>
- Lee, A., Kim, H., Faulkner, M., Gerstenblatt, P., & Travis, D. J. (2019). Work Engagement among Child - Care Providers : An Application of The Job Demands – Resources Model. *Child & Youth Care Forum*, 48(1), 77–91. <https://doi.org/10.1007/s10566-018-9473-y>

Copyright holder:

Fadhiel Ihsan Pratama, Tiarapuspa (2023)

First publication right:

ETNIK : Jurnal Ekonomi dan Teknik