

BAB I

PENDAHULUAN

Saat ini, perusahaan menghadapi beragam tantangan signifikan yang berpotensi memengaruhi posisi dan daya saingnya. Pesaing baru yang bermunculan dengan segala strategi pemasaran yang inovatif, menjadi ancaman bagi kelangsungan suatu perusahaan. Untuk tetap bertahan, perusahaan perlu menerapkan berbagai kebijakan serta strategi yang jelas dan terstruktur. Namun, yang terpenting dalam kelangsungan hidup perusahaan adalah peran sumber daya manusia. Tenaga kerja yang berkualitas sangat penting untuk meraih keberhasilan dan memenuhi target perusahaan.

Karyawan merupakan aset manusia yang memiliki peran sangat penting dalam suatu organisasi. Berdasarkan penelitian Bakker *et al*, (2010) setiap karyawan adalah individu yang yang berbeda-beda dengan berbagai kebutuhan untuk tumbuh, memenuhi aspirasi, mendapatkan pengakuan dan lain sebagainya, Mengabaikan keinginan serta harapan karyawan terkait pekerjaan yang sedang dijalani dapat memengaruhi motivasi dan keyakinan mereka terhadap organisasi.

Dalam dunia kerja, karyawan terkadang menunjukkan perilaku negatif yang dapat memengaruhi kinerja dan lingkungan organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alazzam & Wibowo (2024), menyatakan bahwa Perilaku kerja yang tidak mendukung, seperti ketidakhadiran atau tindakan negatif lainnya, biasanya menurun saat keterikatan terhadap pekerjaan semakin meningkat. Berdasarkan hasil *survey* sementara dan wawancara awal peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa karyawan di Rumah Sakit Umum Bina Kasih yang sering absen, sering datang terlambat, komunikasi dari atasan tidak jelas, stress dan merasa kurang sejahtera saat berada di tempat kerja.

Kasus berikutnya mengangkat permasalahan terkait Bank AS Pecat Puluhan Staf karena Pura Pura Kerja dengan *Mouse* Palsu Dilansir dari www.kompas.com Bank besar di Amerika Serikat, memecat sejumlah karyawan yang ketahuan berpura-pura bekerja dengan menggunakan perangkat seperti "*mouse jigglers*" untuk mensimulasikan aktivitas komputer. Perangkat ini membuat komputer tampak aktif meskipun tidak digunakan, sehingga menciptakan kesan bahwa karyawan tersebut sedang bekerja. Pada beberapa kasus di atas ditemukan bahwa terdapat tindakan yang mencerminkan ketahanan mental dan kemauan yang rendah ketika melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dan kurang berdedikasi dan kurang memaknai pekerjaannya (kurang memiliki *work Engagement*).

Menurut Carmona-Halty dan *et al.* (2019), *work engagement* adalah kondisi mental yang positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan seseorang, yang biasanya ditunjukkan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan (*vigor, dedication, absorption*). Di sisi lain, menurut Pri dan Zamralita (2018), *work engagement* terjadi ketika seseorang dianggap terlibat dalam pekerjaannya jika mereka mampu berhubungan secara psikologis dengan pekerjaan tersebut, sehingga merasa memiliki peran yang penting dalam organisasi. Konsep ini menjelaskan bahwa peningkatan pendapatan atau kondisi kerja dapat memengaruhi kinerja individu, tetapi tidak secara proporsional.

Menurut Carmona-Halty *et al.* (2019), terdapat tiga dimensi dari *Work engagement* yaitu *vigor, dedication, dan absorption*. *Vigor* mencerminkan tingkat energi, ketahanan mental yang kuat ketika melakukan pekerjaan, keberanian dan kemauan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Candra *et al.*, 2020). *Dedication* digambarkan ketika seseorang sangat terlibat dengan pekerjaannya sehingga merasa bangga dan terinspirasi, sehingga karyawan yang memiliki dedikasi tinggi akan merasa mendorong diri untuk melakukan pekerjaan (Patience *et al.*, 2020). *Absorption* menunjukkan kondisi konsentrasi penuh di tempat kerja, karyawan akan merasakan waktu cepat berlalu serta merasa kesulitan dalam melepaskan diri dari pekerjaan yang dilakukannya (Lesener *et al.*, 2020).

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*. Salah satunya adalah *Job crafting*, hal ini dikemukakan oleh Bakker dan Oerlemans (dalam Ihsan *et al.*, 2024), *job crafting* (upaya karyawan secara proaktif membentuk ulang pekerjaan nya) berperan dalam meningkatkan *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi dan Permana (2022) menjelaskan bahwa *job crafting* mempengaruhi *work engagement*.

Menurut penjelasan Slemp *et al.* (2014), *Job crafting* merupakan suatu cara di mana karyawan dapat secara aktif mengubah pekerjaan mereka melalui modifikasi fisik dan mental. Inisiatif ini diambil oleh karyawan berdasarkan kepentingan dan nilai-nilai pribadi mereka, yang menghasilkan kebahagiaan. *Job crafting* oleh Bakker dan Oerlemans (2019), didefinisikan sebagai tindakan di mana karyawan secara aktif melakukan perubahan padastruktur pekerjaan mereka, yang dapat memberikan efek positif seperti kepuasan kerja, keterlibatan, dan perkembangan yang menghasilkan profesionalisme.

Menurut Tims *et al.* (2012), ada empat dimensi yang membentuk *job crafting* oleh individu, yaitu: pertama, meningkatkan sumber daya struktural pekerjaan (*increasing structural job resources*), yang meliputi peningkatan pengetahuan, pengembangan

profesional, dan pengendalian terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kedua, mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat (*decreasing hindering job demands*), yang berarti karyawan berusaha untuk tidak terlalu tertekan dengan pekerjaan yang bisa berdampak negatif pada kondisi mentalnya, mengurangi interaksi dengan rekan kerja yang bermasalah, serta menjaga batasan yang jelas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketiga, meningkatkan sumber daya sosial di tempat kerja (*increasing social job resources*), yang mencakup hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan serta menerima umpan balik. Terakhir, meningkatkan tantangan dalam pekerjaan (*increasing challenging job demand*), yang mencakup kesediaan karyawan untuk menerima tanggung jawab lebih, menambah tugas yang lebih rumit, dan keberanian untuk terlibat dalam proyek baru.

Penelitian yang dilakukan Mulyadi dan Permana (2022) menjelaskan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dengan nilai F 8,099 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Dari analisis regresi berganda, *dimensi Increasing Structural Job Resources* memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t 2,536 dan signifikansi 0,017. Koefisien beta 0,435 menunjukkan korelasi positif antara peningkatan sumber daya struktural pekerjaan dan keterlibatan kerja. Semakin proaktif karyawan dalam mengembangkan keterampilan, mencari peluang, dan meningkatkan otonomi, semakin tinggi tingkat *work engagement* mereka, yang berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja.

Penelitian Ihsan *et al.* (2024) menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pada karyawan Divisi Marketing *Falcon Pictures*. Hasilnya menunjukkan bahwa *job crafting* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dengan nilai F sebesar 18,510 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga H_0 ditolak. Secara keseluruhan, *job crafting* berkontribusi 71,2% terhadap *work engagement*, sementara 28,8% dipengaruhi faktor lain. Karyawan yang melakukan *job crafting* cenderung lebih bersemangat dan antusias dalam bekerja.

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *Job Crafting* dengan *Work Engagement* pada karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat *Job Crafting* yang dilakukan karyawan, maka semakin tinggi pula *Work Engagement* yang mereka rasakan. Sebaliknya, jika semakin rendah *Job Crafting* maka semakin rendah juga *Work Engagement* pada karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti berharap dapat mengungkap hubungan antara *Job Crafting* dengan *Work Engagement* pada karyawan di Rumah Sakit Umum Bina Kasih.

Apakah ada hubungan antara *Job Crafting* dengan *Work engagement* pada karyawan di Rumah Sakit Umum Bina Kasih. Apakah terdapat keterhubungan antara *Job Crafting*

dengan *Work engagement* pada karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Bina Kasih. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *Job Crafting* dengan *Work engagement* pada karyawan di Rumah Sakit Umum Bina Kasih. Penelitian ini bertujuan untuk memperkaya pemahaman dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* di lingkungan rumah sakit. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang meneliti berbagai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja tenaga kesehatan.

Bagi Karyawan, Penelitian ini memberikan wawasan bagi karyawan tentang cara mengoptimalkan peran mereka secara proaktif, menjadikan pekerjaan lebih bermakna dan meningkatkan keterlibatan. Karyawan dapat menyesuaikan tugas, hubungan, dan cara pandang terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan produktivitas. **Bagi instansi,** penelitian ini memberi pemahaman kepada manajemen rumah sakit tentang pentingnya penerapan *Job Crafting* untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, yang berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan kesehatan, lalu membantu rumah sakit merancang strategi dan kebijakan yang mendorong karyawan menyesuaikan pekerjaan dengan keterampilan dan minat mereka. Selain itu, dapat menjadi dasar bagi departemen SDM untuk merancang pelatihan atau program pengembangan yang meningkatkan *Job Crafting* dan keterlibatan tenaga kesehatan serta terciptanya lingkungan kerja yang adaptif.