

HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. RADIAL CINTA ENERGI PPU KALTIM DIMEDIASI OLEH *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT*

S K R I P S I



oleh

**Muhammad Alwan Zuhdi
NIM. 19410095**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. RADIAL CINTA ENERGI PPU KALTIM DIMEDIASI OLEH *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT*

S K R I P S I

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelas Sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

Muhammad Alwan Zuhdi
NIM. 19410095

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. RADIAL CINTA ENERGI PPU KALTIM DIMEDIASI OLEH *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT*

SKRIPSI

oleh

Muhammad Alwan Zuhdi

NIM. 19410095

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing 1

Dr. Retno Mangestui, M.Si
NIP. 197502202000031001

Dosen Pembimbing 2

Agus Iqbal Hawabi, M.Psi
NIP. 198806012019031009

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

HALAMAN PENGESAHAN

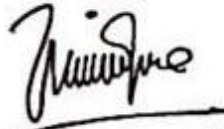
HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. RADIAL CINTA ENERGI PPU KALTIM DIMEDIASI OLEH *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT*

telah dipertahankan depan Dewan Penguji

pada tanggal, 3 Oktober 2023

Susunan Dewan Penguji

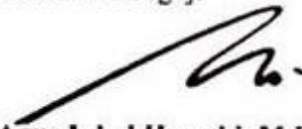
Ketua Penguji



Dr. Retno Mangestuti, M.Si

NIP. 197502202000031001

**Anggota Penguji Lain
Sekretaris Penguji**



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

NIP. 198806012019031009

Penguji Utama



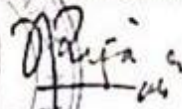
Dr. Ali Ridho, M.Si

NIP. 1998704292006041001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 3 Oktober 2023

Mengesahkan

**Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. Rifa Hidayah, M.Si

NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Alwan Zuhdi

NIM : 19410095

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "**Hubungan Antara *Job Crafting* dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU KALTIM**", adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 11 Agustus 2023

Penulis,



Muh Alwan Zuhdi
NIM.19410095

MOTTO

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”

-Umar bin Khattab-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbilalamiin

Segala puji Allah SWT dengan kemurahan hati dan ridho-Nya, karya penelitian ini dapat ditulis dengan baik dan lancar walau dengan penuh pasang surut dalam pengerjannya hingga selesai. Dengan ini skripsi saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua yang sangat saya sayangi atas seluruh hidup saya **Ansar Rizal, ST, M.Kom (Bapak)** dan **Nur Fawati Andi Pawellangi, SE. (Mama)** yang selalu memberikan saya ketenangan, nyaman, motivasi, tekanan, doa terbaik dan menyisihkan investasi jangka panjangnya yang terbaik bagi anak kesayangannya sehingga saya mampu menyelesaikan studi sarjana ini. Tidak lupa pula kepada **Ahmada Rifqi Rizal (Kakak)** telah membantu menghubungkan proses skripsi dan juga finansialnya selama saya berada di Malang.

Dosen pembimbing atas bimbingannya selama ini yang telah banyak memberikan saran, arahan, dan motivasi agar saya mampu menyelesaikan skripsi ini hingga selesai Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si .

Kepada teman-teman seperjuangan saya selama dimasa perkuliahan ini apalagi pada masa pandemi yang berat masih selalu menghubungi, mengingatkan dan membantu terkhusus Amanda Almira Lerizha. Teman-teman perkuliahan terimakasih banyak atas semua cerita yang dibuat yaitu Ferinda, Ameng, Zu, Arif, Fahrul, Taufiq, Luthfi, Enem, Dewa, Zaki, Luluk, Restu, Afa dan yang belum bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih telah menerima kehadiran saya apa adanya, kehadiran kalian di fase ini sangat berkesan dan berharga bagi perjalanan saya di setiap prosesnya.

PT. Radial Cinta Energi Kaltim terimakasih telah menerima saya atas kesempatan pengambilan data untuk melakukan penelitian saya dan Nabila terima kasih sudah menjadi penghubung dalam penelitian ini.

Teman-teman seperjuangan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2019, terimakasih atas segala kenangan suka dukanya kebersamaan di masa-masa perkuliahan.

Sahabat-sahabat saya sejak SMP maupun SMA Gen WA telah kebersamaian saya hingga saat ini terima kasih atas pertemanan panjang ini Ananda Faris, Fajar Tegar, Muh Shane, Muh Aditya, Muh Dimas, Dhiepta Alkip, Adam Aridi dan habib Alfikri. Selalu mendukung untuk menyelesaikan skripsi.

Terima kasih sebanyak-banyaknya kepada Athaya Rasikha, S.Psi telah membantu proses penyebaran kuesioner dan Aruem Prameswari, S.Pd yang telah membantu saya dalam menyelesaikan bab 4 dan 5.

Terakhir tapi bukan yang paling terakhir, saya ingin berterima kasih kepada saya. Saya ingin berterima kasih karena telah mempercayai saya. Saya ingin berterima kasih kepada saya untuk semua kerja keras ini. Saya ingin berterima kasih pada diri saya untuk memiliki tidak ada hari libur. Saya ingin berterima kasih pada diri saya karena tidak pernah berhenti. Saya ingin berterima kasih pada diri saya untuk hanya menjadi diri sendiri disetiap saat.

KATA PENGANTAR

Segala puji kami panjatkan kehadirat Allah SWT. Berkat rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini mampu diselesaikan. Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Para sahabat dan para pengikutnya.

Penulis membuat karya ini tidak akan mampu melakukan sendirian tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Sehingga dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Retno Mangestuti, M.Si dan Agus Iqbal Hawabi, M.Psi Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, dan bantuan selama pengerjaan skripsi.
4. Seluruh civitas akademika di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmunya selama peneliti menempuh pendidikan S1 Psikologi
5. Semua pihak yang telah terlibat dan membantu sehingga penelitian ini bisa terselesaikan yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat diharapkan untuk menciptakan penelitian yang lebih baik lagi di masa mendatang.

Malang, 15 Agustus 2023

Penulis,

Muh Alwan Zuhdi

NIM.19410095

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
خلاصة	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI.....	13
A. Work Engagement.....	13
B. Job Crafting.....	19
C. Percieved Social Support	25
D. Kerangka Konseptual	29
E. Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Rancangan Penelitian	28
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
C. Definisi Operasional.....	30
D. Populasi dan Sampel Penelitian	31

E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Uji Validitas dan Reabilitas	34
G. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Pelaksanaan Penelitian	39
B. Hasil Penelitian	40
C. Pembahasan.....	54
BAB V PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN-LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blue Print Job Crafting	32
Tabel 3. 2 Blue Print The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	33
Tabel 3. 3 Blue Print Percieved Social Support	34
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel 4. 1 Norma Kategorisasi Data	41
Tabel 4. 2 Kategorisasi Job Crafting.....	41
Tabel 4. 3 Kategorisasi Work Engagement	42
Tabel 4. 4 Kategorisasi Perceived Social Support	42
Tabel 4. 5 Rentang Skor.....	43
Tabel 4. 6 Kategorisasi Nilai Rata-rata Per Aspek Variabel Job Crafting.....	43
Tabel 4. 7 Tabel Kategorisasi Nilai Rata-rata Per Aspek Variabel Work Engagement.....	45
Tabel 4. 8 Kategorisasi Nilai Rata-rata Per Aspek Variabel Perceived Social Support	46
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas	49
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas	49
Tabel 4. 12 Hasil Uji T.....	50
Tabel 4. 13 Hasil Uji T.....	51
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	52
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1.....	29
------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

A. Lampiran 1 Validitas Alat Ukur	69
B. Lampiran 2 Reabilitas	71
C. Lampiran 3 Uji Linearitas	71
D. Lampiran 4 Skala Alat Ukur	72
E. Lampiran 5 Skoring	75
F. Lampiran 6 Surat Izin Penelitian Skripsi	80

ABSTRAK

Alwan, Zuhdi. 19410095. Hubungan antara *Job Crafting* dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023

Dosen Pembimbing: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

Work engagement adalah hubungan antara karyawan dengan pekerjaan ditandai semangat dedikasi dan kemauan terlibat dalam pekerjaan. Lokasi penelitian pada perusahaan bergerak dibidang pertambangan memiliki sistem kerja padat sehingga tugas karyawan dihadapi selalu sama setiap hari maupun bulanan membuat karyawan merasa jenuh, bosan, tidak selalu bersemangat setiap hari. Perusahaan mengharapkan karyawan mencapai target perusahaan jika tidak mendapat konsekuensi. Dalam meningkatkan *work engagement* dibutuhkan persepsi dukungan sosial seperti lingkungan kerja yang baik. Karyawan tidak mampu mengatasi pekerjaan dengan cara mereka sendiri maka mereka tidak akan merasakan keterikatan pekerjaan mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* yang dimediasi *perceived social support* pada karyawan PT. Radial Cinta energi PPU Kaltim.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan skala yang terdiri dari skala *job crafting*, *Utrecht Work Engagement Scale* dan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support*. Sampel penelitian mengambil seluruh karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU sebanyak 63 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan tingkat *job crafting* masuk dalam kategori sedang. Tingkat *work engagement* menunjukkan kategori sedang dan tingkat *perceived social support* juga masuk dalam kategori sedang, hasil uji hipotesis berdasarkan uji f antara variabel *job crafting*, *work engagement* serta *perceived social support* memiliki nilai signifikansi 0,00 0,05. Artinya hal tersebut menjadi kesimpulan ketiga variabel secara simultan berhubungan. Hasil demikian menunjukkan hubungan antara *job crafting* dengan *work engagement* dimediasi oleh *perceived social support* pada karyawan, apabila semakin tinggi *job crafting* karyawan melalui *perceived social support* yang tinggi maka *work engagement* karyawan meningkat.

Kata Kunci : *Work Engagement, Job Crafting, Perceived Social Support*

ABSTRACT

Alwan, Zuhdi. 19410095. The relationship between Job Crafting and Work Engagement in Employees of PT Radial Cinta Energi PPU East Kalimantan. Thesis. Faculty of Psychology. State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023

Supervisor: Dr Retno Mangestuti, M.Si

Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

Work engagement is the relationship between employees and work characterized by a spirit of dedication and willingness to engage in work. The research location in a company engaged in mining has a busy work system so that employees' tasks are faced with the same every day and monthly making employees feel bored, bored, not always excited every day. The company expects employees to achieve company targets if they don't get consequences. In increasing work engagement, perceptions of social support such as a good work environment are needed. Employees are not able to cope with work in their own way then they will not feel their work engagement. The purpose of this study is to prove the relationship between job crafting and work engagement mediated by perceived social support in employees of PT Radial Cinta Energi PPU East Kalimantan.

This research uses a quantitative approach. Data collection techniques using a scale consisting of job crafting scale, Utrecht Work Engagement Scale and Multidimensional Scale of Perceived Social Support. The research sample took all employees of PT Radial Cinta Energi PPU as many as 63 employees. The results showed that the level of job crafting was in the medium category. The level of work engagement shows a moderate category and the level of perceived social support is also in the moderate category, the results of hypothesis testing based on the f test between job crafting variables, work engagement and perceived social support have a significance value of 0.00 0.05. This means that it is concluded that the three variables are simultaneously related. Such results show that the relationship between job crafting to work engagement is mediated by perceived social support in employees, if the higher the job crafting of employees through high perceived social support, employee work engagement increases.

Keywords : *Work Engagement, Job Crafting, Perceived Social Support*

خلاصة

PPU شعاعي سينتا إنرجي PT. علوان ، زهدي. ١٩٤١٠٠٩٥. العلاقة بين صياغة الوظائف والمشاركة في العمل في كالتيتم. أطروحة. كلية علم النفس. الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج ٢٠٢٣

رتنو مَنجستتي، ماجستير. المشرف: د

أغس إقبال هوايي، م.بسي

الانخراط في العمل هو العلاقة بين الموظف والوظيفة، حيث يتميز بحماسة واجتهاد ورغبة قوية في الانخراط في العمل. موقع البحث في شركة تعمل في مجال التعدين وتتميز بنظام عمل مكثف، حيث يتكرر تنفيذ مهام الموظفين بشكل يومي وشهري، مما يؤدي إلى شعور الموظفين بالملل والضجر وعدم التحفيز الدائم. الشركة تتوقع من الموظفين تحقيق أهدافها وإذا لم يتم ذلك، فإنهم سيتعرضون لعواقب ذلك. لزيادة الانخراط في العمل، يتطلب الأمر إدراكاً للدعم الاجتماعي مثل وجود بيئة عمل جيدة. إذا لم يتمكن الموظفون من التعامل مع مهامهم بطرقهم الخاصة، فلن يشعروا بالارتباط بوظائفهم. هدف هذا البحث هو إثبات وجود علاقة بين تشكيل الوظائف والانخراط في العمل، والتي يتم وساطتها بواسطة الدعم الاجتماعي المدرك لدى موظفي شركة PT.Radial Cinta Energi PPU Kaltim.

قام هذا البحث باستخدام النهج الكمي. تم جمع البيانات باستخدام مقياس يتضمن مقياس تشكيل الوظائف، للانخراط في العمل، ومقياس الدعم الاجتماعي المدرك بعدة أبعاد. تم اختيار عينة البحث من Utrecht ومقياس. وبلغ عددهم 63 موظفًا PT. Radial Cinta Energi PPU بين جميع موظفي

أظهرت نتائج البحث أن مستوى تشكيل الوظائف يقع في فئة متوسطة، ومستوى الانخراط في العمل يقع أيضًا في فئة متوسطة، ومستوى الدعم الاجتماعي المدرك أيضًا يقع في فئة متوسطة. أظهرت نتائج اختبار الفرضيات بين متغيرات تشكيل الوظائف، والانخراط في العمل، والدعم الاجتماعي المدرك قيمة توقعية F استنادًا إلى اختبار تبلغ 0.05، مما يشير إلى أن هناك علاقة بين هذه العوامل الثلاثة بشكل متزامن. وبالتالي، يشير هذا النتيجة إلى وجود علاقة بين تشكيل الوظائف والانخراط في العمل، والتي يتم وساطتها بواسطة الدعم الاجتماعي المدرك لدى الموظفين. عندما يكون تشكيل الوظائف أعلى بدعم اجتماعي مدرك أعلى، يزيد انخراط الموظفين في العمل

الكلمات المفتاحية: المشاركة في العمل ، صياغة الوظائف ، الدعم الاجتماعي المدرك

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mendukung kinerja organisasi karena mereka memainkan peran penting dalam mencapai visi dan tujuan perusahaan. Organisasi harus menghadapi tingkat persaingan yang lebih ketat dan agresif di masa depan. Oleh karena itu, organisasi harus mampu memotivasi tenaga kerjanya untuk bekerja sebaik mungkin selain merekrut kandidat-kandidat terbaik. Pada zaman globalisasi saat ini banyaknya organisasi yang menuntut karyawannya untuk proaktif, memperlihatkan inisiatif, bertanggung jawab terhadap peningkatan profesionalisme dan berkomitmen terhadap standar kinerja yang tinggi. Mereka membutuhkan karyawan yang merasa penuh semangat dan berdedikasi tinggi dengan kata lain, karyawan yang terlibat dengan pekerjaan mereka berkomitmen dengan standar kinerja yang tinggi. (Bakker & Leiter, 2010).

Selain itu, menurut Bakker *et al.*, (2010) karyawan merupakan individu unik yang memiliki kebutuhan untuk berkembang, mewujudkan keinginan, rasa ingin dihargai, dan lain sebagainya, pengabaian keinginan dan harapan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini bisa berdampak kepada semangat dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Efek dari globalisasi membuat persaingan terhadap perusahaan satu dengan yang lain membuat semakin ketat. Organisasi memerlukan karyawan dari semua tingkat keahlian atau memiliki kemampuan tinggi karena tidak akan ada bedanya jika mereka mudah berpindah pekerjaan atau tidak cocok dengan budaya maupun lingkungan tempat kerjanya. Sebagai bagian dari komitmen mereka terhadap pencapaian kinerja dan pertumbuhan profesional yang unggul, organisasi modern membutuhkan karyawannya untuk proaktif, mengambil inisiatif, dan mengemban tanggung jawab.

Organisasi cukup mendorong dan memperkuat kemampuan karyawan agar mereka dapat mengerahkan kemampuannya secara maksimal di tempat kerja. Pekerjaan yang total adalah pekerjaan yang mampu dan bersedia menginvestasikan dirinya secara penuh dalam peran mereka di perusahaan. *Work Engagement* atau totalitas kerja didefinisikan sebagai keadaan positif dengan penuh gairah dalam bekerja yang di cirikan oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlarutan (*absorption*) dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2003). Setiap karyawan perusahaan diharapkan memiliki *work engagement* (keterikatan kerja) hal ini penting dimiliki karyawan sebab *work engagement* sendiri didefinisikan sebagai perasaan seseorang untuk bertanggung jawab dan peduli terhadap kinerja pekerjaannya (Brit *et al.*, 2012). *Work engagement* adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang mana karyawan akan mengekspresikan dirinya baik itu secara fisik, kognitif maupun emosionalnya selama melakukan pekerjaannya.

Schaufeli & Bakker (2003) menyatakan bahwa *work engagement* dibentuk oleh dua faktor utama, yaitu *job demands* dan *job resources*. Schaufeli & Bakker (2003) menyatakan *job demands* adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus. Oleh karena itu, hal ini diasosiasikan dengan biaya fisik dan atau psikologis tertentu. Meskipun demikian, *job demands* tidak selalu menghasilkan efek negatif, tetapi *job demands* dapat berubah menjadi stres kerja bila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha yang besar, yang pada akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan, dan burnout.

Menurut Lu *et al.*, (2014) mengartikan tentang *work engagement* adalah hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat dedikasi yang tinggi dan kemauan untuk terlibat dalam pekerjaannya. *Work engagement* atau keterikatan pada pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi rasa keterikatan

karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaan yang dilakukan, maka semakin baik pula prestasi kerja yang ditunjukkan (Deviyanti & Santoso, 2015).

Keterlibatan kerja atau *work engagement* digambarkan sebagai kondisi pikiran positif yang antusias, penghayatan, dan berdedikasi terkait dengan pekerjaan yang akan meningkatkan wawasan karyawan tentang pekerjaan mereka dan sebagai hasilnya akan meningkatkan kreativitas di tempat kerja (Aldrin & Merdiaty, 2019). Penelitian Stephani (2019) menerangkan jika *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti berikut: *job resources*, *job demands*, dan *personal resources*. Tingkat produktivitas akan meningkat ketika karyawan ditempatkan sesuai dengan jenis pekerjaan, minat, dan kemampuannya. Namun ketika penempatan (*demands*) yang tidak tepat akan mempengaruhi pekerja secara psikologis. Penting bagi karyawan untuk mencoba dan mencari cara bagaimana sumber daya yang mereka miliki dapat dimanfaatkan untuk mengelola tuntutan yang sedang dijalankan saat ini karena penyesuaian terhadap tugas juga membutuhkan usaha yang lebih dari karyawan. *Job crafting* merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi hal tersebut.

Menurut Wrzesniewski & Dutton (2001) dalam Stephani dan Kurniawan (2019) menyatakan bahwa *job crafting* adalah usaha fisik maupun psikologis dilakukan karyawan untuk mengubah pekerjaan dilakukan karyawan atau mengubah cara bekerja dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Bakker dan Leiter juga mengungkapkan bahwa *job crafting* mampu membantu karyawan untuk penyesuaian dirinya terhadap pekerjaan mereka (Bakker & Leiter, 2012) dalam Stephani dan Kurniawan (2019). *Job crafting* adalah proses perubahan cara atau desain pekerjaan yang dilakukan karyawan baik dalam fisik dan psikologis (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Tims *et al.*, (2012) dalam Siddiqi (2015) berpendapat bahwa perubahan pekerjaan yang dilakukan karyawan terbagi menjadi empat kategori yaitu, meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural,

mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat, meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial, dan meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang.

Job crafting tidak hanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan namun dapat mempengaruhi *work engagement*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wingerden *et al.*, (2017) dalam bukunya menjelaskan bahwa jika *job crafting* memiliki pengaruh serta berhubungan dengan *work engagement* dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Work engagement* berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan bekerja dan bagaimana ia mengekspresikan dirinya dalam pekerjaannya. Karyawan menunjukkan berbagai macam karakteristik dan perilaku saat menjalankan tugasnya. Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan *job crafting* agar karyawan dapat merasakan *work engagement* atau keterkaitan dengan pekerjaannya dan merasa bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, serta agar karyawan memahami bagaimana mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal.

Percived social support menjadi salah satu mediasi yang dapat berhubungan terhadap *job crafting* dan *work engagement*. *Job crafting* dalam mempertahankan keseimbangan tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerjanya memiliki indikator dalam perubahan pekerjaan dilakukan seperti meningkatkan relasi sosial, relasi sosial karyawan terbangun dari *social support* (dukungan sosial) yang terjadi di lingkungan kerjanya yang mampu mempengaruhi *work engagement* (keterikatan kerja) karyawan.

Percived social support atau persepsi dukungan sosial pekerjaan didefinisikan sebagai tingkat interaksi sosial yang bermanfaat terdapat di tempat kerja baik dari rekan kerja maupun atasan (Jayanti, 2019 dalam Wibisono, 2022). Menurut Lickona (2022) dalam Wibisono (2022) menjelaskan bahwa rekan kerja dan atasan dapat memberikan dukungan emosional (misalnya, menunjukkan keprihatinan atau menyampaikan empati kepada individu yang sedang mengalami stres atau tekanan),

dukungan instrumental (misalnya, membantu orang yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas mereka), dukungan informasional (misalnya, memberikan saran dan umpan balik), dan dukungan penilaian (misalnya, menghargai hasil kerja orang lain). Selain itu, dukungan emosional dan penilaian yang didapatkan seseorang di tempat kerja dapat membantu orang tersebut merasa aman secara psikologis dan dapat membantu orang tersebut menetapkan batasan-batasan kerja.

Karyawan yang menerima dukungan sosial akan merasa nyaman, dihargai, diperhatikan, lebih percaya diri, dan kompeten. Selain itu, hubungan sosial yang suportif dapat meningkatkan kesehatan dengan mengurangi dampak negatif dari stres dan membantu orang lain dalam mengelolanya. Selain itu, dukungan sosial dapat membantu orang mengatasi tekanan psikologis selama masa-masa sulit (Ushfuriyah, 2015 dalam Wibisono, 2022).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Stephani (2019) menyatakan bahwa *job crafting* dan *work engagement* memiliki hubungan positif yang artinya adalah ketika *job crafting* yang dilakukan karyawan semakin tinggi, maka *work engagement* karyawan semakin tinggi pula. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah & Ratnaningsih (2018) mengungkapkan bahwa jika hubungan *job crafting* terhadap *work engagement* memiliki pengaruh positif. Sedangkan menurut penelitian oleh Aldrin & Merdiaty (2019) menunjukkan bahwa *job crafting* tidak memiliki pengaruh yang berkaitan terhadap *work engagement*. Adapun kesamaan hasil penelitian dilakukan Beer & Tims, (2016) mengungkapkan hanya didukung sebagian hasil hubungan positif antara *job crafting* dan *work engagement*. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan tetap merasa terikat (*engaged*) dengan pekerjaannya meskipun tidak melakukan *job crafting*.

Halim (2013) dalam Priambodo, *et al.* (2019) memaparkan bahwa kondisi para pekerja di Indonesia yaitu hanya 36% karyawan di Indonesia

yang sangat terikat (*engaged*). Selanjutnya, 17% merasa tidak terikat (*engaged*) yang menimbulkan resiko potensial untuk produktivitas dan kinerja. Selain itu, 23% lainnya merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja atau digolongkan karyawan yang hampir terikat (*engaged*). Sisanya digolongkan dalam kelompok yang memisahkan diri

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Gallup sebuah perusahaan analitik dan saran global yang membantu para pemimpin dan organisasi dunia memecahkan permasalahan didapati karyawan kawasan Asia Tenggara hanya 19% saja karyawan yang terlibat (*engaged*) dengan pekerjaannya sedangkan sisa 81% karyawan tidak terlibat dalam pekerjaan mereka (Gallup, 2017). Karyawan yang menunjukkan tingkat *work engagement* yang rendah mereka cenderung memperlihatkan sikap tidak peduli terhadap pekerjaannya, mereka sulit untuk berkonsentrasi, kurang antusias, tidak produktif dan condong melakukan kegiatan-kegiatan yang kurang produktif (Pri & Zamralita, 2017). Sedangkan dari segi organisasi *work engagement* dianggap penting karena tingkat *work engagement* tinggi memiliki probabilitas lebih dari 70% dapat mampu mencapai tujuan perusahaan dibandingkan tingkat *work engagement* yang rendah (Sukoco *et al.*, 2020)

PT. Radial Cinta Energi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor pertambangan batu bara di Samarinda Kalimantan Timur. Perusahaan ini berdiri sejak 15 Maret 2018 mengoperasikan pada jasa pertambangan dibidang mineral dan batu bara. Perusahaan PT. Radial Cinta Energi yang berlokasi tambang saat ini di Desa Batuah Kabupaten Kutai Kartanegara Kalimantan Timur. Lahan lokasi pertambangan seringkali berpindah-pindah sebab tergantung dari pembukaan lahan jika menemukan lahan baru maka akan dilakukan pembebasan lahan namun ketika batu bara tersebut habis maka akan dilakukan penutupan lahan kemudian mencari lokasi yang baru.

Sistem kerja perusahaan ini yakni dalam kurun waktu 24 jam karyawan perusahaan terbagi menjadi dua *shift* untuk jam pertama mulai

dari pukul 06.00 pagi sampai 18.00 sore kemudian dilanjutkan pada *shift* kedua pukul 18.00 sore sampai 06.00 pagi jadi karyawan bekerja setiap satu *shift* sekitar 12 jam setiap harinya. Karyawan bekerja selama 13 hari dengan libur 1 hari saja. Setelah bekerja selama 13 hari karyawan diberi waktu libur selama 2 minggu (Wawancara, 23 Februari 23). Besarnya tuntutan pekerjaan pada PT. Radial Cinta Energi terhadap karyawan yang diharapkan mampu mencapai target-target perusahaan, karyawan yang tidak mencapai target perusahaan akan dituntut oleh atasan biasanya akan diberi peringatan, penilaian kinerja, pertimbangan kontrak kerja serta tidak mendapat bonus tambahan dari perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan AW (Wawancara, 23 Februari 23) sebagai HRD PT. Radial Cinta Energi bahwa melihat adanya permasalahan menarik yang terjadi di perusahaan yaitu karyawan merasa kurang bersemangat ketika bekerja. Misalnya ketika waktu istirahat bekerja sudah selesai mereka nampak menunda-nunda pekerjaan, masih asik dengan mengobrol, diinstruksikan kembali bekerja tetapi memberikan banyak alasan. Meskipun begitu adapun sebagian karyawan yang bersemangat bekerja menghadapi pekerjaan, terlebih lagi perusahaan ini menganut sistem kekeluargaan yang sangat kental sehingga rasa tanggung jawab setiap karyawan tinggi. Permasalahan tersebut yang dikemukakan oleh AW yakni menunjukkan terdapat permasalahan dengan aspek-aspek yang terdapat pada *work engagement* karyawan rendah seperti semangat, penghayatan dan dedikasi.

Peneliti juga melakukan wawancara untuk menguatkan survei singkat penelitian. Peneliti mewawancarai NA dan AR (Wawancara 17 Februari 23) karyawan kantor perusahaan. Berdasarkan wawancara bersama NA bekerja diposisi *accounting* memiliki *jobdesc* utama yang lumayan tinggi yaitu membuat laporan keuangan perusahaan, bahwa *job demands* dirasakan ketika awal dan akhir bulan. NA menjelaskan ada beban mental yang dirasakan karena dirinya khawatir akan selisih atau salah perhitungan selama pembuatan laporan. NA juga merasa ada

tekanan yang dirasakan ketika masih awal bekerja di PT. Radial Cinta Energi karena harus belajar beradaptasi pertama kali di dunia kerja. Terlebih lagi tugas yang dikerjakan NA selalu sama setiap hari maupun bulanan sehingga membuat NA merasa jenuh, bosan, tidak selalu bersemangat setiap harinya dan juga ketika sedang berpuasa NA merasa malas bekerja. Kemudian NA menjelaskan tentang lingkungan kerjanya menurut NA lingkungan kerja perusahaan tersebut tidak adanya pemberian dukungan sosial sesama rekan kerja maupun atasan. Ketika NA sedang bekerja memiliki cara tersendiri dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang dihadapi, NA memiliki cara dengan menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan waktu yang cukup lama terlebih dahulu dan menyelesaikan pekerjaan yang mendekati waktu pengumpulan (*deadline*) laporan pekerjaan. Sedangkan wawancara bersama AR bekerja sebagai *Junior Mine Control Center* tugas utamanya membuat laporan *fuel consumption* dan laporan batubara. Pernyataan AR tidak jauh berbeda dengan pernyataan NA, AR merasakan tuntutan kerja yang tinggi ketika di awal dan akhir bulan namun AR lebih merasa berat akan kendala pekerjaan yang dihadapi seperti penulisan laporan P2H (pemeriksaan dan pelaporan harian) yang tidak benar dilakukan oleh *driver* beserta operator. Berdasarkan pernyataan kedua narasumber AR dan NA merasakan hal yang sama seperti yang diungkapkan oleh NA yaitu merasa tidak bersemangat atau antusias setiap harinya selama bekerja karena selalu melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang terkadang membuat keduanya merasa jenuh dan bosan. AR menganggap semua tugas tersebut bentuk pertanggungjawabannya terhadap pekerjaan.

Upaya dilakukan NA sebagai karyawan saat pertama kali merasakan dunia kerja yaitu harus melakukan penyesuaian diri terhadap pekerjaan barunya NA melibatkan upaya dengan cara *relational crafting* atau relasi, salah satu aspek dalam *job crafting* ini mampu meningkatkan rasa saling percaya, sikap dan semangat. *Relational crafting* dipercaya dapat meningkatkan *work engagement* karyawan karena dengan karyawan

menyesuaikan diri dalam pekerjaan tentu akan membantu pekerjaan dan karier karyawan. Kemudian *Jobdesc* utama yang lumayan tinggi yang dirasakan NA tentu saja memiliki cara atau penyesuaian diri terhadap pekerjaan yang ditugaskan dengan cara menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan waktu yang cukup lama dan menyelesaikan pekerjaan yang mendekati waktu pengumpulan laporan pekerjaan hal ini merupakan berhubungan dengan salah satu aspek dari *job crafting* yang mampu menurunkan tuntutan pekerjaan yaitu aspek *decreasing hindering job demands* yakni NA merasa mental, emosional dan pengambilan keputusan pekerjaan akan terasa mengurangi tuntutan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara bersama NA dan AR karyawan PT. Radial Cinta Energi (Wawancara 17 Februari 2023) secara keseluruhan kedua narasumber mengaku merasa jenuh dengan pekerjaan sehingga membuat keduanya tidak bersemangat menjalani pekerjaan setiap harinya, keduanya tidak menjelaskan mencintai sepenuhnya pekerjaan mereka dan memandang pekerjaan mereka biasa saja tidak memiliki tantangan, pernyataan keduanya menunjukkan tingkat *work engagement rendah*. AR memandang dukungan sosial dalam perusahaan pun rendah sebab tidak adanya dukungan dari sesama rekan kerja maupun atasan yang memberikan dukungan. Kemudian menjelaskan adanya hubungan *job crafting* dengan *work engagement* yang dilakukan NA seperti harus menyesuaikan dirinya terhadap pertama kali masuk dunia kerja serta memiliki cara bekerja sendiri yang lebih efisien yaitu memprioritaskan pekerjaan yang mendekati *deadline*. Pernyataan NA dan AR menunjukkan mereka memiliki *work engagement* dan *social support* rendah. Namun tetap *job crafting* untuk meningkatkan *work engagement* karyawan.

Menurut Tims *et al.*, (2014) dalam Albana (2019) aspek-aspek atau dimensi ada *work engagement* diantaranya seperti: *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi), *Absorption* (penghayatan terhadap pekerjaan). Maksud semangat pada karyawan disini bahwa karyawan memiliki tenaga, daya tahan (baik secara fisik maupun psikologis), dan ketekunan dalam

bekerja. Kemudian ada dedikasi, yang ditunjukkan dengan antusias, menginspirasi, dan merasa tertantang dalam bekerja. Karakteristik terakhir adalah penghayatan, ditunjukkan dengan konsentrasi atau fokus pada pekerjaan, bahagia, dan mencintai pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian diatas dan pra penelitian yang dilakukan adanya kondisi kerja yang mendukung maupun lingkungan kerja yang baik tentu karyawan membutuhkan hal tersebut karena berguna untuk kenyamanan pribadi serta memudahkan menyelesaikan tugas karyawan. Adapula *perceived social support* sebagai mediasi yang menghubungkan antara *job crafting* dan *work engagement*, aspek-aspeknya seperti rekan kerja yang mendukung, sesama rekan kerja bersikap baik dan juga atasan yang baik sangat mendukung untuk meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*). Ketika karyawan tidak mampu mengatasi atau membuat pekerjaan yang mereka lakukan dengan cara bekerja mereka sendiri (*job crafting*) maka mereka tidak akan merasakan kenyamanan dan keterikatan dengan pekerjaan mereka sendiri (*work engagement*).

Berdasarkan adanya masalah tingkat *work engagement* yang rendah pada karyawan PT. Radial Cinta Energi yang ditunjukkan pada perilaku seperti yang dijelaskan diatas serta melalui tingkat *social support* yang rendah pula, terlebih lagi penelitian ini menggunakan variabel yang jarang digunakan pada penelitian sebelumnya maka dalam penelitian ini peneliti tertarik ingin melihat hubungan antara *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Radial Cinta Energi melalui *perceived social support* yang ditempatkan di *office* PT. RCE Kaltim.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *Job crafting* pada karyawan *office* PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim?
2. Bagaimana tingkat *Work engagement* pada karyawan *office* PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim?

3. Bagaimana tingkat *Perceived social support* pada karyawan *office* PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim?
4. Apakah ada hubungan antara *Job crafting* dengan *Work engagement* pada karyawan *office* PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim?
5. Apakah ada hubungan antara *Job crafting* dengan *Work engagement* pada karyawan *office* PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim dimediasi oleh *Perceived Social Support*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat *Job crafting* dengan karyawan *office* PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim
2. Untuk mengetahui tingkat *Work engagement* dengan karyawan *office* PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim
3. Untuk mengetahui tingkat *Perceived social support* dengan karyawan *office* PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim
4. Untuk mengetahui hubungan antara *Job crafting* dengan *Work engagement office* PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim
5. Untuk mengetahui hubungan antara *Job crafting* dengan *Work engagement* terhadap karyawan *office* PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim dimediasi oleh *Perceived Social Support*

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan hasil yang dapat menambah wawasan dalam bidang psikologi yang khususnya peminatan psikologi industri dan organisasi. Kemudian diharapkan peningkatan pemahaman mengenai *job crafting* dan *work engagement* serta menjadi pedoman bagi penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan hasil yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang mampu menambah informasi

referensi maupun masukan bagi perusahaan untuk mengetahui pentingnya *job crafting* dan *work engagement* yang dimediasi oleh *perceived social support* khususnya bagi karyawan perusahaan serta karyawan mendapat informasi penting mengenai variabel-variabel yang dapat meningkatkan *work engagement* karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Work Engagement*

1. Definisi *Work Engagement*

Work engagement didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) (Schaufeli & Bakker, 2003). Semangat atau *vigor* ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja. Dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang dan mengalami rasa signifikansi, antusiasme, dan tantangan. Penyerapan atau *absorption* dicirikan dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan senang hati menikmati pekerjaannya, dimana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2003). Singkatnya, karyawan yang terlibat memiliki tingkat energi yang tinggi dan antusias tentang pekerjaan mereka. Selain itu, mereka sering kali sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan mereka sehingga waktu berlalu begitu saja (May *et al.*, 2004).

Istilah "*work engagement*" mengacu pada keadaan pikiran yang antusias, berkomitmen, dan terserap dalam pekerjaan seseorang (Schaufeli, *et al* 2002). Tingkat energi yang tinggi dan ketangguhan mental adalah karakteristik dari semangat. Ketika seseorang berdedikasi, mereka sangat berkomitmen pada profesinya dan merasakan adanya tantangan, kegembiraan, dan pengaruh. Menjadi benar-benar fokus dan puas terserap dalam pekerjaan seseorang dikenal sebagai *absorption* dalam keadaan ini, waktu berjalan cepat dan tidak mungkin untuk memisahkan diri dari pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Karyawan yang sangat termotivasi dan bersemangat dengan pekerjaan mereka dikatakan *engaged*. Selain itu, mereka sering

kali larut dalam pekerjaan mereka, yang membuat waktu terasa cepat berlalu (May *et al.*, 2004).

Banyak penelitian telah dilakukan mengenai *engagement*, namun masih belum ada definisi *engagement* yang dapat diterima secara universal dan operasionalisasi serta pengukurannya masih dilakukan dengan berbagai metode (Kular *et al.*, 2008). Sehingga istilah *engagement* yang dikemukakan oleh berbagai ahli masih diartikan secara berbeda-beda diantaranya seperti Saks (2006) menyebutkan sebagai “*employee engagement*” dan “*work engagement*”, seperti yang disebutkan oleh Schaufeli *et al.*, (2002). Murnianita (2012) menyatakan bahwa istilah *employee engagement* dengan *work engagement* seringkali digunakan bergantian, tetapi *work engagement* dianggap lebih spesifik. *Work engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli dan Bakker, 2010).

Kahn (1990) juga berpendapat bahwa *engagement* meliputi kehadiran baik secara psikologis maupun fisik saat menunjukkan peran organisasi. Menurut Kahn, level-level ini secara signifikan dipengaruhi oleh tiga domain psikologis, yaitu kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan. Domain inilah yang akan mempengaruhi bagaimana karyawan menerima dan melaksanakan peran mereka di tempat kerja. Namun demikian, meskipun Kahn memberikan model teoritis yang komprehensif dari kehadiran psikologis, ia tidak mengusulkan operasionalisasi dari konstruk *engagement* ini. Selain itu, model *engagement* Kahn ini, belum teruji secara empiris di konteks yang berbeda dan diantara kelompok-kelompok pekerjaan lainnya dan inilah yang menjadi salah satu kelemahannya (Chughtai, 2010).

Wellins & Concelman (2004) dalam Kumar & Swtha (2011) mengemukakan mengenai *work engagement* adalah kekuatan yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih

tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat ditarik kesimpulan mengenai definisi *work engagement* adalah sebuah perasaan yang meliputi aspek fisik, kognitif dan emosional secara optimal pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang membuat mereka merasa terikat atau melekat dengan pekerjaannya.

2. Aspek Work Engagement

Work engagement didefinisikan oleh Schaufeli dan Bakker sebagai "keadaan pikiran yang positif, kepuasan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan" (Schaufeli *at al*, 2002). Berdasarkan definisi tersebut telah dilakukan studi laporan pribadi melalui kuesioner *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) telah dikembangkan dengan mencakup tiga dimensi yang membentuk *work engagement: vigor, dedication* dan *absorption*. Definisi tersebut berarti karyawan yang memiliki *work engagement* dalam bekerja dapat ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan terhadap menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Schaufeli & Bakker, (dalam Bakker & Leiter 2010) memberikan penjelasan mengenai aspek-aspek *work engagement* terdapat tiga aspek yaitu:

a. *Vigor*

Vigor ditandai dengan level energi yang tinggi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan dalam mengerahkan usaha saat bekerja, dan kegigihan ketika menghadapi kesulitan pekerjaan. Pada aspek *vigor* mencerminkan karyawan memberikan segala upaya kemauan yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya dan tetap bertahan apapun masalah sulit yang terjadi ketika bekerja.

b. *Dedication*

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Sementara skor *dedication* yang rendah menunjukkan bahwa seseorang tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya karena mereka tidak menemukan sesuatu yang mendalam, inspiratif, atau rumit, hal ini juga menunjukkan bahwa mereka tidak merasa bersemangat dan bangga dengan pekerjaannya. Sehingga memunculkan rasa memiliki tujuan, semangat, inspiratif, kebanggaan, dan kegembiraan dalam bekerja.

c. *Absorption*

Absorption mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupakan dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

3. Faktor Work Engagement

Menurut Bakker dan Demerouti menyatakan faktor-faktor pendorong sebagai prediksi penting yang menyebabkan terjadinya *work engagement* (Bakker & Demerouti, 2008), sebagai berikut:

a. *Job demands*

Tuntutan pekerjaan diartikan sebagai hasil dari upaya fisik, psikologis (kognitif dan emosional) serta organisasi dari pekerjaan yang terus-menerus diperlukan karyawan untuk mencapai atau mempertahankan secara fisik maupun psikologis, tuntutan kerja memiliki sifat yang memerintah dan menuntut sehingga perlu diberikan respon. Terdapat faktor terkait tuntutan pekerjaan, yaitu: tekanan kerja (*work pressure*), tuntutan emosional (*emotional demands*), lingkungan kerja (*work environment*), dan beban kerja berlebihan (*work overload*).

b. *Job resources*

Work engagement berhubungan positif dengan sumber daya pekerjaan berikut faktor-faktor diantaranya seperti dukungan sosial (*social support*) dari rekan kerja dan atasan, evaluasi kinerja, variasi keterampilan, otonomi (*autonomy*), dan kesempatan belajar (*learning opportunities*). *Job resources* atau sumber daya pekerjaan memiliki pengaruh yang dapat membantu karyawan dalam pekerjaannya seperti berikut: dapat mengurangi ketegangan fisik dan psikologis pada karyawan, dapat membantu karyawan mencapai tujuan mereka di tempat kerja, dapat mendorong karyawan pada pengembangan, pembelajaran, dan pertumbuhan individu karyawan.

c. *Personal resources*

Sumber daya pribadi atau *personal resources* diartikan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol, dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan tujuan dan kemampuan seseorang.

Enggement karyawan memiliki pengaruh terdapat dua bentuk yakni adanya faktor internal dan eksternal menurut (Lockwood dalam Smith & Markwich, 2009) diantaranya sebagai berikut:

a. Faktor internal

Adapun beberapa hal yang mempengaruhi tingkatan *engagement* seorang karyawan seperti adanya latar belakang kehidupan biografis, karakteristik kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting, memiliki tujuan dan memiliki makna untuk diri bagi karyawan.

b. Faktor eksternal

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *engagement* karyawan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior, reputasi perusahaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karir karyawan, kebebasan berpendapat, diberikan hak untuk mengambil keputusan, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, kekompakan tim kerja dan saling mendukung, deskripsi pekerjaan yang jelas, adanya sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung performansi, dan penyampaian nilai serta tujuan organisasi kepada karyawan.

Berdasarkan paparan penjelasan diatas bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu adanya *job demands*, *job resources* dan *personal resources*, serta *engagement* karyawan faktor internal mental atau psikologis seseorang dan eksternal bagian pada luar diri seseorang.

4. *Work Engagement* dalam Perspektif Islam

Setiap individu bekerja semestinya memiliki keterikatan terhadap dirinya dan pekerjaan yang ditanggung jawabkan. Sikap yang dimunculkan individu merupakan berasal dari perasaan iman dan rasa takut kepada sang pencipta Allah SWT. Adanya kesadaran ketuhanan

dan spiritualitasnya akan mampu mengeluarkan sikap kerja positif. Kesadaran inilah bahwa Allah maha melihat, mengontrol segala kondisi yang terjadi, serta akan menghisab perbuatan individu amal ibadah secara adil, kemudian akan diberikan balasan dengan pahala ataupun siksaan duniawi. Allah SWT berfirman dalam Surah Al- Kahfi ayat 2 sebagai berikut:

فَمَا لِيُبَدِّلَ أَسْبَابَ سَيِّئَاتِهِ لِمَنْ يَشَاءُ وَيُنَزِّلُ الْغَيْثَ لِمَنْ يَشَاءُ وَيُجِزِّئُ السَّيِّئَاتِ لِمَنْ يَشَاءُ

Artinya:

“Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik.” (Q.S. Al- Kahfi [18]:2)

Kesadaran inilah yang akhirnya setiap individu bersikap untuk cermat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, bekerja dengan berusahan keras memperoleh keridhoan Allah SWT dan mempunyai relasi antar individu yang baik.

B. Job Crafting

1. Definisi Job Crafting

Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) mengungkapkan bahwa *job crafting* adalah upaya untuk mengubah cara kerja karyawan. *Job crafting* memiliki kemampuan untuk meningkatkan keseimbangan karyawan antara *job demands* terhadap *job resources*. Sedangkan menurut Bakker dan Leiter (2012) menyatakan bahwa *job crafting* adalah proses mengubah metode atau desain pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan baik secara fisik maupun psikologis. *Job crafting* juga dapat membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya (Bakker dan Leiter, 2012 dalam Stephani dan Kurniawan, 2019).

Wrzesniewski dan Dutton (2001) dalam Thomassen (2016) mengusulkan ide bahwa *job crafting* sebagai jenis pekerjaan yang

berbeda dari jenis pekerjaan lainnya dengan berfokus pada pengalaman kerja seseorang di mana tugas-tugas disempurnakan dan tindakan diambil untuk mengubah fitur pekerjaan mereka dan berinteraksi dengan orang lain untuk mempertimbangkan kembali makna pekerjaan dan latar sosial di tempat kerja.

Menurut Hooff (2016) *job crafting* adalah sebuah metode atau sarana untuk mendapatkan kendali atas pekerjaan seseorang. Ketika karyawan mengungkapkan keinginan untuk mengubah karakteristik pekerjaan tertentu, maka diharapkan mereka akan melakukannya karena mereka percaya bahwa perubahan yang dialami akan menjadi lebih baik hal tersebut pun juga akan meningkatkan pengalaman mereka dan memberikan mereka kontrol yang lebih besar atas pekerjaan mereka (Hooff, 2016 dalam Albana, 2019). Bakker *et al.*, *Job crafting* secara proaktif mengubah karakteristik pekerjaan, dan hal ini dapat membuat karyawan merasa lebih baik dalam pekerjaan mereka. Dengan kata lain, ketika karyawan secara efektif menciptakan lingkungan kerja dengan sumber daya pekerjaan yang menantang dan tuntutan pekerjaan, *work engagement* dan kepuasan kerja mereka dapat meningkat. (Bakker *et al.*, 2015 dalam Abana, 2019).

Berdasarkan penjelasan definisi dari para ahli diatas bahwa dapat disimpulkan mengenai *job crafting* merupakan sebuah metode yang dilakukan seorang karyawan atas keinginan sendiri dengan mengubah baik fisik, psikologis dan kognitif dari sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan. Karyawan melakukan *job crafting* dengan tujuan untuk mencapai pengalaman dan mengoptimalkan pencapaian pekerjaannya tetapi beriringan sejalan dengan kemampuan dan kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan sendiri.

2. Aspek *Job Crafting*

Job crafting memiliki aspek-aspek yang terbagi menjadi tiga aspek dikemukakan menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) dalam Stephani dan Kurniawan (2019), sebagai berikut:

a. *Task crafting* (pengubahan tugas)

Pengubahan tugas adalah upaya yang dilakukan untuk mengubah cara kerja, keleluasaan, atau jenis tugas yang diambil.

b. *Relational crafting* (pengubahan relasi)

Pengubahan relasi menunjukkan upaya karyawan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas hubungan sosial mereka di tempat kerja. Karyawan mengubah seberapa sering mereka ingin terlibat dengan rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang berbeda dari sebelumnya.

c. *Cognitive crafting* (pengubahan persepsi)

Pengubahan persepsi mengubah yaitu dengan cara mengubah batas-batas sudut pandang tentang pekerjaan mereka. Karyawan dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dengan menciptakan berbagai hal di tempat kerja dengan mengubah gaya kerja, hubungan, dan persepsi mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas ditarik kesimpulan mengenai aspek dari *job crafting* bahwa terdapat tiga yakni *task crafting*, *relational crafting* dan *cognitive crafting*.

3. Faktor *Job Crafting*

Menurut Tims *et al.*, dalam Damayanti (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu:

a. *Person job fit*

Person job fit merupakan kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaannya. Individu akan menyesuaikan diri dengan pekerjaannya, ada dua aspek yang mempengaruhinya yakni penyesuaian antara pengetahuan individu, keterampilan serta kecakapan memahami tuntutan pekerjaan. Sedangkan yang kedua adalah kesesuaian antara kebutuhan dan keinginan seseorang pada pekerjaan.

b. *Autonomy*

Kemandirian diri pada pekerjaan akan penting untuk menentukan karakteristik kerja serta sejauh mana individu dapat mengelola pekerjaan sesuai dengannya seperti memiliki kesempatan pada keleluasaan pada jadwal kerja, membuat keputusan dan memilih cara yang akan digunakan pada penyelesaian tugasnya. Kemandirian dalam bekerja penting untuk kesehatan karyawan, karena akan menaikkan level kebijaksanaan di pekerjaan yang berhubungan dengan peluang untuk lebih dapat mengelola stres yang disebabkan situasi kerja. Jika karyawan merasa tidak memiliki kebebasan atau peluang untuk menciptakan keadaan pekerjaannya maka mereka mungkin akan mencoba merubah beberapa aspek dalam pekerjaannya. Juga penting untuk memberikan kondisi yang cukup untuk mengawasi secara penuh pada pekerjaannya karyawan untuk merasakan apakah ada peluang untuk menetapkan ide atau harapan mereka. Karena dengan adanya kesempatan tersebut akan memberikan lebih banyak peluang bagi karyawan untuk mengeksplorasi pekerjaannya agar lebih optimal.

c. *Task independence*

Job crafting akan lebih mungkin terjadi ketika karyawan menunjukkan performa dalam tugasnya secara mandiri. Ketika karyawan tidak selalu mengandalkan performa kerja dari rekannya maka akan lebih mudah melakukan penyesuaian dengan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik karena tidak selalu terikat pada rekan, namun individu lebih berusaha dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

d. *Individual differences*

Untuk menjadi individu yang memiliki karakteristik diri, maka diri individu perlu memahami kebutuhannya dan memiliki sikap seperti mandiri atau independent agar potensi dirinya dapat

terlihat. Hal tersebut akan sangat penting untuk dapat menciptakan *job crafting*.

e. *Proactive personality*

Seseorang dengan kepribadian yang proaktif diharapkan mampu terlibat pada *job crafting* serta lebih memiliki kesiapan daripada individu selain karakteristik yang telah disebutkan. Sejak individu memiliki inisiatif untuk memperbaiki keadaan maka peluang untuk merubah identitas telah ada, tinggal bagaimana aksi dan ketekunan yang akan membawa individu pada pemaknaan perubahan tersebut. Individu proaktif diharapkan lebih mampu menciptakan efektifitas pekerjaan mereka karena dengan sifat proaktifnya maka akan lebih memiliki peluang mengubah situasi kerja sesuai dirinya.

f. *Self efficacy*

Kepercayaan diri pada kemampuan yang dimiliki akan membuat pekerja melibatkan pekerjaannya atau akan membuat mereka merubah lingkungan kerja yang akan berdampak pada tindakan *job crafting*. Karyawan dengan level kepercayaan diri tinggi menyebabkannya ia berani mengambil keputusan untuk menjadi sukses. Pengalaman keberhasilan dari apa yang telah dilakukan sebelumnya akan mempengaruhi dalam menciptakan keputusan, contohnya bagaimana individu dalam pengalamannya menyelesaikan tugasnya di masa lalu yang telah mampu menguasai pekerjaannya maka ada kemungkinan pekerja akan lebih aktif dan melibatkan diri dalam melakukan hal yang sama pada pekerjaannya di lain waktu. Kepercayaan diri akan kemampuan mampu menghasilkan pekerjaan yang maksimal saat bekerja apalagi bagi karyawan baru.

g. *Focus regulation*

Teori fokus relasi mengusulkan bahwa individu bisa membuat fokus pengembangan mereka pada kemajuan, pertumbuhan dan prestasi dengan memperhatikan keamanan, keselamatan dan tanggung jawabnya. Individu mampu mengelola diri dengan baik sehingga akan mempertimbangkan segala sesuatu dari berbagai aspek dan batasan yang mampu dilakukannya sebagai individu dan pekerja.

4. *Job Crafting* dalam Perspektif Islam

Ketika individu melakukan penentuan dalam memilih kehidupan yang termasuk pula pekerjaan yang dihadapinya diperlukan suatu perubahan dari individu tersebut demi keberlangsungan pekerjaan mereka yang nantinya akan menunjang kesuksesan pekerjaan yang maksimal. Allah SWT menyerukan kepada umatnya untuk melakukan perubahan nasib menjadi lebih baik atas perbuatan di tangan mereka seperti dalam Surah Ar'Rad ayat 11 sebagai berikut:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا
بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya:

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (QS Ar-Ra’d: 11).

Adanya janji Allah SWT dalam Al-Qur’an tentang perubahan nasib seseorang atas kemauan individu sendiri demi kenyamanan hidup ataupun kenyamanan bekerja akan menghasilkan kesuksesan yang diinginkan individu karena hakikat setiap manusia itu sebagai orang yang berhak mendapatkan kenikmatan penuh.

C. *Perceived Social Support*

1. *Definisi Perceived Social Support*

Perceived social support menurut Wills (1990) yang mendefinisikan dukungan sosial (*social support*) sebagai persepsi atau pengalaman seseorang bahwa ada orang lain yang mencintai dan memperhatikannya, menghargai dan menghormatinya serta menjadi bagian anggota kelompok sosial tertentu yang saling berbagi dukungan dan tanggung jawab. Menurut Sarason (1983) menjelaskan bahwa dukungan sosial (*social support*) yang dirasakan dapat dimaknai sebagai keyakinan seseorang bahwa dukungan sosial tersedia ketika dibutuhkan dan dukungan ini dapat diidentifikasi dan diukur melalui sudut pandang subjektif.

Berdasarkan kedua definisi tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa dukungan sosial yang dirasakan adalah ketika ada atau tidaknya dukungan sosial hanya dapat ditentukan oleh bagaimana penerima sumber daya memandangnya sebagai hal yang mendukung atau tidak. Lebih lanjut, berdasarkan definisi Wills (1990) peneliti menyimpulkan bahwa dukungan sosial bukanlah proses pemberian dukungan yang bersifat satu arah, melainkan lebih kepada pertukaran dukungan yang dua arah. Dengan kata lain, seseorang akan mempersepsikan bahwa dirinya didukung jika ada orang lain yang membutuhkan dukungan dari dirinya.

Menurut Cobb dalam Cohen *et al.*, (2000) mengungkapkan bahwa fungsi dukungan sosial dapat membantu orang dalam menghadapi permasalahan dan perubahan. Lebih lanjut, orang-orang menyatakan bahwa dampak dari dukungan berasal dari informasi yang membuat mereka merasa diperhatikan, dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari jaringan komunikasi. Jenis dukungan ini dianggap mampu membantu individu dalam menghadapi stres dan memungkinkan individu untuk menghadapi masalah kehidupan lainnya. Persepsi terhadap dukungan ini telah terbukti sangat penting dalam kesehatan.

Zimet., *et al* (1988) mendefinisikan dukungan sosial yang dirasakan sebagai bantuan yang diterima seseorang dari orang-orang terdekatnya. Dukungan tersebut berasal dari keluarga, teman, dan orang-orang penting lainnya dalam kehidupan individu. Bantuan ini dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan yang mereka hadapi.

Menurut Aksullu, Tan dan Karabulut (2005) menjelaskan definisi *perceived social support* merupakan dukungan diberikan dari keluarga, teman, tetangga, dan institusi. Dukungan sosial ini memiliki potensi untuk meningkatkan dinamika psikologis dan membantu orang di aspek kontribusi afektif, fisik, dan kognitif. Secara umum, dukungan sosial mengacu pada bantuan fisik dan psikologis kepada orang-orang, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan sosial yang mendasar seperti cinta dan kesetiaan.

Berdasarkan uraian definisi yang dikemukakan para ahli maka dapat dijelaskan bahwa *perceived social support* adalah dukungan sosial yang didapatkan individu yang diperoleh dari orang-orang disekitarnya yaitu seperti keluarga, teman dan dukungan dari orang penting lainnya. Persepsi dukungan sosial ini dianggap ada ketika seseorang saling memberikan dukungan satu sama lainnya. Dukungan sosial mampu membuat kemampuan individu akan meningkat ketika menghadapi kondisi sulit yang dihadapinya.

2. Aspek *Perceived Social Support*

Adapun aspek-aspek *perceived social support* menurut Weiss dalam (Cutrona & Russel, 1987) yang terdapat enam aspek yakni, sebagai berikut:

- a. *Attachment* adalah dukungan yang membangun kedekatan emosional di antara orang-orang. Penerima mungkin merasa aman sebagai hasil dari kedekatan ini.
- b. *Social integration* merupakan dukungan semacam ini memungkinkan seseorang untuk merasakan rasa memiliki

terhadap suatu kelompok. sebuah rasa yang memungkinkan orang untuk terlibat dalam minat, perhatian, dan berbagai aktivitas rekreasi yang sama. Hubungan ini dapat memberikan rasa aman, nyaman, dan menyenangkan.

- c. *Reassurance of worth* yaitu dukungan ini datang dalam bentuk pengakuan atas dukungan dan kekaguman orang lain terhadap keterampilan atau pengetahuan mereka. Keluarga atau tempat kerja seseorang adalah sumber dukungan dalam situasi ini.
- d. *Reliable alliance* adalah ketika seseorang membutuhkan dukungan, dukungan memberikan kepastian bahwa ada orang yang dapat diandalkan untuk memberikan dukungan. Adapun keluarga biasanya menyediakan atau memberikan dukungan ini.
- e. *Guidance* yaitu dukungan yang memungkinkan orang untuk memperoleh pengetahuan, nasihat, dan dukungan yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan masalah mereka. adapun seperti guru, mentor, dan orang tua biasanya merupakan sumber dukungan ini.
- f. *Opportunity for nurturance* yaitu dukungan ini terwujud sebagai rasa saling membutuhkan di antara sesama orang-orang.

Zimet *et al.*, (1988) menjelaskan *perceived social support* sebagai diterimanya dukungan yang diberikan oleh orang-orang terdekat individu sebagai berikut:

1. Dukungan keluarga yaitu bantuan yang diberikan oleh keluarga kepada individu. Dukungan yang dimaksud seperti membantu dalam membuat keputusan maupun kebutuhan secara emosional. Indikator dari dukungan keluarga yaitu merasa nyaman bersama keluarga, bantuan dari keluarga dan perasaan bernilai bagi keluarga.
2. Dukungan teman adalah bantuan yang diberikan oleh teman seperti membantu dalam kegiatan sehari-hari ataupun bantuan

dalam bentuk lainnya. Indikator dari dukungan teman yaitu perasaan nyaman bersama teman, mendapat bantuan ketika kesulitan, perasaan bernilai bagi teman.

3. *Significant others* dalam hal ini adalah atasan yaitu bantuan yang diberikan atasan yang memiliki nilai keartian bagi individu seperti menjadikan merasa nyaman dan dihargai. Indikator dari *significant others* yaitu perasaan nyaman bersama atasan, saran dari atasan, bantuan dari atasan, perasaan berniali bagi atasan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan aspek dari teori Zimet *et al.*,(1988) yang terdiri tiga aspek seperti keluarga, teman dan *significant others*.

3. *Perceived Social Support* dalam Perspektif Islam

Individu dalam menjalankan pekerjaannya demi kualitas bekerja yang sebagaimana tidak terlepas dari dukungan-dukkungan yang menjadi salah satu indikator kesuksesan dalam bekerja, persepsi dukungan sosial merupakan keadaan yang berkaitan dengan keteladanan seseorang dalam hal tolong-menolong yang telah dituliskan dalam Surah At- Taubah ayat 71 sebagai berikut:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya:

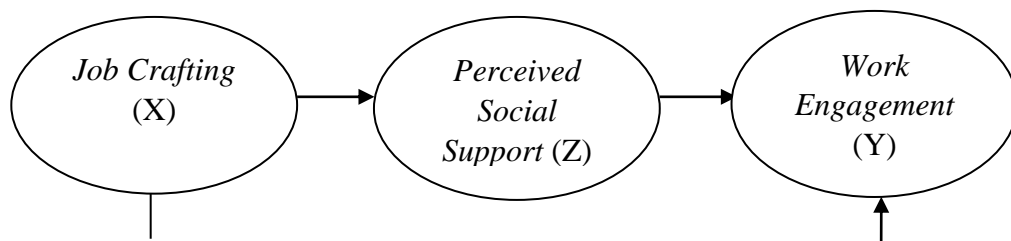
“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.” (Q.S At-Taubah [9] :71).

Pada ayat tersebut setiap individu wajib menyertakan iman kepada Allah SWT dan Rasulullah SAW dalam segala urusannya kita

mengikuti perintah agar saling menolong sesama manusia tidak memandang itu perempuan maupun laki-laki. Pencarian dalam hal taufiq dan hidayah Allah SWT merupakan kerjasama setiap manusia agar selalu berbuat baik kepada masyarakat maupun dalam sesama rekan kerja sehingga terciptanya suasana lingkungan sekitar yang indah dan tentram.

D. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2. 1

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang sementara berbentuk pernyataan untuk menduga permasalahan yang akan diteliti. Oleh karena itu rumusan masalah yang disusun akan diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Mayor

H: Diduga variabel *job crafting* dan *work engagement* dimediasi *perceived social support* memiliki hubungan positif dan signifikan Pada Karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim.

2. Hipotesis Minor

H0: Diduga variabel *job crafting* tidak memiliki hubungan signifikan terhadap *work engagement*.

H1: Diduga variabel *job crafting* hubungan negatif dan signifikan terhadap *work engagement* Pada Karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim.

H2: Diduga variabel *job crafting* hubungan positif dan signifikan terhadap *work engagement* Pada Karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim.

H3: Diduga efek variabel *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* secara langsung.

H4: Diduga efek variabel *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* secara tidak langsung melalui *Perceived Social Support*.

H5: Diduga efek tidak langsung variabel mediasi *Perceived Social Support* lebih besar dari efek langsung.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini disusun peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan (Kurniawan & Puspita, 2016). Definisi lain pendekatan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Darmawan, 2014). Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian berupa pengumpulan data untuk mengetes pertanyaan penelitian atau hipotesis yang berkaitan dengan keadaan dan kejadian sekarang. Mereka melaporkan keadaan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya (Darmawan, 2014). Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat (West, 1982 dalam Darmawan, 2014). Penelitian ini bermaksud untuk melihat Hubungan antara *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Radial Cinta Energi dimediasi oleh *perceived social support*.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan tentu terdapat variabel penelitian. Variabel penelitian pada dasarnya didefinisikan sebagai suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Darmawan, 2014). Secara teoritis variabel memiliki definisi sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain (Hatch & Farhady dalam Darmawan, 2014). Variabel adalah konstruk atau sifat yang

akan dipelajari atau diteliti (Kerlinger dalam Darmawan, 2014). Maka dapat dirumuskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:

1) Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel independen ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Darmawan, 2014). Pada penelitian ini penulis menjadikan *Job crafting* (X) sebagai variabel bebas.

2) Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat (Darmawan, 2014). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Pada penelitian ini penulis menjadikan *Work Engagement* (Y) sebagai variabel terikat.

3) Variabel Mediator

Variabel mediator adalah variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel mediator maupun variabel moderator secara metodologis adalah bagian dari variabel bebas karena memberikan pengaruh baik langsung atau tidak langsung terhadap variabel terikat (Urbayatun & Widhiarso, 2012). Pada penelitian ini penulis menjadikan *Perceived Social Support* (Z) sebagai variabel mediator.

C. Definisi Operasional

Variabel pada suatu penelitian tentunya terdapat definisi operasional yang menjelaskan mengenai variabel yang diteliti. Definisi operasional diartikan sebagai pedoman atau petunjuk untuk mengukur variabel yang telah ditentukan (Azwar, 2010). Definisi operasional adalah penjelasan peneliti mengenai operasionalisasi semua variabel penelitian sehingga menjadi sesuatu yang terukur. Adapun definisi operasional berdasarkan variabel pada penelitian sebagai berikut:

1. *Job Crafting*

Job crafting adalah proses mengubah gaya bekerja secara fisik dan psikologis karyawan. *Job crafting* juga dapat membantu karyawan beradaptasi dengan pekerjaan baru mereka. *Job crafting* adalah proses melibatkan pekerja dalam proses menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan kemampuan mereka. Pengukuran *job crafting* menggunakan skala berdasarkan Slemp dan VellaBrodrick (2013) terdapat aspek-aspek *job crafting* yaitu *task crafting*, *cognitive crafting*, *relational crafting*.

2. *Work Engagement*

Work engagement merupakan kondisi seorang karyawan yang memiliki perasaan terikat (*engagement*) dalam artian yakni merasa terikat dengan pekerjaannya sehingga mereka bekerja merasa lebih bersemangat ketika bekerja. *Work engagement* adalah sikap positif karyawan yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang berhubungan antara karyawan dengan pekerjaannya atau hubungan karyawan dengan karyawan lain, hal ini ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*) dalam bekerja. Pengukuran *work engagement* menggunakan skala *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* disusun oleh Schaufeli dan

Bakker (2003). Skala *Work Engagement* terdapat aspek-aspek yaitu *vigor, dedication, absorption*.

3. *Perceived Social Support*

Perceived social support dengan artian persepsi dukungan sosial yang merupakan dukungan sosial yang didapatkan individu yang diperoleh dari orang-orang disekitarnya yaitu seperti keluarga, teman dan dukungan dari orang penting lainnya. Persepsi dukungan sosial ini dianggap ada ketika seseorang saling memberikan dukungan satu sama lainnya. Dukungan sosial mampu membuat kemampuan individu akan meningkat ketika menghadapi kondisi sulit yang dihadapinya. Skala pengukuran dari *perceived social support* menggunakan dari MSPSS (*Multidimensional Scale of Perceived Social Support*) oleh teori Zimet *et al.*, (1988). Adapun aspek-aspek *perceived social support* yaitu keluarga, teman dan atasan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas. Data diperoleh dari populasi mampu mewakili data yang ada pada populasi, maka seperti umumnya pada penelitian sering dilakukan pemilihan sumber atau sumber data yang tidak begitu banyak pada populasi namun cukup mewakili. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Radial Cinta Energi sejumlah 63 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut (Darmawan, 2014) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari populasi. Artinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi. Sampel dalam penelitian dirancang untuk mewakili populasi yang lebih besar. Jenis sampel yang dipilih harus sesuai dengan populasi yang sedang diteliti. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *nonrandom sampling* atau *nonprobability sampling*,

artinya adalah setiap elemen populasi tidak mempunyai kemungkinan yang sama untuk dijadikan sampel (Darmawan, 2014). Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah teknik sampling yang sering digunakan ketika jumlah populasi kecil seperti ketika hanya kurang 100 orang yang terlibat. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kesalahan saat membuat generalisasi tentang populasi. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus. Sampel penelitian pada penelitian ini akan diambil seluruh karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU yakni sebanyak 63 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Skala *Job Crafting*

Skala *job crafting* digunakan untuk mengukur *job crafting* subjek merupakan skala adaptasi dari skala *job crafting* yang disusun oleh Slemp dan VellaBrodrick (2013) berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Wrzesniewski dan Dutton (2001). Skala terdiri dari 19 item, 7 item memperlihatkan *task crafting*, 5 item memperlihatkan *cognitive crafting*, dan 7 item mewakili *relational crafting*. Skala *job crafting* menggunakan skala *Likert*. Item memiliki skor 1 (tidak pernah) hingga 4 (sering).

Tabel 3. 1 Blue Print Job Crafting

No.	Aspek	Favorable	Jumlah
1.	<i>Task crafting</i>	1, 4, 7, 8, 12, 15, 18	7
2.	<i>Cognitive crafting</i>	2, 5, 9, 13, 16,	5
3.	<i>Relational crafting</i>	3, 6, 10, 11, 14, 17, 19	7
Jumlah			19

2. Skala *Work Engagement*

Pada penelitian ini menggunakan skala *Work Engagement* yang diterjemahkan dari *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* oleh (Schaufeli & Bakker, 2003). Skala *Work Engagement* ini disusun menggunakan aspek yang berupa *vigor, dedication, absorption*. *The Utrecht Work Engagememnt Scale (UWES)* memiliki reliabilitas 0.92 dan *range* seleksi item 0.56-0.75. Peneliti menerjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Adapun butir-butir pernyataan diberi skor pada skala frekuensi 4 poin mulai dari (1) tidak pernah, (2) kadang-kadang, (3) sering, (4) selalu. Skor subjek semakin tinggi maka *work engagement* subjek akan semakin tinggi. Berikut *blue print* alat ukur dari *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* oleh (Scaufeli & Bakker, 2003) sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Blue Print The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

No.	Aspek	Favorable	Jumlah
1.	<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15,17	6
2.	<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	5
3.	<i>Absorption</i>	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
Jumlah			17

3. Skala *Percieved Social Support*

Skala penelitian ini menggunakan adaptasi skala MSPSS (*Multidimensional Scale of Perceived Social Support*) berdasarkan teori zimet *et al.*, (1988). Alat ukur digunakan karena sesuai dengan sumber-sumber yang akan peneliti gunakan dalam penelitian seperti *families, friends, and significant others* (Zimet *et al.*, 1988) terdapat 12 item.

Tabel 3. 3 Blue Print Percieved Social Support

No.	Aspek	Favorable	Jumlah
1.	Keluarga	1, 2, 3, 4	4
2.	Teman	5, 6, 7,8	4
3.	Atasan	9, 10, 11, 12	4
	Jumlah		12

F. Validitas dan Reabilitas

1. Validitas

Pada proses pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti ketepatan atau keakuratan dalam suatu tes. Oleh karena itu uji validitas harus dilakukan sebab memastikan bahwa butir pertanyaan kuesioner tes sesuai dengan indikator penelitian. Jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam penelitian maka kuesioner tersebut akan dikatakan valid. Sebuah item dapat dikatakan valid ketika memiliki koefisien korelasi $\geq 0,30$. Sebaliknya ketika item dikatakan tidak valid maka koefisien korelasi $\leq 0,30$ (Sugiyono, 2013). Penelitian ini peneliti menggunakan *software* dalam pengolahan data guna membantu dalam menunjang uji validitas item. Kemudian formula yang digunakan dalam mengukur validitas item adalah *pearson product moment*.

Tabel 3. 4 Hasil Validitas

No.	Skala	Item Awal	Gugur	Jumlah
1.	<i>Job Crafting</i>	19	-	19
2.	<i>Work Engagement</i>	17	-	17
3.	<i>Perceived Social Support</i>	21	-	12
Jumlah			-	48

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Tabel 3.4 Menunjukkan bahwa nilai sig r dari setiap item pernyataan lebih kecil dari (0,05) yang berarti tiap-tiap *item* variabel adalah valid. Tabel 3.4 Menunjukkan bahwa nilai r hitung dari setiap *item* pernyataan > r tabel (0,235) yang berarti setiap *item* pernyataan adalah valid. Merujuk kepada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *item-item* pernyataan dapat digunakan untuk mengukur penelitian variabel.

2. Reliabilitas

Pada kuesioner merupakan indikator terdapat alat untuk mengukur variabel atau konstruk dari kuesioner tersebut yaitu disebut reabilitas. Kuesioner yang baik dapat dikatakan reliabel atau handal ketika seseorang menjawab pertanyaan yang stabil atau konsisten terhadap pertanyaan dari waktu ke waktu. Realibilitas hasil pengukuran didasarkan pada seberapa sering alat ukur tersebut digunakan untuk mengukur hal yang sama pada kelompok orang yang sama. Semakin tinggi angka reliabilitas, semakin besar kemungkinan hasilnya akurat. Namun, jika angka reliabilitasnya sangat rendah, hasilnya mungkin tidak dapat diandalkan. Dalam aplikasi rentang reabilitas mulai dari 0 sampai 1,00 semakin mendekati 1,00 maka semakin tinggi reabilitas. sebaliknya mendekati angka 0 maka semakin rendah reabilitasnya (Azwar, 2015). Uji reabilitas menggunakan *software* pengolahan data

yaitu Alpha Cronbach. Skala pengukuran pada alat ukur *work engagement* hasil yang didapatkan Cronbach's alpha sebesar $0,858 > 0,05$ maka item tersebut dapat dinyatakan reliabel untuk digunakan. Pada skala alat ukur *job crafting* didapatkan hasil $0,829 > 0,05$ maka pernyataan item tersebut dapat dinyatakan reliabel untuk digunakan. Hasil didapatkan nilai Cronbach's alpha sebesar $0,840 > 0,05$ maka hasil tersebut dapat dinyatakan reliabel yang dapat digunakan.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara mengorganisasikan data dari seluruh responden terkumpul dapat diketahui apa yang terjadi pada kelompok tersebut (Sugiyono, 2013). Adapun caranya dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif sebagai cara menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017).

2. Uji Asumsi

a) Uji Normalitas Residu

Uji normalitas residu digunakan untuk melihat apakah data dari variabel independen dan dependen dalam sebuah persamaan regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Hal ini penting karena jika data tidak normal, maka regresi yang dihasilkan tidak akurat.

b) Uji Linieritas

Uji linearitas memeriksa untuk melihat apakah hubungan antara dua variabel atau lebih adalah linear. Hal ini dapat membantu memahami bagaimana variabel-variabel ini berhubungan dan dapat digunakan untuk membantu memprediksi hasil di masa depan.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dalam penelitian terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu *job crafting* dan *perceived social support* sebagai variabel mediator kemudian variabel terikat adalah *work engagement*. Adapun uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini uji regresi linier berganda adalah regresi dengan dua atau lebih variabel sebagai variabel bebas dan Y sebagai variabel terikat. Analisis regresi linier berganda juga merupakan suatu metode statistika yang umum digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Sebagai berikut:

1) Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis yang disyaratkan dalam penelitian memiliki dua variabel bebas (Sudaryono,2017). Data akan dianalisis menggunakan *software*. Berikut uji dalam analisis regresi berganda, sebagai berikut:

a) Uji T

Uji T pada dasarnya merupakan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual menerangkan variansi variabel terikat.

b) Uji F

Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan, untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel terikat atau tidak.

Berikut rumus dari analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau variabel response.

X = Variabel bebas atau variabel predictor.

α = Konstanta.

β = Slope atau Koefisien estimate

2) Analisis jalur (*path analysis*)

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Peneliti menggunakan analisis jalur karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat, tujuan menjelaskan adanya pengaruh langsung atau tidak langsung diantara variabel bebas dan terikat. Analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran lokasi penelitian

a. Penajam Paser Utara

Kabupaten Penajam Paser Utara merupakan sebuah kabupaten di Kalimantan Timur. Ibukotanya adalah Penajam. Kabupaten ini berbatasan dengan Kabupaten Kutai Kartanegara disebelah Utara, sebelah timur berbatasan dengan Selat Makassar dan Kota Balikpapan, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Paser dan sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Kutai Barat. Penajam merupakan daerah pemekaran dari Kabupaten Paser. Luas Kabupaten ini adalah 3.333,06 km² dengan jumlah penduduk 110.240 (2002) jiwa.

b. PT. Radial Cinta Energi

Perusahaan PT. Radial Cinta energi merupakan perusahaan yang telah berdiri sejak tanggal 15 Maret 2018, bergerak pada operasi jasa pertambangan pada bidang mineral dan batu bara. Perusahaan ini didirikan berdasarkan permohonan Silvanus Deddy Nugroho, SH., M.Kn, sesuai salinan akta nomor 13 tanggal 15 Maret 2018 yang dibuat oleh Silvanus Deddy Nugroho, SH., M.Kn. Tentang pendirian badan hukum PT. Radial Cinta Energi Tanggal 15 Maret 2018 dengan nomor pendaftaran AHU-0015017.AH.01.01 Tahun 2018 telah sesuai dengan persyaratan pengesahan pendirian badan hukum perseroan. IUJP-503/1565/IUJP/DPMPSTP/IX/2018.

Adapun visi dan misi PT. Radial Cinta Energi antara lain:

1) Visi

“Menjadi perusahaan pertambangan batubara yang disegani, berkomitmen secara profesional untuk memberikan layanan

berkualitas tinggi dan mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia.”

2) Misi

- a. Menjamin pengembangan bisnis yang ekonomis dan menguntungkan yang mengoptimalkan nilai pemegang saham.
- b. Membangun hubungan yang solid dengan mitra bisnis.
- c. Secara konsisten menjadi bidang karir yang bernilai bagi Indonesia.
- d. Untuk menciptakan nilai perusahaan yang berkelanjutan melalui praktik penambangan yang benar.”

2. Waktu Penelitian

Pada penelitian ini telah dilakukan pada perusahaan PT. Radial Cinta Energi dengan subjek karyawan kantor *site* Penajam Paser Utara dengan menyebar skala secara online sejak bulan Juni hingga Juli 2023.

3. Jumlah

Penelitian ini mengambil subyek penelitian sejumlah karyawan kantor PT. Radial Cinta energi sebanyak 63 responden. Diambilnya karyawan kantor dikarenakan merupakan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian sesuai dengan tugas-tugas dilakukan oleh karyawan kantor.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Deskriptif

Uji analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik serta gambaran data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Deskripsi variabel penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan distribusi jawaban yang diperoleh responden yang telah mengisi kuesioner. Berdasarkan kuesioner yang telah disebar pada 63

karyawan kantor. Pengkategorisasian dibagi menjadi tiga tingkatan yakni rendah, sedang dan tinggi berdasarkan pada penormaan.

Tabel 4. 1 Norma Kategorisasi Data

Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	63	61	167	111.98	21.176
Y	63	118	324	216.59	41.638
Z	63	226	626	417.98	81.635
Valid N (listwise)	63				

Tabel 4. 2 Kategorisasi Job Crafting

No.	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Presentase
1	37.5-38	Rendah	0	0%
2	38-56.5	Sedang	49	77.8%
3	57	Tinggi	14	22.2%
Jumlah			63	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 0 (0%) responden memiliki tingkat *job crafting* yang rendah, 49 (77,8%) responden yang memiliki *job crafting* yang sedang serta terdapat 14 (22,2%) responden yang memiliki aspek *job crafting* yang tinggi.

Tabel 4. 3 Kategorisasi Work Engagement

No.	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Presentase
1	33.5-34	Rendah	3	4.8%
2	34-50.5	Sedang	50	79.4%
3	51	Tinggi	10	15.9%
Jumlah			63	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 3 responden dengan tingkat *work engagement* yang rendah, 50 responden dengan tingkat *work engagement* yang sedang serta 10 responden dengan tingkat *work engagement* yang tinggi. Secara keseluruhan tingkat *work engagement* karyawan pada karyawan kantor PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim berada pada kategori sedang dengan presentase mayoritas sebesar 79,4%.

Tabel 4. 4 Kategorisasi Perceived Social Support

No.	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Presentase
1	23.5-24	Rendah	4	6.3%
2	24-35.5	Sedang	36	57.1%
3	36	Tinggi	23	36.5%
Jumlah			63	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 4 (6,3%) responden memiliki aspek *perceived social support* yang rendah, 36 (57,1%) responden yang memiliki aspek pemilihan sedang serta 23 (36,5%) responden yang memiliki aspek pemilihan tinggi.

2. Hasil Analisis Data Skor Aspek-Aspek Variabel

Analisis data skor ini menggunakan analisis rata-rata, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing aspek variabel kemudian disusun berdasarkan pada nilai skor rata-rata (*indeks*) yang dikategorikan ke dalam rentang skor

berdasarkan rumus perhitungan *three box method* (Ferdinand, 2014:50).

Tabel 4. 5 Rentang Skor

Rata-Rata Skor	Kriteria
1,00 – 2,00	Rendah
2,01 – 3,01	Cukup
3,02 – 4,00	Tinggi

Sumber: Ferdinand (2014)

Angka rata-rata yang dihasilkan menunjukkan skor 1,00 – 4,00, dengan rentang 3,00. Dengan menggunakan *three box method*, maka rentang dibagi menjadi 3 bagian sehingga rentang untuk masing-masing sebagian sebesar 0,1 yang digunakan sebagai daftar rata-rata.

a. Aspek-aspek *Job Crafting*

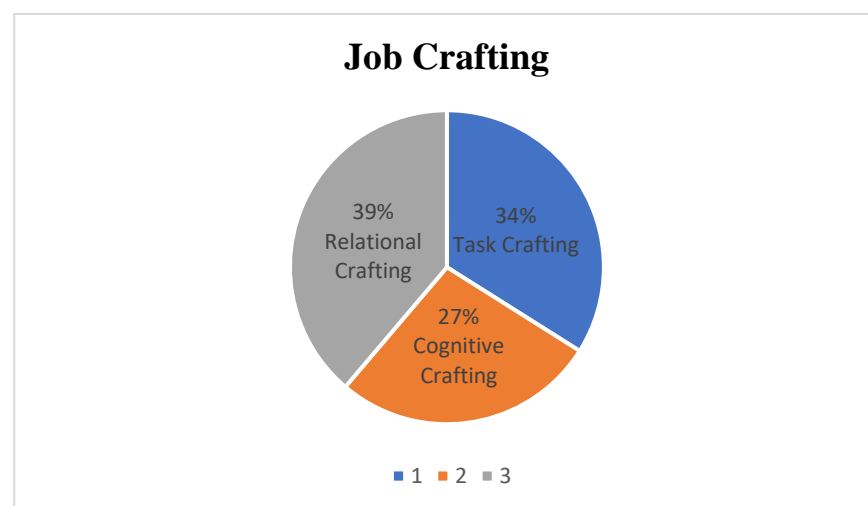
Adapun aspek-aspek yang terdiri dari variabel *job crafting* yaitu *Task Crafting*, *Cognitive Crafting* dan *Relational Crafting*.

Tabel 4. 6 Kategorisasi Nilai Rata-rata Per Aspek Variabel *Job Crafting*

Aspek	Item	Kategori Jawaban Responden				Rata-rata	Kriteria Penilaian Responden
		1	2	3	4		
<i>Task Crafting</i>	TSC1	5	26	25	7	2,53	Cukup
	TSC2	2	13	26	22	3,07	Tinggi
	TSC3	4	23	28	8	2,63	Cukup
	TSC4	2	22	27	12	2,77	Cukup
	TSC5	1	19	29	14	2,88	Cukup
	TSC6	3	23	28	9	2,68	Cukup
	TSC7	2	24	25	12	2,74	Cukup
<i>Cognitive Crafting</i>	CGC1	10	34	15	4	2,20	Cukup
	CGC2	4	18	27	14	2,80	Cukup

	CGC3	4	14	26	19	2,95	Cukup
	CGC4	1	22	29	11	2,79	Cukup
	CGC5	5	18	29	11	2,73	Cukup
Relational Crafting	RLC1	3	21	29	10	2,73	Cukup
	RLC2	1	21	25	16	2,88	Cukup
	RLC3	1	14	33	15	2,98	Cukup
	RLC4	0	20	29	14	2,90	Cukup
	RLC5	0	15	35	13	2,96	Cukup
	RLC6	25	21	14	3	1,90	Rendah
	RLC7	4	14	35	10	2,20	Cukup

Berdasarkan tabel diatas bahwa aspek-aspek yang terdapat pada variabel *job crafting* rata-rata karyawan kantor memilih pilihan jawaban penilaian skor aspek variabel dengan kriteria cukup yaitu rata-rata 2,01% - 3,01%. Didapatkan pula hasil dari presentase aspek-aspek *job crafting* adalah mayoritas jawaban responden cenderung kepada aspek *relational crafting* sebesar 39% dan aspek terendah *cognitive crafting* sebesar 27%.



b. Aspek-Aspek *Work Engagement*

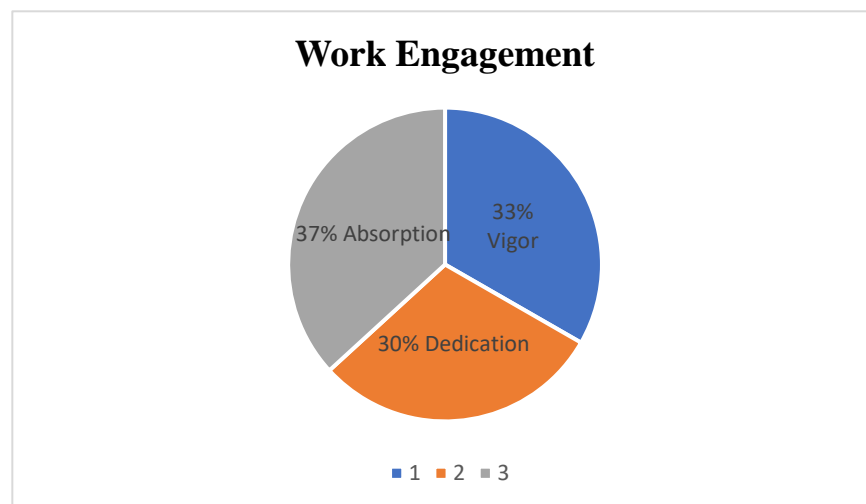
Adapun aspek-aspek yang terdapat pada variabel *work engagement* tiga aspek tersebut yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Tabel 4. 7 Tabel Kategorisasi Nilai Rata-rata Per Aspek Variabel *Work Engagement*

Aspek	Item	Kategori Jawaban Responden				Rata-rata	Kriteria Penilaian Responden
		1	2	3	4		
<i>Vigor</i>	VGR1	1	42	14	6	2,39	Cukup
	VGR2	5	36	18	4	2,33	Cukup
	VGR3	5	36	17	5	2,34	Cukup
	VGR4	5	35	17	6	2,38	Cukup
	VGR5	3	24	24	12	2,71	Cukup
	VGR6	2	25	21	15	2,77	Cukup
<i>Dedication</i>	DDC1	0	36	17	10	2,58	Cukup
	DDC2	2	36	20	5	2,44	Cukup
	DDC3	4	27	19	13	2,65	Cukup
	DDC4	1	18	30	14	2,90	Cukup
	DDC5	1	21	28	13	2,84	Cukup
<i>Absorption</i>	ABS1	4	27	19	13	2,65	Cukup
	ABS2	1	18	30	14	2,90	Cukup
	ABS3	1	21	28	13	2,84	Cukup
	ABS4	3	24	24	12	2,71	Cukup
	ABS5	4	18	25	16	2,84	Cukup
	ABS6	7	21	27	8	2,57	Cukup

Berdasarkan tabel diatas bahwa aspek-aspek yang terdapat pada variabel *work engagement* rata-rata karyawan kantor memilih pilihan jawaban penilaian skor aspek variabel dengan kriteria cukup yaitu

rata-rata 2,01% - 3,01%. Hasil didapatkan dari jawaban responden maka mayoritas karyawan cenderung mengarah kepada aspek *absorption* sebesar 37%.



c. Aspek-Aspek *Perceived Social Support*

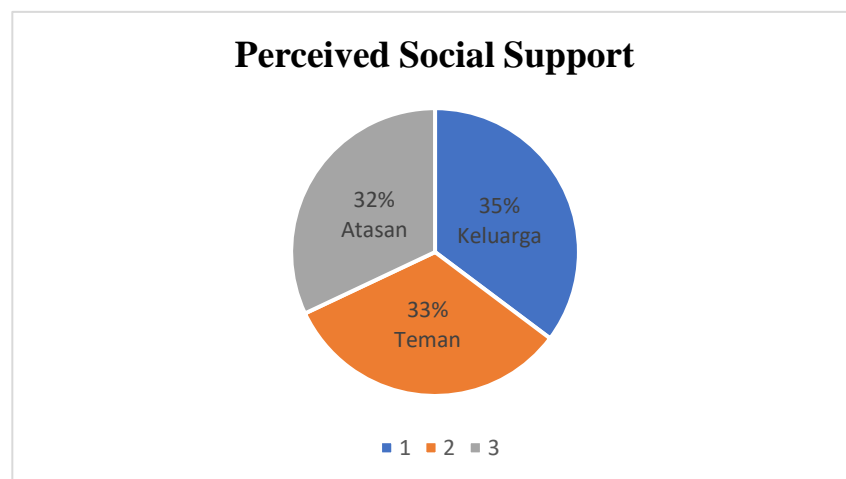
Variabel *perceived social support* memiliki aspek-aspek dalam pengukurannya terdapat tiga aspek dari variabel ini yaitu keluarga, teman dan atasan atau *significant others*.

Tabel 4. 8 Kategorisasi Nilai Rata-rata Per Aspek Variabel Perceived Social Support

Aspek	Item	Kategori Jawaban Responden				Rata-rata	Kriteria Penilaian Responden
		1	2	3	4		
Keluarga	KLG1	2	19	25	17	2,90	Cukup
	KLG2	3	18	24	18	2,90	Cukup
	KLG3	3	15	26	19	2,96	Cukup
	KLG4	2	23	22	16	2,82	Cukup
Teman	TMN1	4	15	27	17	2,90	Cukup
	TMN2	5	21	26	11	2,68	Cukup
	TMN3	6	24	24	9	2,57	Cukup

	TMN4	7	23	20	13	2,61	Cukup
Atasan	ATS1	6	18	27	12	2,71	Cukup
	ATS2	4	21	26	12	2,73	Cukup
	ATS3	7	29	14	13	2,52	Cukup
	ATS4	4	27	24	8	2,57	Cukup

Berdasarkan tabel diatas bahwa aspek-aspek yang terdapat pada variabel *perceived social support* rata-rata karyawan kantor memilih pilihan jawaban penilaian skor aspek variabel dengan kriteria cukup yaitu rata-rata 2,01% - 3,01%. Hasil juga didapatkan dari jawaban responden mayoritas jawaban responden mengarah kepada aspek keluarga yaitu sebesar 35%.



3. Hasil Uji Asumsi

a. Uji normalitas residu

Uji normalitas residu digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak normal yang dapat dilakukan uji parametric. Menurut Sugiyono (2008) berpendapat bahwa jika data tidak terdistribusi secara normal maka tidak dapat dilakukan uji parametric sehingga harus digunakan uji non parametric. Tujuan dari uji normalitas menurut Widhiarso (2012) berpendapat uji normalitas sebagai membuktikan bahwa sampel yang digunakan

dalam penelitian yang dapat mewakili populasi dan mampu digeneralisasikan kepada populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan Asymtotic Significance (berdasarkan probabilitas) sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data dinyatakan normal
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data dinyatakan tidak normal. Adapun hasil dari uji normalitas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.63099639
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.059
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas yang telah dilakukan adalah sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi, yaitu 0,05 atau setara dengan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job crafting* (X) dan *work engagement* (Y) telah terdistribusi secara normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui linearitas atau tidaknya suatu distribusi dalam penelitian. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan atau tidak (Pratama, 2016). Variabel tersebut dikatakan

memiliki hubungan yang linear apabila nilai signifikansi pada linearitas $<0,05$. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *software* pengolahan data, berikut hasil:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			
			Sig.
Work	Between Groups	(Combined)	.000
Engagement *		Linearity	.000
Job Crafting		Deviation from Linearity	.032
Within Groups			
Total			

Berdasarkan tabel diatas hasil dari uji linearitas dapat diperoleh nilai *sig. Linearity* sebesar $0,32 > 0,05$. Alhasil disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *work engagement* (Y) dan *job crafting* (X).

Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			
			Sig.
Work Engagement	Between	(Combined)	.000
* Perceived Social	Groups	Linearity	.000
Support		Deviation from	.024
		Linearity	
Within Groups			
Total			

Berdasarkan tabel diatas terdapat hasil dari uji linearitas diperoleh *sig. Linearity* sebesar $0,24 > 0,05$. Disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *work engagement* (Y) dan *perceived social support* (Z).

4. Uji hipotesis

Pada penelitian ini mengetahui hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* pada karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim. Penelitian dilakukan dengan menggunakan *software* pengolahan data yang digunakan pada uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan ada atau tidaknya variabel (X) terhadap variabel (Y).

1. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak adanya pengaruh diantara pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

a. Uji T

Uji T memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri) yang diberikan kepada variabel bebas (X) yaitu *job crafting* terhadap variabel terikat (Y) *work engagement*. Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka hal ini dapat dikatakan adanya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). begitu pun sebaliknya ketika tidak terdapat adanya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4. 12 Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.037	.476		-.077	.939
	Job Crafting	.935	.056	.476	16.586	.000
	Perceived Social Support	.268	.015	.525	18.302	.000

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa *job crafting* (X) dan *perceived social support* (Z) terhadap *work engagement* (Y) memiliki nilai sig $0,00 < 0,05$ dan t hitung $16,586 > 2,001$ yang mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job crafting* terhadap *work engagement* hasil tersebut menunjukkan bahwa H dan H2 diterima sedangkan H1 serta H2 ditolak.

Tabel 4. 13 Hasil Uji T

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.444	1.115		-3.088	.003
	X	1.965	.010	.999	200.725	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa *job crafting* (X) terhadap *work engagement* (Y) memiliki nilai sig $0,00 < 0,05$ dan t hitung $200,725 > 2,001$ yang mengartikan bahwa variabel *job crafting* terhadap *work engagement* berhubungan positif dan signifikan antara *job crafting* terhadap *work engagement* hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H dan H2 diterima.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan kepada variabel bebas (X) *job crafting* dan variabel terhadap variabel terikat (Y) *work engagement*.

Tabel 4. 14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107466.584	2	53733.292	130601.829	.000 ^b
	Residual	24.686	6	.411		
Total			8			

Berdasarkan hasil uji f diatas bahwa nilai sig $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) diantara variabel *job crafting* terhadap *work engagement*. Kemudian hasil tersebut diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel (X) *job crafting* dan variabel (Z) *perceived social support* secara simultan terhadap variabel (Y) *work engagement* sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai F hitung $130601,829 > F$ tabel 3,15 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H dan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X dan Z secara simultan terhadap Y.

c. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R square* pada tabel berikut:

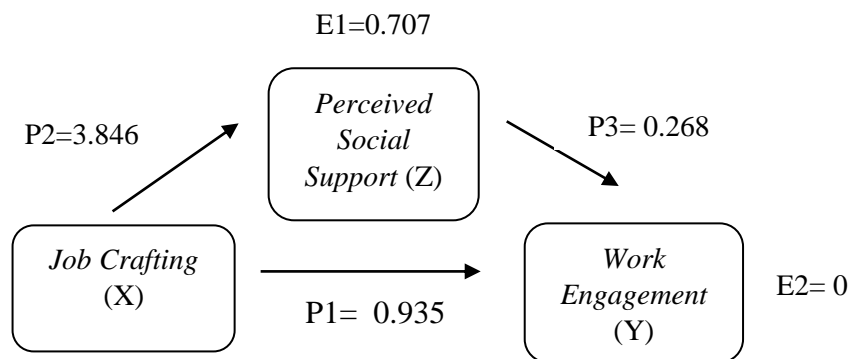
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 ^a	1.000	1.000	.641

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai *R Square* sebesar 1,000, hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh variabel (X) *job crafting* dan variabel (Z) *perceived social support* secara simultan terhadap variabel (Y) *work engagement* adalah sebesar 100,0%.

2. Analisis jalur (*path analysis*)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, analisis jalur dalam penggunaan analisis regresi bertujuan untuk menaksir hubungan sebab akibat antar variabel. Hasil *path analysis* dapat dilihat pada gambar berikut:



Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa *Job Crafting* (X) dapat berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement* dan dapat juga tidak berpengaruh langsung melalui *Perceived Social Support* (Z) sebagai mediasi. Besaran pengaruh langsung sebesar 0.935 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 1,02912 dan total pengaruh *Job crafting* (X)

terhadap *Work Engagement* (Y) sebesar 1,96412. Maka dapat disimpulkan *Job Crafting* (X) melalui *Perceived Social Support* (Z) kepada *Work Engagement* (Y) efek tidak terlalu kuat dibandingkan dengan secara langsung (X) dengan (Y). Berdasarkan analisis tersebut H3 dan H4 diterima sedangkan H5 ditolak.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	411265.793	1	411265.793	13044.578	.000 ^b
Residual	1923.191	61	31.528		
Total	413188.984	62			

a. Dependent Variable: Perceived Social Support
b. Predictors: (Constant), Job Crafting

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai sig 0,00 < 0,05 maka disimpulkan terdapat pengaruh antara *Job Crafting* (X) terhadap (Y) *Work Engagement*.

C. Pembahasan

1. *Job crafting* pada Karyawan Kantor PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim

Hasil yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan pengujian data dari lapangan kemudian juga diolah data-data tersebut maka terdapat hasil yang menunjukkan tingkatan dari *job crafting* yaitu sekitar 0 (0%) orang tidak termasuk dalam tingkatan rendah, 49 (77.8%) orang berada tingkat sedang, dan 14 (22.2%) orang masuk pada tingkatan tinggi. Terdapat aspek-aspek variabel yang mengukur tingkat *job crafting* telah diolah dari jawaban responden hasil aspek-aspek tersebut menunjukkan karyawan kantor mendapat skor cukup sekitar 2,01% - 3,01% dengan rata-rata aspek *task crafting* 2,75 aspek *cognitive crafting* 2,69 dan aspek *relational crafting* sekitar 2,65. Kemudian jawaban hasil tersebut didapatkan aspek-aspek *job crafting*

karyawan kantor PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim mayoritas mengarah kepada aspek *relational crafting* sebesar 39% dan aspek terendah *cognitive crafting* sebesar 27%.

Berdasarkan hasil tersebut bahwa rata-rata karyawan masuk kepada tingkatan sedang yang berarti hal ini karyawan kantor memiliki cara tersendiri untuk mengubah cara bekerja demi kenyamanan bekerja. Tingkat *relational crafting* atau perubahan relasi merupakan aspek yang paling tinggi terhadap *work engagement* yaitu menunjukkan upaya yang dilakukan karyawan untuk mengubah kuantitas dan kualitas interaksi sosial mereka di tempat kerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang berbeda dari yang mereka miliki sebelumnya, karyawan memodifikasi seberapa sering mereka ingin berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja. Berdasarkan wawancara dengan karyawan kondisi kantor yang cenderung kaku maka karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim melakukan perubahan pada relasi sosialnya demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkualitas antara sesama karyawan.

Pada aspek perubahan persepsi karyawan melakukan perubahan pada cara pandangnya terhadap pekerjaan mereka namun tetap dengan batasan tertentu. Stephani (2019) mengatakan dengan karyawan mengubah cara bekerjanya, relasi sosial tempat kerja dan persepsi terhadap pekerjaan maka hal ini mampu untuk menyesuaikan diri karyawan pada pekerjaannya dengan membuat sesuatu yang berbeda terhadap pekerjaannya.

Tingkatan sedang variabel *job crafting* pada PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim tidak serta merta seluruh karyawan melakukan perubahan tersendiri demi menyesuaikan dengan pekerjaannya karena dengan kondisi kantor yang cukup kaku beberapa karyawan kesulitan pula untuk melakukan perubahan ini namun sebagian lain karyawan berpotensi mampu menciptakan perubahan pekerjaannya.

2. *Work engagement* pada Karyawan Kantor PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh informasi bahwa rata-rata dari tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan kantor PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim berada di tingkatan sedang. Tingkatan *work engagement* karyawan kantor yang terbagi menjadi tiga kategori, 3 orang dengan tingkat *work engagement* rendah (4.8%), 50 orang dengan tingkat *work engagement* sedang (79.4%), dan 10 orang dengan tingkat *work engagement* tinggi (15.9%). Adapun tiga aspek untuk mengukur variabel *work engagement* yang didapati hasil jawaban responden secara teratur ketiga aspek tersebut mendapat skor pada tingkatan yang cukup sekitar 2,01% - 3,01% dengan rata-rata yaitu *vigor* 2,48, *dedication* 2,68, dan *absorption* 2,75. Kemudian didapatkan hasil dari aspek-aspek *work engagement* dari ketiga aspek tersebut mayoritas karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim mayoritas kepada aspek *absorption* sebesar 37% dan aspek *dedication* terendah sebesar 30%.

Pada dasarnya rata-rata tugas utama dari karyawan kantor PT. Radial Cinta Energi adalah melakukan pencatatan laporan-laporan perusahaan, pencatatan laporan keuangan bagi perusahaan dan karyawan, pendataan *closing book* setiap awal serta akhir bulan dan berbagai tugas administratif lainnya. Akibatnya para karyawan harus memiliki *work engagement* yang baik demi menunjang kontribusi bekerja secara optimal terhadap tugas pekerjaannya. Semakin tinggi *work engagement* karyawan kantor maka semakin lekat dirinya dengan pekerjaan sehingga bekerja akan lebih maksimal. Karyawan yang berada dalam kondisi *absorption* atau penghayatan akan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya dan merasa seolah-olah waktu berlalu begitu saja saat bekerja karena mereka sepenuhnya fokus, senang, dan menghargai pekerjaannya. Berdasarkan faktor ini karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim yang *engaged* di

tempat kerja akan menunjukkan perilaku yang mengindikasikan bahwa mereka merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka, yang membuat karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat. Para karyawan ini juga akan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih serius.

Karyawan kantor PT. Radial Cinta Energi berada tingkatan sedang yang artinya *work engagement* berhubungan secara positif dan signifikan bagi karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mewengkang (2016) bahwa hasil tersebut menunjukkan rata-rata karyawan belum secara penuh terlibat dalam pekerjaan mereka yang tidak memiliki dalam aspek-aspek *work engagement* yaitu semangat, dedikasi diri terhadap pekerjaan serta menghayati suatu pekerjaan yang termasuk pada bagian pribadi kehidupan mereka. Ketika suatu karyawan tidak mendalami pekerjaannya maka kemungkinan akan membawa pengaruh kepada karyawan lain. Tentu saja setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki *work engagement* tingkatan tinggi sehingga karyawan mampu memiliki kemauan kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan mereka.

3. *Perceived social support* pada Karyawan Kantor PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim

Bedasarkan penelitian diatas maka hasil yang didapatkan tingkat dari variabel *perceived social support* pada karyawan kantor PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim yaitu berkisar 4 (6,3%) orang memiliki tingkat *perceived social support* yang rendah, 36 (57,1%) masuk kepada tingkat sedang dan 23 (36,5%) orang pada tingkat kategori tinggi. Mayoritas tingkat *perceived social support* pada karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim berada tingkat sedang sebanyak 36 orang (57,1%). Adapun aspek-aspek dari *perceived social support* digunakan untuk mengukur tingkat variabel tersebut adanya

aspek teman, keluarga dan atasan. Hasil analisis data tersebut menunjukkan aspek *perceived social support* mendapati skor cukup dengan rata-rata 2,01% - 3,01%, pada aspek keluarga sekitar 2,89, aspek teman 2,69 dan aspek atasan sebesar 2,63. Kemudian dianalisis kembali melalui presentase yang diolah maka didapatkan hasil aspek dari *perceived social support* karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim mayoritas kepada aspek keluarga dengan nilai 35%.

Menurut Rodrigues dan Cohen (dalam Lourel, 2013) perasaan akan kemampuan seseorang untuk menangani situasi sulit ditingkatkan oleh *perceived social support* yang dirasakan. Dengan persepsi individu menurunkan atau menghilangkan reaksi stres dan meningkatkan mekanisme koping, *perceived social support* yang dirasakan dapat berperan dalam hubungan antara reaksi stres, pemicu stres, dan proses patologis (psikologis atau fisik). Sumber *perceived social support* berasal dari orang-orang yang berada didekatnya seperti keluarga, teman dan orang yang dianggap spesial/*significant others* (Zimet *et al.*, 1988).

Kekuatan persepsi dukungan sosial individu ini merupakan dukungan berasal dari orang terdekat yang menjadikan proses psikologis seseorang terjaga dalam berperilaku sehat dalam dirinya. Persepsi dukungan yang berasal dari keluarga seperti pasangan, anak orangtua dan saudara dianggap mampu mengurangi stres seseorang. Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa karyawan PT. Radial Cinta Energi dengan tingkat sedang berarti rata-rata karyawan memiliki sumber dukungan sosialnya mulai dari keluarga ataupun orang terdekat sesama anggota karyawan kantor. Setiap karyawan kantor yang memiliki *perceived social support* tinggi maka mereka akan merasa dimengerti, dicintai, dihargai dan dibutuhkan, sehingga merasa ketika pekerjaan dirasa kesulitan ataupun terdapat masalah dalam kantor mereka akan merasa ada yang membantunya.

4. Hubungan *Job crafting* dan *Work Engagement* pada Karyawan Kantor PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim

Pada penelitian ini dalam Uji T ditemukan nilai dari signifikansi antara variabel yakni *job crafting* dan *perceived social support* terhadap variabel *work engagement*. Hubungan variabel mendapat hasil sig sebesar $0,00 < 0,05$. Nilai T hitung senilai $16,586 > F$ tabel 2,001. Didapatkan hasil pengujian tersebut yang berarti variabel *job crafting* dan *perceived social support* terhadap variabel *work engagement* memiliki pengaruh positif diantara variabelnya secara parsial atau sendiri-sendiri. Hipotesis dari penelitian ini berbunyi Diduga variabel *job crafting* memiliki hubungan positif terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim. Adanya hubungan positif antara *job crafting* dan *work engagement* karena mayoritas karyawan memiliki cara bekerjanya sendiri (*job crafting*) ketika sedang bekerja yang diyakini mampu meningkatkan *work engagement* karyawan.

Menurut Slemp & Vella- Brodrick (2013) mengungkapkan bahwa aspek dalam *job crafting* yakni *cognitive crafting* memiliki peran penting dalam mengubah atau mengkreasikan pekerjaan seorang karyawan. Mengubah cara pandang seseorang terhadap pekerjaan berarti mengubah metodologi untuk melakukannya. Misalnya, seorang pekerja yang melihat pekerjaannya sebagai sarana untuk mendapatkan uang hanya akan bekerja selama jam kerja yang diperlukan untuk mendapatkan bayaran dengan mengurangi kuantitas dan kompleksitas tugas yang harus ia selesaikan (Henson dalam Wrzesniewski & Dutton, 2001). Kemudian ketika karyawan yang berpandangan bahwa pekerjaan mereka adalah sebuah panggilan akan lebih terlibat atau *engaged*, maka meluangkan lebih banyak waktu dan melihatnya sebagai pusat kehidupan mereka. Berdasarkan pendapat tersebut menunjukkan mendukung akan adanya hubungan antara aspek *cognitive crafting* dengan *work engagement*.

Hasil yang didapatkan tingkat *cognitive crafting* merupakan aspek yang memiliki tingkat cukup tidak jauh berbeda dengan aspek *task crafting* dan *relational crafting*. Menurut Crum dan Langer (2006) menyatakan bahwa adapun bentuk metal atas kemampuan seseorang dalam hal *job crafting* adalah bagaimana kemampuan pola pikir dapat mengubah pandangan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya secara personal, tanpa adanya perubahan secara fisik pekerjaan tersebut. Pandangan yang berbeda-beda setiap karyawan terhadap pekerjaan namun tidak ada pembatas bagi karyawan untuk mendapatkan kesempatan berpikir tentang bagaimana seorang karyawan memandang pekerjaannya sendiri.

Berdasarkan hasil menunjukkan skor subjek penelitian karyawan kantor PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim pada aspek-aspek *job crafting* cenderung kepada aspek *relational crafting* yang merupakan seorang karyawan dapat mengubah relasi mereka terhadap lingkungan pekerjaannya. Seorang karyawan dapat mengubah hubungan mereka di tempat kerja melalui relational crafting. Penerapan aspek ini biasanya menghasilkan peningkatan kuantitas dan kualitas kontak interpersonal dengan rekan kerja. Kuantitas dan kualitas interaksi yang dilakukan oleh orang-orang dengan rekan kerja mereka dapat dikontrol. Contohnya seorang karyawan senior menawarkan bantuan kepada karyawan baru untuk memperluas interaksi sosialnya dan mengajarkan ilmu tentang pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan baru .

5. Hubungan antara *Job Crafting* dengan *Work Engagement* terhadap *Perceived Social Support* pada Karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim

Suatu penelitian dilakukan tentu saja akan membuat hipotesis yang dirancang untuk mengetahui hubungan ada atau tidaknya suatu variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis penelitian ini “Adanya hubungan positif dan signifikan dari *job crafting* dan *perceived social support* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Radial Cinta

Energi PPU Kaltim” diterima setelah dilakukannya analisis data yang berguna untuk mengetahui apakah variabel (X) *job crafting* dan *perceived social support* (Z) berhubungan terhadap variabel *work engagement* (Y) maka didapatkan hasil diketahui nilai sig, $0,00 < 0,05$ sehingga *job crafting* (X) dan variabel (Z) bersifat berhubungan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel (Y) *work engagement*. Ketiga variabel *job crafting*, *perceived social support* dan *work engagement* secara simultan atau bersama-sama berhubungan terhadap variabel (Y) *work engagement* yakni *rsquare* sebesar 100%. Hasil data yang didapatkan hubungan *job crafting* dan *work engagement* yang berhubungan positif kemudian dimediasi kembali oleh *perceived social support* sehingga membuat hasil *rsquare* ketiga variabel menunjukkan hasil yang lebih baik lagi. Berdasarkan hasil didapatkan dari analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan variabel mediasi *perceived social support* dengan skor 1,02912 bahwa tidak memberikan efek terlalu kuat sebagai variabel mediasi namun tetap berpengaruh diantara *job crafting* dan *work engagement* sedangkan efek langsung *job crafting* dan *work engagement* dengan skor 1,96412 termasuk memberikan efek yang lebih kuat.

Menurut Bakker dan Leiter (2012) *Job crafting* merupakan sebuah proses perubahan cara pekerjaan yang dilakukan karyawan baik dari segi fisik maupun psikologis. *Job crafting* dapat membantu karyawan dalam proses menyesuaikan diri dengan pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2012 dalam Stepahni dan Kurniawan, 2018). Ketika seorang karyawan memiliki keinginan untuk mengubah karakteristik dalam pekerjaan tertentu, diharapkan mereka mengubahnya atas kepercayaan dirinya bahwa hal itu akan membuat mereka menjadi lebih baik terhadap kinerjanya dan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka (Hooff, 2016 dalam Albana, 2019).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Stephani (2019) menyatakan bahwa *job crafting* dan *work engagement* memiliki hubungan positif yang artinya adalah ketika *job crafting* yang dilakukan karyawan semakin tinggi, maka *work engagement* karyawan semakin tinggi pula. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah & Ratnaningsih (2018) mengungkapkan bahwa jika hubungan *job crafting* terhadap *work engagement* memiliki pengaruh positif. Adapun kesamaan hasil penelitian dilakukan Beer & Tims, (2016) mengungkapkan hanya didukung sebagian hasil hubungan positif antara *job crafting* dan *work engagement*. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan tetap merasa terikat (*engaged*) dengan pekerjaannya meskipun tidak melakukan *job crafting*.

Suatu dukungan yang dirasakan disebut oleh *perceived social support* merupakan dukungan yang berbentuk tidak mengharuskan dukungan secara nyata namun lebih bersifat kepada subjektif, tergantung bagaimana individu karyawan mempersepsikan dukungan tersebut dari orang lain. Variabel persepsi dukungan sosial yang berasal dari organisasi, atasan, atau rekan kerja dapat menstimulasi keterlibatan kerja (Xanthopoulou *et al.*, 2008). Mengingat bahwa keterlibatan kerja atau *work engagement* dapat mengarah pada perilaku kerja fungsional seperti kinerja kerja yang lebih tinggi (Schaufeli & Bakker, 2004), maka akan menjadi hal yang masuk akal untuk mengeksplorasi *perceived social support* sebagai mediasi dalam hubungan antara tiga bentuk *job crafting*, *work engagement* dan *perceived social support*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif diatas maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini yaitu:

1. Tingkat *work engagement* pada karyawan kantor PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim masuk pada kategori sedang dengan skor 77,8%. Sehingga hal ini menunjukkan karyawan kantor PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim memiliki kelekatan bekerja atau *work engagement*.
2. Tingkat *job crafting* pada karyawan kantor PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim masuk pada kategori sedang dengan skor sebesar 79,4%. Hal ini merupakan karyawan kantor PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim mempunyai *job crafting* atau perubahan bekerjanya sendiri.
3. Tingkat *perceived social support* pada karyawan kantor PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim masuk pada kategori sedang didapatkan skor sebesar 57,1%. Berdasarkan hal tersebut karyawan kantor PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim memiliki persepsi dukungan sosial terhadap pekerjaannya.
4. Hubungan *job crafting* terhadap *work engagement* memiliki hubungan yang positif dan signifikan secara parsial. Hasil tersebut dilihat dari analisis data yang diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Artinya bahwa *work engagement* dapat berhubungan oleh *job crafting*. Hubungan kedua variabel tetap berhubungan positif meskipun tidak melalui *perceived social support*. Semakin tinggi *job crafting* karyawan maka semakin baik pula *work engagement*.
5. Hubungan *job crafting* terhadap *work engagement* dimediasi *work engagement* hasil diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan *job crafting* terhadap *work engagement* yang dimediasi *perceived social support* secara simultan atau bersama-

sama. Semakin tinggi *job crafting* karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim melalui *perceived social support* yang tinggi pula maka akan *work engagement* karyawan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian tersebut maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Berdasarkan hasil analisis penelitian bahwa diketahui *work engagement* diperlukan bagi karyawan agar menunjang segala aspek kegiatan pekerjaan yang terjadi di tempat kerja. Oleh karena itu, karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim sangat diperlukan memiliki kemampuan dalam aspek-aspek *work engagement* demi menghadapi tugas pekerjaan perusahaan yang menuntut karyawannya untuk bekerja mencapai target sehingga dapat menghindari rasa tidak bersemangat, jenuh dan bosan selama bekerja. Adapun beberapa hal yang dapat dilakukan karyawan misalnya dengan menciptakan hubungan baik sesama karyawan agar tidak menimbulkan hal-hal yang bertentangan terkait pekerjaan. Kemudian karyawan juga memiliki metode tersendiri dalam bekerja sehingga mampu menangani tugas ataupun permasalahannya selama bekerja. Selain itu, karyawan juga perlu meningkatkan perasaannya terhadap pekerjaan mereka saat ini dengan begitu akan muncul rasa bersemangat, bangga dengan pekerjaannya, memiliki tujuan jelas dan kegembiraan bekerja. Manfaat bagi perusahaan sendiri bagi penelitian ini sebagai salah satu penilaian atau gambaran kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan kembali keterikatan pekerjaan karyawan karena semakin karyawan terikat maka akan maksimal berkomitmen mereka dalam bekerja hasil diberikan semakin baik pula. Peneliti melihat adanya kekurangan penerapan bidang sumber daya manusia pada perusahaan ini maka dari itu

perlunya pengembangan dan pembuatan *key performance indicator* bagi perusahaan demi mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas sampel dan populasi yang lebih beragam jenisnya. Kemudian menggunakan instansi lain ataupun perusahaan lain sebagai sampel penelitian kemudian akan terlihat jelas tingkat *job crafting* dan *work engagement* pada karyawan sehingga dapat terlihat perbedaannya. Selain itu, peneliti selanjutnya akan mengembangkan penelitian ini diharapkan menggunakan perusahaan lain ataupun yang setara dalam penelitian ini sehingga hasil yang didapatkan akan lebih digeneralisasikan. Bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian diharapkan bisa menggunakan variabel mediasi lainnya yang jarang digunakan pada penelitian sebelumnya seperti variabel *achievement motivation* merupakan penggerak diri seseorang untuk berhasil dengan mediasi ini dapat berhubungan dengan keterikatan kerja seorang karyawan. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan presentase gender karyawan sehingga dapat terlihat lebih menyeluruh tingkat variabel mana yang lebih cenderung berdasarkan gender karyawan. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa *work engagement*, *job crafting* dan *perceived social support* dengan kategori sedang sehingga peneliti selanjutnya menguji variabel lainnya diharapkan mendapatkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Albana, H. (2019). Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Di Pt. Terminal Teluk Lamong, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 210–219.
- Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019). Effect of job crafting on work engagement with mindfulness as a mediator. *Cogent Psychology*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1684421>
- Andromeda, N., & Kristanti, P. (2017). Hubungan Antara Loneliness Dan Perceived Social Support Dan Intensitas Penggunaan Social Media Pada Mahasiswa. *Psikovidya*, 21(2), 1–15. <http://psikovidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/psikovidya/article/download/84/63>
- Aprilianingsih, A. (2022). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173–184.
- Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources Terhadap Work Engagement Guru. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 207–223. <https://doi.org/10.32528/ins.v17i1.2170>
- Babakus, E., Yavas, U., & Karatepe, O. M. (2008). The effects of job demands, job resources and intrinsic motivation on emotional exhaustion and turnover intentions: A study in the turkish hotel industry. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 9(4), 384–404. <https://doi.org/10.1080/15256480802427339>
- 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>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demand and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B., & Leiter M. P., (2010). Work Engagement. *A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press, 1-7.

- Barkhowa, M. K. (2020). Pengaruh Job Resources Terhadap Work Engagement melalui burnout Karyawan Industri Manufaktur Di Salatiga. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 15(1), 241–261. <https://doi.org/10.34152/fe.15.1.241-261>
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2010). *Assessing the effects of organizational identification on in-role job performance and learning behaviour*. *Personnel Review*, 39(2), 242–258. doi:10.1108/00483481011017444
- Cutrona, C.E. & Russel, D.W. (1987). *The provision of social relationships and adaption to stress*. *Advances in Personal Relationships*, 1, 36-37.
- Dahlan, U. A. (2013). Moderasi 5. *Jurnal Psikologi*, 39(2), 180–188.
- Darmawan, D. (2014). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- de Fátima Oliveira, Á., Ferreira, M. C., & Ribeiro, L. P. F. (2017). Work engagement. In *Organizational Psychology and Evidence-Based Management: What Science Says about Practice*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64304-5_4
- Deviyanti, A. Sasono, A. (2015). Pengaruh sumber daya pekerjaan (job resources) dengan keterikatan kerja (work engagement) sebagai mediator terhadap perilaku proaktif (studi pada karyawan PT Rga International Indonesia). *E-Journal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(1), 16–30. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/magistra/article/view/22>
- Gallup. (2017). State of The Global Workplace. New York: Gallup Press. 130-131.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- H. Teman Koesmono. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), pp.30-40. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16633>
- Harter, J. K. (2017). State of the Global Workplace. In *Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide*.
- Hussain, N., & Khalid, K. (2014). Impact of Karasek Job Demand Control Model on the Job Satisfaction of the Employees of Nadra. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3, 566–594.
- Hutton, H. P. (2012). Wellness Program Variables and Stress: An Extension of the Job Demand-Control Model. *Dissertation Northcentral University*, 1-126.
- Istiqlal, A. (2018). *Pengaruh Hope, Perceived Social Support, Syukur dan Faktor*

Demografi Terhadap Kesejahteraan Subjektif Nelayan. 106.

- Jasmal, N. A., Aras, R. A., & Bellani, E. (2022). Subjective Well-Being of Employees During COVID-19 Pandemic in Terms of Self-Leadership. *Proceedings of the Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)*, 639(Icphs 2021), 162–169. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.026>
- Jayanti, H. D. (2022). Hubungan Efikasi Diri dan Job Crafting dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(6), 1-8.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work.. Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. doi:10.2307/256287
- Kumar, D. P., & Swetha, G. (2011). A Prognostic examination of employee engagement. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(3), 232–241.
- Love, P. E. D., Irani, Z., Standing, C., & Themistocleous, M. (2007). Influence of job demands, job control and social support on information systems professionals' psychological well-being. *International Journal of Manpower*, 28(6), 513–528. <https://doi.org/10.1108/01437720710820026>
- Lu, C., Wang, H., Lu, J., Du, D., & Bakker, A. B. (2014). *Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142–152. doi:10.1016/j.jvb.2013.12.004
- Luu, T. T. (2017). Collective job crafting and team service recovery performance: a moderated mediation mechanism. *Marketing Intelligence and Planning*, 35(5), 641–656. <https://doi.org/10.1108/MIP-02-2017-0025>
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UUP AMP YKPN Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas. Diponegoro. Semarang.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). *The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. doi:10.1348/096317904322915892
- Mewengkang, M. & Panggabean, H. (2016). Work Engagement Karyawan Mrn terhadap Implementasi Aplikasi Data Analisis SDM. Manasa: *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5 (1).
- Mochizuki, K., & Wakimizu, R. (2022). Work Engagement of Nursery School Nurses and Its Related Factors in Japan. *Open Journal of Nursing*, 12(07), 481–495. <https://doi.org/10.4236/ojn.2022.127032>
- Murnianita, Budhi, dan Febriana. 2013. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Employee Engagement di PT PLN (Persero) Pusdiklat. Universitas

Indonesia: Tidak Diterbitkan

- Oshio, T., Inoue, A., & Tsutsumi, A. (2018). Associations among job demands and resources, work engagement, and psychological distress: Fixed-effects model analysis in Japan. *Journal of Occupational Health*, 60(3), 254–262. <https://doi.org/10.1539/joh.2017-0293-OA>
- Prasetyo Bambang, Lina Miftahul Jannah. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, R. E. Y. (2019). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psychopathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>
- Pri, R., & Zamralita, Z., (2018). Gambaran Work Engagement pada Karyawan di PT. EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial Humaniora dan Seni* 1(2):295 DOI:10.24912/jmishumsen.v1i2.981
- Rahardini, R. (2020). Hubungan Job Crafting Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 73–85. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.311>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications. *Development*, 484.
- Robertson-smith, G., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement A Review of Current Thinking*.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 127–139. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.44.1.127>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A. (2002) The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Siddiqi, M. A. (2015). Work Engagement and Job Crafting of Service Employees Influencing Customer Outcomes. *Vikalpa*, 40(3), 277–292. <https://doi.org/10.1177/0256090915598584>
- Spanouli, A., & Hofmans, J. (2021). A Resource-Based Perspective on Organizational Citizenship and Counterproductive Work Behavior: The Role of Vitality and Core Self-Evaluations. *Applied Psychology*, 70(4), 1435–1462. <https://doi.org/10.1111/apps.12281>
- Stephani, D., & Kurniawan, J. E. (2019). Hubungan antara Job Crafting dan Work Engagement pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 30–40.

<https://doi.org/10.37715/psy.v2i1.865>

- Suan, C. L., & Nasurdin, A. M. (2013). Role clarity, supervisory support, peer support, and work engagement of customer-contact employees in hotels: A future research agenda. *Tourismos*, 8(1), 315–329.
- Suhardoyo, S. N. (2021). The Impact Of Job Demands And Job Resources On Employee Work Engagement In The Industrial Area Of Bonded Zone North Jakarta. *Psychology and Education Journal*, 58, 1277–1285. <http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/4829>
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2020). Work engagement of millennial generation employees. *Jurnal Pemikiran, Penelitian Administrasi Bisnis & Kewirausahaan*, 5(3), 263–281. <http://jurnal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/view/29953>
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A New Scale to Measure the Extent to Which Employees Engage in Job Crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3, 126-146.
- Taylor, S. E., Sherman, D. K., Kim, H. S., Jarcho, J., Takagi, K., & Dunagan, M. S. (2004). Culture and social support: Who seeks it and why? *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(3), 354–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.3.354>
- Thirapatsakun, T., Kuntonbutr, C., & Mechinda, P. (2014). The Relationships among Job Demands, Work Engagement, and Turnover Intentions in the Multiple Groups of Different Levels of Perceived Organizational Supports. *Universal Journal of Management*, 2(7), 272–285. <https://doi.org/10.13189/ujm.2014.020703>
- Thomassen, J. (2016). *The relationship between job crafting and work engagement: the mediating role of workload and colleague support and the moderating role of self-efficacy*. vol.20(August), hlm. 1-48. <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=141691>
- Utami, N. Y., & Sylvia, V. S. S. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Turnover Intention Karyawan Godrej Indonesia. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 76–82. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/63>
- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51–67. <https://doi.org/10.1002/hrm.21758>
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. (2001) Crafting a job: Revisioning Employees As Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 25, 179-201.
- Warshawsky, N. E., Havens, D. S., & Knafl, G. (2012). The influence of

interpersonal relationships on nurse managers' work engagement and proactive work behavior. *Journal of Nursing Administration*, 42(9), 418–425. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3182668129>

Wibisono, S. E. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dengan Employee Engagement pada Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Skripsi, 27-28.

Wicaksono, R. S. (2020). Work Engagement sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Generasi Millennial di PT Tri-Wall Indonesia. *Acta Psychologia*, 2(1), 55–62. <https://doi.org/10.21831/ap.v1i1.34119>

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Ilies, R. (2012). *Everyday working life: Explaining within-person fluctuations in employee well-being*. *Human Relations*, 65(9), 1051–1069. doi:10.1177/0018726712451283

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

LAMPIRAN-LAMPIRAN

A. Lampiran 1 Validitas Alat Ukur

1. Skala Work Engagement, Job Crafting dan Perceived Social Support

No.	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X.1	0.555	0.2058	Valid
2.	X.2	0.576	0.2058	Valid
3.	X.3	0.355	0.2058	Valid
4.	X.4	0.295	0.2058	Valid
5.	X.5	0.407	0.2058	Valid
6.	X.6	0.479	0.2058	Valid
7.	X.7	0.469	0.2058	Valid
8.	X.8	0.521	0.2058	Valid
9.	X.9	0.558	0.2058	Valid
10.	X.10	0.632	0.2058	Valid
11.	X.11	0.625	0.2058	Valid
12.	X.12	0.561	0.2058	Valid
13.	X.13	0.459	0.2058	Valid
14.	X.14	0.552	0.2058	Valid
15.	X.15	0.436	0.2058	Valid
16.	X.16	0.424	0.2058	Valid
17.	X.17	0.556	0.2058	Valid
18.	X.18	0.611	0.2058	Valid
19.	X.19	0.396	0.2058	Valid
20.	Y.1	0.634	0.2058	Valid
21.	Y.2	0.625	0.2058	Valid
22.	Y.3	0.542	0.2058	Valid
23.	Y.4	0.699	0.2058	Valid
24.	Y.5	0.607	0.2058	Valid

25.	Y.6	0.399	0.2058	Valid
26.	Y.7	0.472	0.2058	Valid
27.	Y.8	0.595	0.2058	Valid
28.	Y.9	0.663	0.2058	Valid
29.	Y.10	0.540	0.2058	Valid
30.	Y.11	0.547	0.2058	Valid
31.	Y.12	0.590	0.2058	Valid
32.	Y.13	0.476	0.2058	Valid
33.	Y.14	0.570	0.2058	Valid
34.	Y.15	0.537	0.2058	Valid
35.	Y.16	0.547	0.2058	Valid
36.	Y.17	0.448	0.2058	Valid
37.	Z.1	0.694	0.2058	Valid
38.	Z.2	0.664	0.2058	Valid
39.	Z.3	0.566	0.2058	Valid
40.	Z.4	0.584	0.2058	Valid
41.	Z.5	0.667	0.2058	Valid
42.	Z.6	0.539	0.2058	Valid
43.	Z.7	0.533	0.2058	Valid
44.	Z.8	0.548	0.2058	Valid
45.	Z.9	0.669	0.2058	Valid
46.	Z.10	0.657	0.2058	Valid
47.	Z.11	0.589	0.2058	Valid
48.	Z.12	0.517	0.2058	Valid

B. Lampiran 2 Reabilitas

1. Skala Work Engagement

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	17

2. Skala Job Crafting

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	19

3. Skala Perceived Social Support

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	12

C. Lampiran 3 Uji Linearitas

1. Job Crafting

ANOVA Table			
			Sig.
Work Engagement * Job Crafting	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.032
Within Groups			
Total			

2. Perceived Social Support

ANOVA Table			
			Sig.
Work Engagement * Perceived Social Support	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.024
	Within Groups		
	Total		

D. Lampiran 4 Skala Alat Ukur

1. Skala Work Engagement

No.	Pernyataan	TP	KK	S	SS
1	Ketika di tempat kerja saya merasa penuh energi				
2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan				
3	Waktu berlalu ketika saya bekerja				
4	Ketika di tempat kerja saya merasa kuat dan bersemangat				
5	Saya berantusias dengan pekerjaan saya				
6	Ketika saya bekerja, saya melupakan semua hal lain disekitar saya				
7	Pekerjaan menginspirasi saya				
8	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja				
9	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens				
10	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
11	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya				
12	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu				
13	Menurut saya, pekerjaan saya adalah tantangan				
14	Saya terbawa suasana saat bekerja				
15	Di pekerjaan saya, saya sangat				

	tangguh, secara mental				
16	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya				
17	Di tempat kerja saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan baik				

2. Skala Job Crafting

No.	Pernyataan	TP	KK	S	SS
1	Saya menggunakan pendekatan baru untuk meningkatkan pekerjaan				
2	Saya mengubah jumlah atau jenis tugas di tempat kerja				
3	Ketika mendapat pekerjaan baru memilih sesuai dengan keahlian atau minat saya				
4	Ketika bekerja diberi tugas tambahan saya memutuskan bertanggung jawab secara penuh				
5	Saya lebih mengutamakan tugas pekerjaan yang sesuai dengan minat atau keterampilan				
6	Saya senang mengubah cara bekerja agar lebih menyenangkan				
7	Ketika ada pekerjaan yang tidak produktif saya mengubah metode kecil saat bekerja				
8	Saya memikirkan bahwa pekerjaan akan memberikan arti kehidupan bagi saya				
9	Saya memikirkan pentingnya pekerjaan demi keberhasilan tujuan organisasi				
10	Saya berpikir bahwa pekerjaan penting bagi saya demi mendapatkan komunitas yang lebih luas				
11	Saya berpikir bahwa pekerjaan akan berpengaruh positif bagi diri saya				
12	Saya memikirkan pekerjaan akan				

	membantu kesejahteraan kehidupan saya				
13	Membangun hubungan yang lebih banyak saya suka terlibat dalam semua jaringan				
14	Saya suka berkenalan dengan orang lain baik ditempat kerja				
15	Ketika acara sosial yang berkaitan dengan pekerjaan saya ikut terlibat				
16	Saya mengikuti acara khusus di tempat kerja (misalnya merayakan ulang tahun rekan kerja)				
17	Saya mampu membayangkan semua kolega, klien bahkan orang-orang yang belum ditemui				
18	Ketika ada karyawan baru saya membantu membimbingnya (formal atau informal)				
19	Rekan kerja yang memiliki keterampilan atau kemampuan penting saya akan berteman dengannya				

3. Skala Perceived Social Support

No.	Pernyataan	TP	KK	S	SS
1	Saya memiliki orang spesial yang selalu ada ketika saya membutuhkan				
2	Saya memiliki orang yang spesial yang dapat diajak berbagi suka dan duka				
3	Keluarga saya benar-benar berusaha membantu saya				
4	Saya mendapatkan bantuan dan dukungan emosional yang saya butuhkan dari keluarga saya.				
5	Saya memiliki seseorang yang				

2	4	2	3	2	1	4	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4
4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	1	2	4	3	3	1
2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	1	3	1	3
3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2
2	3	4	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	4	2	3	2
2	2	2	1	2	3	2	1	1	3	2	1	3	2	4	2	1
4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3
3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3
2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
1	2	4	1	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	1	3
3	3	3	3	3	1	4	3	1	4	4	3	4	4	4	1	4
2	2	4	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	4	2	3	3
2	3	2	2	2	4	1	1	2	4	2	2	3	4	2	3	2
2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	1	4	4	3	4	2
4	3	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	2	3	2	2	4
2	2	4	1	1	3	2	2	3	3	2	2	1	4	1	4	4
2	4	3	2	1	4	2	2	1	4	4	4	2	3	2	1	4
2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	4	2
2	2	2	2	2	4	4	2	1	4	2	1	3	3	2	3	2
2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4
2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2
2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4
2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2
2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3
3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2
2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2
2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3
2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2
2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3
2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	3	2
3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3
2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2
3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2

2. Skala Job Crafting

3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2
3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3
2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4
2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2
3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	4	4	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	4	1	2	1
3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	1	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	4	2
3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
1	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3
3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3
2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	3	2	4	3	2	2	1	2	2
2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3
3	2	4	1	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	1	1	1
4	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	2	1	4	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	1
2	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	4	4	4	3	1	1	2	2	1	2	3	3	3	1	4	4
4	3	3	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	1
2	1	2	4	1	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	1	2	3
3	2	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	1	1	1	3	3
4	3	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	2	4	1	4	3
1	1	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	1	1	2	2	4
3	1	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	1	4	1	1	3	4	4
3	2	4	3	3	2	1	3	4	3	2	2	3	4	4	4	1	3	3
2	2	3	4	4	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	1	2	3
2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	4	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3
3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	4	4
2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3
2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3
3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4
2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3
3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2
3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2
2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3

2	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3
2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3
2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2
3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3
2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2
3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2
2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3
3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	2
1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3
2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3
3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3
2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3

3. Skala Perceived Social Support

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2						
2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2						
4	4	4	3	4	2	2	3	3	2	3	2							
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2						
4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3						
2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3						
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3							
4	4	3	4	4	1	1	4	2	2	4	2							
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3							
3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	2							
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
3	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	3						
3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2						
2	1	4	2	4	3	1	4	2	1	1	1	2						
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
1	1	4	4	1	1	1	2	1	1	4	2							
1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1						
4	4	3	2	4	4	4	1	4	4	1	3							
3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2							
2	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3							
2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4							
2	3	4	4	3	4	4	1	3	2	3	3							
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	1							
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3							
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3							

3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	1
2	3	1	2	2	3	3	2	4	3	2	2
4	4	2	3	3	2	3	2	4	2	2	3
3	4	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2
2	3	3	1	1	1	2	3	1	2	1	2
3	2	2	2	3	4	4	2	1	1	2	2
4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4
3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	1	3
3	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2
2	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	1
3	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	2
3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	1	3
3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4
4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2
4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3
3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	2
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2
3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	2	4
3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3
3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2
2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	1	3
3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	2	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2
4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4
4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3
3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3
3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2
2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3

F. Lampiran 6 Surat Izin Penelitian Skripsi


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 1551 /FPsi.1/PP.009/7/2023 31 Juli 2023
 Perihal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada Yth.
HRD. PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim
 di
 Berau

Dengan hormat,
 Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM	: MUHAMMAD ALWAN ZUHDI / 19410095
Tempat Penelitian	: PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim
Judul Skripsi	: Hubungan Antara Job Crafting Terhadap Work Engagement Pada Karyawan PT. Radial Cinta Energi PPU Kaltim
	Waktu penelitian 1 Agustus sd 18 September 2023
Dosen Pembimbing	: 1. Dr. Retno Mangestuti, M.Si. 2. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.


 Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik,
 Al-Ridwan

Tembusan:
 1. Dekan;
 2. Para Wakil Dekan;
 3. Ketua Jurusan;
 4. Arsip.