

Work engagement pada anggota komunitas: Bagaimana peranan job crafting dan psychological capital?

Erica Dica Pratiwi^{1*}, Diah Sofiah², Yanto Prasetyo³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

E-mail: diahsofiah@untag-sby.ac.id

Published: 4 Feb 2023	Abstract <i>This study aims to determine the relationship between job crafting and psychological capital with work engagement among members of the Young Entrepreneur Club community. This research is a type of quantitative research using multiple regression data analysis research. The subjects of this study were 70 active members of the Young Entrepreneur Club in Surabaya. The data collection method was carried out through distributing questionnaires using a Likert scale. The results obtained simultaneously show a coefficient value of 13,107 with significance = 0.000 <0.01, which means that there is a positive relationship between job crafting and psychological capital with work engagement. This shows that the higher the job crafting and psychological capital of the members, the higher the work engagement. The effective contribution to job crafting is 20.35%, and psychological capital is 7.72%, while 71.93% work engagement is influenced by other predictors.</i> Keywords: Job Crafting, Psychological Capital, Work Engagement, Young Entrepreneur Club
	Abstrak <i>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara job crafting dan psychological capital dengan work engagement pada anggota komunitas Young Entrepreneur Club. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian analisis data regresi berganda. Subjek penelitian ini sebanyak 70 anggota aktif Young Entrepreneur Club di Surabaya. Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Adapun hasil yang diperoleh secara simultan menunjukkan nilai koefisien 13.107 dengan signifikansi = 0,000 < 0,01 yang artinya terdapat hubungan positif antara job crafting dan psychological capital dengan work engagement. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi job crafting dan psychological capital pada anggota maka semakin tinggi work engagement. Sumbangan efektif pada job crafting sebesar 20,35%, dan psychological capital sebesar 7,72%, sementara 71,93 % work engagement dipengaruhi oleh prediktor lain.</i> Kata kunci : Job Crafting, Psychological Capital, Work Engagement, Young Club

Copyright © 2023. Erica Dica Pratiwi, Diah Sofiah, Yanto Prasetyo

Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan globalisasi mengakibatkan pertumbuhan industri semakin tinggi, sehingga perusahaan dapat membangun keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya utama bagi perusahaan (Woo & Chelladurai, 2012). Sumber daya manusia merupakan suatu rancangan formal pada suatu organisasi untuk memastikan penggunaan talenta dan potensi manusia secara efektif serta efisien agar mencapai tujuan organisasi. Perusahaan tidak lagi hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata, namun mereka juga mencari calon karyawan yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Bakker, 2007). Sumber daya manusia dapat digunakan dengan baik sehingga dapat memaksimalkan suatu tujuan organisasi agar tercapai. Akan selalu ada tantangan bagi organisasi baik secara internal maupun eksternal. Organisasi yang mampu bertahan menghadapi hambatan adalah organisasi yang mampu bertahan dalam dunia persaingan.

Jurkiewicz (2000) menjelaskan bahwa generasi X memiliki ciri mudah untuk beradaptasi dan pandai menerima perubahan, dikenal sebagai generasi jiwa karakter yang tangguh dan setia, mampu menghargai citra, reputasi, uang, dan merupakan individu yang pekerja keras. Generasi milenial cenderung menyukai pekerjaan yang memiliki makna dan menantang. Misalnya, generasi milenial lebih menyukai berbisnis daripada bekerja, dan mereka memilih mengambil resiko yang lebih tinggi untuk mendapatkan hasil yang tinggi, karena generasi milenial membutuhkan waktu yang lama dalam mendapatkan pekerjaan daripada generasi-generasi sebelumnya, sebab lebih banyak orang yang melamar pekerjaan daripada yang membuka lapangan pekerjaan. Namun orang-orang jaman sekarang memilih pekerjaan yang mudah dengan hasil besar, kerja yang fleksibel, tidak terpaut dengan waktu, maka satu-satunya cara yaitu dengan berbisnis atau menjadi seorang pengusaha. Hal ini pun juga dilakukan oleh komunitas YEC untuk mendidik anggota atau member untuk memiliki *work engagement* sebagai penguat generasi milenial dalam bekerja.

Pekerjaan yang dilakukan oleh anggota komunitas YEC yaitu memasarkan sebuah produk kesehatan dan marketing plan perusahaan agar dikenal luas oleh masyarakat umum. Member YEC bukanlah anggota yang terikat dengan sistem kerja perusahaan melainkan seperti karyawan lepas, dimana ketika ingin mendapatkan penghasilan maka anggota harus melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai anggota. Anggota ketika ingin mendapatkan hasil yang besar maka harus memiliki komitmen serta mau disiplin dalam berjuang, dengan hal tersebut anggota harus memiliki dorongan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan *work engagement*.

Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa *work engagement* yaitu suatu hal yang bersifat positif dan berhubungan dengan tingkah laku dalam pekerjaan seperti hubungan antara karyawan dan pekerjaan mereka ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghargaan. Robbins (2003), *work engagement* adalah karyawan dapat mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka, selain untuk organisasi *work engagement* penting untuk diri individu.

Hasil survey Opin Enterprise Drupal (2012), ketika karyawan mempunyai *work engagement* rendah atau *disengaged*, maka berefek pada kinerja individu tersebut. Dampak *disengaged* adalah menurunnya moral karyawan, keterikatan kerja, dan kualitas kerja, dengan minimnya kontribusi karyawan terhadap pekerjaan. Rekan kerja dengan komentar negatif adalah juga dampak dari *disengaged*. Hal ini sejalan dengan penelitian Gallup (2013)

terhadap karyawan dari Philipina, Thailand, Malaysia, Singapura, dan Indonesia. Indonesia sendiri menempati peringkat rendah terkait *work engagement*.

Work engagement bukan hanya untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun juga memiliki efek yaitu meningkatkan sumber daya pribadi (*self efficacy*, kreativitas, optimisme, dan harga diri) serta sumber daya kerja (otonomi, dukungan sosial dari rekan kerja, pendampingan, dan umpan balik) dari waktu ke waktu (Bakker & Demerouti, 2008). Individu yang sangat terlibat dengan pekerjaannya umumnya akan mengalami emosi positif sehingga individu lebih produktif di tempat kerja. Individu akan meningkatkan perilaku-perilaku positif jika merasa *engaged* dengan pekerjaannya.

Salah satu fungsi SDM pada perusahaan yaitu membuat keterikatan kerja pada karyawan. Schaufeli (2004) antusiasme tinggi yang dimiliki karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dan termotivasi untuk selalu belajar dari hari sebelumnya disebut dengan *work engagement*. Motivasi ini muncul ketika karyawan dapat menjalani pekerjaannya, misalnya dengan melakukan perubahan atau mengatur ulang pekerjaan yang didorong oleh individu itu sendiri untuk memenuhi tuntutan dengan memperluas sumber daya yang dimiliki di tempat kerja. Karyawan dapat melakukan *job crafting* di perusahaan. *Job crafting* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*.

Tims, Bakker, & Derks (2012) *job crafting* adalah keahlian menghadapi setiap tuntutan kerja dan sumber daya kerja yang dimiliki individu untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai tujuan kerja. Secara tidak langsung *job crafting* dapat mengubah karakteristik pekerjaan serta menolong karyawan dalam melihat pekerjaannya dengan baik. Tims et al., (2012) juga menjelaskan bahwa *job crafting* memiliki efek positif pada *work engagement*.

Frianto (2020) menjelaskan dalam penelitiannya yang menunjukkan hasil bahwa *job crafting* memiliki hubungan yang signifikan dan positif dalam mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Gustitia (2019) juga menjelaskan bahwa terdapat signifikansi antara *job crafting* dengan *work engagement* karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 pada taraf signifikansi 5%. Terlihat bahwa arah hubungan semua variabel adalah positif. Dengan demikian, ketika variabel *work engagement* meningkat maka *job crafting* juga akan meningkat.

Selain mempengaruhi *job crafting*, *work engagement* juga diketahui memiliki hubungan dengan *psychological capital*. Menurut Luthans, (2007) *psychological capital* yaitu bagian dari psikologi positif yang dimiliki pada setiap individu yang dapat membantu untuk bisa berkembang dengan adanya *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* dalam diri individu. Peterson dkk (2011), *psychological capital* yaitu kemampuan dasar individu dan menunjukkan performa yang baik di pekerjaannya.

Hadi (2019) menjelaskan dari penelitiannya yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *psychological capital* terhadap *work engagement* karyawan generasi milenial di PT. XYZ. Kemudian Hariyadi (2019) menjelaskan bahwa hasil hipotesis penelitian ini diterima, sehingga menunjukkan pengaruh signifikan yang positif antara *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan. Pada penelitian ini menunjukkan hasil sebesar 34,1%, artinya bahwa semakin tinggi *psychological capital* maka *work engagement* juga akan tinggi. Karyawan yang mempunyai *psychological capital* yang tinggi individu akan merasa memiliki energi, berdedikasi, dan terlatih pada pekerjaannya. *Self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *work engagement*, dikarenakan dengan adanya *personal resource* dapat membuat karyawan menjadi lebih *engaged* pada pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti berkeinginan melakukan penelitian mengenai ada atau tidak adanya hubungan antara *job crafting* dan *psychological capital*

dengan *work engagement* pada anggota komunitas Young Entrepreneur Club dikarenakan anggota memiliki peran penting dalam kesuksesan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang dibutuhkan sebuah perusahaan. Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah organisasi diharapkan untuk memiliki tingkat *job crafting* dan *psychological capital* yang tinggi agar terciptanya *work engagement* pada diri anggota dan organisasinya.

Tujuan umum pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dan *psychological capital* dengan *work engagement* pada anggota komunitas Young Entrepreneur Club. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai *job crafting* dan *psychological capital* dengan *work engagement* dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan regulasi untuk meningkatkan *work engagement*. Keaslian dalam penelitian ini yang membedakan dari penelitian-penelitian lainnya adalah penelitian ini menghubungkan antara *job crafting* dan *psychological capital* dengan *work engagement* pada anggota komunitas Young Entrepreneur Club. Penelitian ini berbeda dengan penelitian lainnya berupa subjek penelitian, tempat penelitian, serta variabel yang dikaitkan menggunakan 3 variabel. Dalam rangkuman penelitian diatas terdapat variabel yang sama meskipun hanya 2 variabel yang dikaitkan yaitu mengaitkan variabel *job crafting* dengan *work engagement* dan *psychological capital* dengan *work engagement*, namun masih ada tambahan variabel lainnya dan juga tempat yang berbeda, sehingga penelitian ini dapat dikatakan asli. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *job crafting* dan *psychological capital* dengan *work engagement* pada anggota komunitas Young Entrepreneur Club. Artinya semakin tinggi *job crafting* dan *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*, begitu sebaliknya.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui ada hubungan antara variabel satu dengan lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen *job crafting* (X_1) dan *psychological capital* (X_2) dengan variabel dependen *work engagement* (Y).

Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yaitu member aktif Young Entrepreneur Club yang ada di Surabaya sebanyak 100 anggota dengan penyebaran kuesioner menggunakan *google form*, lalu yang memenuhi syarat mengisi kuesioner yaitu 70 anggota aktif yang ada di Surabaya.

Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala likert yang memiliki jangkauan yang berbeda dengan skala standar yang digunakan pada penelitian lain sebelumnya. Penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu, skala *work engagement*, *job crafting*, dan *psychological capital*. Skala *work engagement* yang digunakan penelitian ini adalah hasil adaptasi dari (Schaufeli dan Bakker, 2004). Skala ini terdiri dari 17 aitem sah, dengan aspek yang diukur meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Contoh pernyataan yang mewakili instrumen tersebut yaitu (1) Saya penuh

dengan energi ketika di tempat kerja, (2) Saya merasa kuat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil uji validitas pada skala *work engagement* menunjukkan *index corrected item total correlation* bergerak dari 0,398 – 0,750 dan uji reliabilitas diperoleh hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,850.

Skala *job crafting* yang digunakan penelitian ini adalah hasil adaptasi dari (Tims, Bakker, dan Derks, 2012). Skala ini terdiri dari 20 aitem sah, dengan aspek yang diukur meliputi *seeking resources*, *seeking challenges*, dan *reducing demands*. Contoh pernyataan yang mewakili instrumen tersebut yaitu (1) Saya mencoba membangun kemampuan diri, (2) Saya mencoba mempelajari hal baru ketika bekerja. Hasil uji validitas pada skala *job crafting* menunjukkan *index corrected item total correlation* bergerak dari 0,394 – 0,721 dan uji reliabilitas diperoleh hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,913.

Skala *psychological capital* yang digunakan penelitian ini adalah hasil adaptasi dari (Luthans, Youssef dan Avolio, 2007). Skala ini terdiri dari 27 aitem sah, dengan aspek yang diukur meliputi *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Contoh pernyataan yang mewakili instrumen tersebut yaitu (1) Saya yakin mampu menyelesaikan pekerjaan saya secara baik dan tepat waktu, (2) Saya mampu menemukan jalan untuk mencapai kesuksesan. Hasil uji validitas pada skala *psychological capital* menunjukkan *index corrected item total correlation* bergerak dari 0,339 – 0,855 dan uji reliabilitas diperoleh hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,938.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dilakukan menggunakan program SPSS 16 untuk melihat bentuk hubungan dari variabel *Job Crafting* (X_1) dengan *Work Engagement* (Y), dan *Psychological Capital* (X_2) dengan *Work Engagement* (Y).

Hasil

Hasil Uji Prasyarat

Uji asumsi pada penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas yang dihitung dengan menggunakan *SPSS Statistics 16*. Analisis data penelitian ini menggunakan regresi berganda (metode analisis yang digunakan untuk melihat hubungan dari tiga variabel atau bahkan lebih, dimana dua variabel merupakan variabel independen dan satu lagi merupakan variabel dependen).

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	Kolmogorov-Smirnov		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
	0,080	70	0,763

Sumber: Output SPSS 16 for Windows

Hasil uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan program *Statistic Package for Social Science* (SPSS) versi 16 for Windows diperoleh hasil pada skala *work engagement* sebesar sig = p = 0,763 ($p > 0,05$) maka dinyatakan memiliki distribusi normal.

Tabel 2

Hasil Uji Linieritas *Job Crafting* dengan *Work Engagement*

Variabel	F	Sig.	Keterangan
.			

<i>Work engagement</i> dan <i>job crafting</i>	1,287	0,889	Linier
---	-------	-------	--------

Sumber: Output SPSS 16 for Windows

Berdasarkan hasil data dalam tabel dapat disimpulkan hubungan yang linear hal ini didasari nilai pada *Devian from Linearity* memperoleh signifikansi $> 0,05$. Hal ini didasari uji linearitas antara *Job Crafting* (X1) dan *Work Engagement* (Y) diperoleh nilai skor F sebesar 1,287 dengan signifikansi $p = 0,889$ ($p > 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan ada hubungan yang linier antara variabel *Job Crafting* dan *Work Engagement*

Tabel 3
Hasil Uji Linieritas *Psychological Capital* dengan *Work Engagement*

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Work engagement</i> dan <i>psychological capital</i>	0,949	0,804	Linier

Sumber: Output SPSS 16 for Windows

Berdasarkan hasil data dalam tabel dapat disimpulkan hubungan yang linear hal ini didasari nilai pada *Devian from Linearity* memperoleh signifikansi $> 0,05$. Hasil uji linearitas antara *Psychological Capital* (X2) dan *Work Engagement* (Y) diperoleh nilai skor F = 0,949 dengan signifikansi $p = 0,804$ ($p > 0,05$). Hal ini artinya ada hubungan yang linier antara variabel *Psychological Capital* dan *Work Engagement*.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Job Crafting</i>	0,901	1,109
<i>Psychological Capital</i>	0,901	1,109

Sumber: Output SPSS 16 for Windows

Hasil uji multikolinieritas antara *Job Crafting* (X₁) dan *Psychological Capital* (X₂) diperoleh nilai *tolerance* 0,901 ($> 0,10$) sehingga dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas / interkorelasi dengan diperoleh hasil VIF 1,109 ($< 10,00$) sehingga dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas / interkorelasi pada variabel *Job Crafting* dan *Psychological Capital*.

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan	Kesimpulan
<i>Job Crafting</i>	0,553	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Psychological Capital</i>	0,446	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 16 for Windows

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,553 ($p > 0,05$) pada variabel *Job Crafting* dan diperoleh signifikansi = 0,446 ($p > 0,05$) pada variabel *Psychological Capital*. Artinya tidak terjadi Heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut.

Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji sebuah hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dilakukan menggunakan program SPSS 16 untuk melihat bentuk hubungan dari variabel *Job Crafting* (X_1) dengan *Work Engagement* (Y), dan *Psychological Capital* (X_2) dengan *Work Engagement* (Y).

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Simultan

ANOVA ^b						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1069.154	2	534.577	13.107	.000 ^a
	<i>Residual</i>	2732.617	67	40.785		
	<i>Total</i>	3801.771	69			

Sumber: Output SPSS 16 for Windows

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda didapatkan nilai $F = 13.107$ dengan signifikansi = $0,000 < 0,01$ yang artinya terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *job crafting* dan *psychological capital* dengan *work engagement*.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Parsial

Variabel	t	Signifikansi
<i>Job Crafting</i>	3,836	0,000
<i>Psychological Capital</i>	2,016	0,048

Sumber: Output SPSS 16 for Windows

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial menunjukkan bahwa *job crafting* (X_1) dengan *work engagement* (Y) terdapat nilai $t = 3,836$, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,01$), yang artinya terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *job crafting* dengan *work engagement*. Kemudian hasil regresi parsial antara *psychological capital* (X_2) dengan *work engagement* (Y) terdapat nilai $t = 2,016$, dengan signifikansi 0,048 ($< 0,05$), yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*.

Tabel 8
Hasil Sumbangan Efektif (SE)

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Koefisien korelasi (r)	R Square	Sumbangan Efektif

<i>Job Crafting</i> (X1)	0,418	0,487	20,35 %
		0,281	
<i>Psychological Capital</i> (X2)	0,220	0,251	7,72 %

Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job crafting* memiliki pengaruh besar terhadap *work engagement* dengan nilai sumbangan senilai 20,35%, sedangkan variabel *psychological capital* memiliki pengaruh kecil terhadap *work engagement* dengan nilai sumbangan efektif sebesar 7,72%, sementara 71,93 % *work engagement* dipengaruhi oleh prediktor lain, termasuk prediktor yang tidak diteliti.

Tabel 9
Hasil Mean Empiris dan Mean Teoritis

Variabel	Mean Empiris	Mean Teoritis	Kategori
<i>Job Crafting</i>	85,84	60	Tinggi
<i>Psychological Capital</i>	120,71	81	Tinggi
<i>Work Engagement</i>	73,65	51	Tinggi

Pada hasil analisis diketahui mean empiris pada variabel *job crafting* menunjukkan skor 85,84 lebih besar daripada skor mean teoritis sebesar 60, dapat diartikan bahwa *job crafting* pada subjek penelitian dikategorikan tinggi. Lalu mean empiris pada variabel *psychological capital* menunjukkan skor 120,71 dan skor mean teoritis 81 yang memiliki arti bahwa *psychological capital* pada subjek dalam penelitian ini juga tinggi. Dan yang terakhir pada variabel *work engagement* menunjukkan mean empiris sebesar 73,65 dan mean teoritis sebesar 51, yang memiliki arti bahwa *work engagement* pada subjek penelitian ini dikategorikan tinggi.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan kepada anggota komunitas Young Entrepreneur Club (YEC) Surabaya. Komunitas YEC sendiri merupakan komunitas bisnis yang tersebar di seluruh Indonesia terutama Surabaya. Pemilihan partisipan anggota komunitas YEC karena pada komunitas ini seluruh anggotanya memiliki kecenderungan *job crafting* dan *psychological capital* terhadap *Work Engagement* agar mencapai hasil yang maksimal. *Work engagement* itu sendiri adalah sesuatu yang bersifat positif dan berkaitan dengan perilaku di tempat kerja mencakup pemikiran tentang hubungan antara karyawan dan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat, penghayatan dan dedikasi. Selain itu adanya penelitian ini untuk membuktikan seluruh hipotesis yang peneliti ambil.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan maka hipotesis pertama yang mengatakan “Ada hubungan positif antara *Job Crafting* dan *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Anggota Komunitas Young Entrepreneur Club” dikatakan diterima. Analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda menggunakan program SPSS versi 16. Hasil analisis secara simultan diperoleh nilai yang sangat signifikan artinya terdapat hubungan positif antara *job crafting* dan *psychological capital* dengan *work engagement*.

Sehingga pada anggota komunitas YEC yang memiliki *job crafting* yang tinggi maka akan membuat anggota *engaged* pada pekerjaannya. Hal ini sama dengan *psychological capital*, anggota yang memiliki *self efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism* yang tinggi maka akan berpengaruh pada *work engagement* yang tinggi pada anggota komunitas YEC.

Pada hipotesis kedua yang mengatakan “Ada hubungan positif antara *Job Crafting* dengan *Work Engagement* pada Anggota Komunitas Young Entrepreneur Club” dikatakan diterima. Hal ini dilihat dari hasil analisis regresi parsial antara *job crafting* dengan *work engagement* yang menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara *job crafting* dengan *work engagement* pada anggota komunitas Young Entrepreneur Club. Sehingga anggota yang memiliki *job crafting* yang tinggi maka *work engagement* anggota komunitas tersebut akan tinggi pula. Hasil penelitian ini mendukung teori dan penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisyah (2022) dengan judul “Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* melalui *Mindfulness* sebagai Mediator”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Selanjutnya pada hipotesis ketiga yang menyatakan “Ada hubungan positif antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Anggota Komunitas Young Entrepreneur Club” dikatakan diterima. Hal ini dilihat dari hasil analisis regresi parsial antara *psychological capital* dengan *work engagement* yang menunjukkan hasil terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada anggota komunitas Young Entrepreneur Club. Sehingga anggota yang memiliki *psychological capital* yang tinggi maka *work engagement* anggota komunitas tersebut akan tinggi pula. Hasil penelitian ini mendukung teori dan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Husain Hariyadi (2019) yang berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan” dengan hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*. Sebaliknya, apabila semakin rendah *psychological capital* maka akan rendah *work engagement*.

Pada hasil analisis diketahui sumbangan efektif variabel *job crafting* yang memiliki pengaruh besar terhadap *work engagement*, sedangkan variabel *psychological capital* memiliki pengaruh kecil terhadap *work engagement*, sementara sisa beberapa persen dari *work engagement* dipengaruhi oleh prediktor lain, termasuk prediktor yang tidak diteliti. Selanjutnya data mean empiris dan data mean teoritis menunjukkan bahwa *job crafting* dan *psychological capital* yang dimiliki anggota Young Entrepreneur Club adalah tinggi, hal serupa dengan variabel *work engagement*. Pada ketiga variabel penelitian ini memiliki hubungan positif yang sangat signifikan artinya *job crafting* dan *psychological capital* dapat menjadi penentu dalam *work engagement* anggota YEC. Berdasarkan hasil perhitungan mean empiris dan mean teoritis dapat disimpulkan bahwa anggota YEC cenderung memiliki *job crafting* dan *psychological capital* yang tinggi maka membuat anggota cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi pula.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan ciri-ciri bahwa anggota komunitas YEC memiliki *work engagement*, seperti anggota memiliki energi yang besar dengan melakukan usaha terbaik yang dimiliki, anggota mampu menghadapi masalah ketika bekerja, konsentrasi penuh saat bekerja, sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaannya, antusias dalam bekerja, merasa bangga dan menyukai sebuah tantangan. Seorang karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja dengan energi yang besar dan usaha yang terbaik, individu bekerja dan berkomitmen dengan tujuan yang jelas, serta kecerdasan dapat digunakan untuk membuat pilihan tentang cara terbaik untuk

menyelesaikan tugas sehingga mampu menghadapi masalah, mengontrol perilaku individu untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar, dan menghadapi tantangan.

Schaufeli dan Bakker (2004), karyawan dengan *work engagement* yang tinggi secara konsisten akan memperlihatkan tiga komponen, yaitu yang pertama adalah semangat atau *vigor* yang ditandai dengan mental yang kuat, keinginan untuk berusaha dalam bekerja, dan kegigihan karyawan dalam menghadapi rintangan. Kedua *dedication* yaitu perasaan bangga dan semangat yang tinggi terlihat pada kondisi karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya. Individu menganggap pekerjaan yang mereka lakukan sebagai inspirasi, tantangan dan kebanggaan pada individu. Ketiga *absorption* atau penghayatan yaitu ketika waktu kerja terasa cepat berlalu, seringkali karyawan merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaannya karena merasa penuh konsentrasi, senang dan bahagia dalam pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut berhubungan dengan *job crafting* dan *psychological capital* karena semakin tinggi perilaku anggota dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan, sumber daya kerja yang dimiliki anggota maka anggota akan lebih *engaged*, serta semakin tinggi *self efficacy*, *resilience*, *hope* dan *optimisme* anggota akan membuat anggota juga semakin *engaged* dengan pekerjaannya.

Seperti yang diungkapkan Tims, Bakker dan Derks (2012) *Job crafting* adalah keahlian individu untuk menghadapi setiap tuntutan kerja dan sumber daya kerja yang dimiliki untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai tujuan kerjanya. Sedangkan *psychological capital* menurut Luthans, Youssef dan Avolio (2007), yaitu psikologi positif yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat membantu mereka untuk berkembang bersamanya dengan adanya *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* dalam diri individu.

Hasil dan pembahasan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *job crafting* dan *psychological capital* dengan *work engagement* pada anggota komunitas Young Entrepreneur Club.

Kesimpulan

Penelitian ini terdapat 70 subjek antara laki-laki dan perempuan pada anggota komunitas Young Entrepreneur Club. Analisis data statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan hasil yang menunjukkan nilai signifikansi = $0,000 < 0,01$ yang artinya bahwa terdapat hubungan positif antara *job crafting* dan *psychological capital* dengan *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job crafting* dan *psychological capital* pada anggota maka semakin tinggi *work engagement*. Namun sebaliknya apabila semakin rendah *job crafting* dan *psychological capital* maka *work engagement* semakin rendah. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian yang telah dilakukan bagi komunitas Young Entrepreneur Club yaitu penelitian ini bisa digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk menyadari bahwa *work engagement* penting untuk dimiliki individu. Selain itu disarankan untuk komunitas YEC lebih meningkatkan *job crafting* dan *psychological capital* dalam melakukan pekerjaan anggotanya, karena hal tersebut dapat meningkatkan performa kerja dengan lebih *engaged*, serta untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja yang membuat anggota kurang *engaged* pada pekerjaannya. Dan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai *work engagement* kedepannya mungkin bisa meneliti mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Sehingga peneliti lain diharapkan dapat memperbanyak subyek penelitian agar mampu mewakili semua populasi serta menambahkan variabel

penelitian lain seperti variabel *transformational leadership*, *psychological well being*, iklim organisasi, *resilience*, dll.

Referensi

- Andini Adelia Gustitia. 2019. The Effect of Psychological Capital On Work Engagement With Job Crafting As A Mediator Variable Among Generation Y Employees. RJOAS. Vol. 7 no 91.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., (2007). The crossover of work engagement between working: couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220-236.
- Bakker, A.B., dan Demerouti, E. 2008. Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. doi: <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Gallup. (2013). Why indonesia Must Engage Younger Workers. Diakses pada tanggal 24 September 2022 melalui situs https://news.gallup.com/businessjournal/166280/why-indonesia%20engageyoungerworkers.aspx?q_source=engagement+in+indonesia&g_medium=search&g_campaign=tiles
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Vol. 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jurkiewicz, C. L. (2000). Generation X and the Public Employee. *Public Personnel Management*, 29(1), 55. <https://doi.org/10.1177/009102600002900105>
- Luthans, F., dkk. 2007. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Muhammad Husain Hariyadi. 2019. Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal Cognicia*. Vol. 7, no. 3.
- Opin Enterprise Drupal. (2012). Engage vs Disengaged Employee. Diakses pada tanggal 24 September 2022 melalui situs <https://www.opin.ca/en/article/engaged-vs-disengaged-employees>
- Peterson, S., dkk. 2011. Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology Journal*.
- Rahmatika Sari Amalia, Cholicul Hadi. 2019. Pengaruh Work Design Characteristics, Career Growth, dan Psychological Capital Terhadap Work Engagement Karyawan Generasi Milenial di PT. XYZ. *Jurnal Psikologi*. Volume 15 Nomor 1.
- Rania Rahardini, Agus Frianto. 2020. Hubungan Job Crafting Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Business and Innovation Management*. Volume 3 Nomor 1.
- Schaufeli, W.B., dan Bakker, A.B. 2004. Job demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*.
- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

-
- Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. 2012. Development and Validation of The Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*. 80, 173–186.
- Woo, B., & Chelladurai, P. (2012). Dynamics of perceived support and work attitudes: the case of fitness club employees. *Human Resource Management Research*, 2 (1), 6-18. DOI: 10.5923/j.hrmr.20120201.0