

**JOB CRAFTING DAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI
KABUPATEN BOYOLALI**



Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Disusun Oleh :

Asfarina Wiegya Qaulan Syadida

NIM 20107010059

Dosen Pembimbing :

Dr. Erika Setyani Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

NIP. 197505142005012004

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1143/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : *Job Crafting* dan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial di Kabupaten Boyolali

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ASFARINA WIEGYA QAULAN SYADIDA
Nomor Induk Mahasiswa : 20107010059
Telah diujikan pada : Senin, 05 Agustus 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 66cTlcdf19025

Pengaji I

Retao Pandan Anum Kusumawardhani,
S.Psi, M.Si, Psi
SIGNED

Valid ID: 66bd857dc20b9

Pengaji II

Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.
SIGNED

Valid ID: 66bd4f9e09871

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 05 Agustus 2024

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.

SIGNED

Valid ID: 66c42c7fbae98

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Asfarina Wiegya Qaulan Syadida

NIM : 20107010059

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "Job Crafting dan Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial di Kabupaten Boyolali" merupakan karya yang belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi manapun. Skripsi ini adalah asli hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain. Adapun sumber informasi yang dikutip telah dicantumkan dan sebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Asfarina Wiegya Qaulan Syadida
NIM. 20107010059

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/R0

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal :
Lamp :

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Asfarina Wlegya Qaulan Syadida
NIM : 20107010059
Judul Skripsi : *Job Crafting dan Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial di Kabupaten Boyolali*

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Yogyakarta,
Pembimbing

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
NIP.197505142005012004

MOTTO

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(Q.S Ar-Ruum : 60)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sungguh! bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al Insyirah : 5-6)

“What's yours will be yours. No need to rush. No need to feel anxious. All good things take time, and Allah knows the best and He is the best planner.”

(Anonymous)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.”

(Boy Chandra)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahi Rabbil 'aalamin

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan kebaikan kepada saya berupa nikmat sehat, semangat, dukungan dari keluarga, rekan, dan berbagai kebaikan lainnya sehingga atas izin-Nya segala yang tidak mungkin menjadi mungkin.

Teruntuk tempat saya dalam menempuh pendidikan dalam belajar berbagai hal baru terkait keilmuan yang saya inginkan yaitu Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Karya ini penulis juga persembahkan sebagai bentuk bakti dan tanggung jawab penulis kepada kedua orang tua penulis yang penulis cintai dan sayangi. Dua orang yang paling berjasa dalam hidup penulis, yaitu Bapak Sugiyono dan Ibu Wiwik Susilowati , yang senantiasa memberikan segala bantuan, dukungan, nasehat, dan doa untuk putri bungsunya.

Selanjutnya kepada kakak, keponakan, serta seluruh keluarga besar penulis, yang selalu memberikan dukungan, bantuan, doa, dan motivasi.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahi Rabbil 'aalamiin, segala puji dan rasa syukur senantiasa terpanjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, nikmat, kasih sayang, pertolongan, petunjuk, keberkahan, dan keridhaan-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Job Crafting dan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial di Kabupaten Boyolali**". Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan seluruh umat Islam.

Pada penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak bimbingan, bantuan, dan dorongan baik bersifat moral, material, maupun spiritual. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Mochammad Sodik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Ibu Lisnawati, S.Psi., M.Psi, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi, selaku Dosen Pembimbing Akademik
4. Ibu Dr. Erika setyani Kusumaputri, S.Psi., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, lancar, dan tuntas.
5. Ibu Dr. Retno Pandan Arum Kusumowardhani, S.Psi., M.Psi., Psi, selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan masukan, saran, dan motivasi pada perbaikan skripsi.
6. Bapak Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi, selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan masukan, saran, dan motivasi pada perbaikan skripsi.

7. Kepada seluruh Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang luar biasa kepada penulis selama masa studi.
8. Terkhusus kepada kedua orang tua tercinta yaitu Bapak Sugiyono dan Ibu Wiwik Susilowati yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang yang tidak dapat terbalas, serta dukungan tiada henti kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
9. Kakak saya Dhea Wiegya Rahmadhani, serta keponakan saya Yashica Alula Almahyra, terima kasih mbak dan adik atas semua bantuan dan dukungannya.
10. Keluarga besar penulis, yang memberikan dukungan, bantuan, serta motivasi agar penulis dapat menyelesaikan studi.
11. Sahabat sedari SMP yang selalu membantu, menghibur, mendengarkan, dan mendukung penulis yaitu Adelia. Terima kasih atas segala bantuannya, akhirnya kita berdua bisa sarjana juga.
12. Para sahabat sewaktu perkuliahan yang selalu menerima, mendukung, dan menemani penulis di segala kondisi yaitu Insani Fadhila Wafa dan Rizka Amalia.
13. Teman-teman psikologi B angkatan 2020. Terima kasih telah menambah warna baru selama penulis menjalani bangku perkuliahan.
14. Teman-teman KKN 111 yang telah berbagi ilmu dan memberikan banyak pengalaman baru selama KKN di Desa Kahuman.
15. Seluruh responden yang telah membantu mengisi dan menyebarkan skala penelitian. Terima kasih atas bantuan yang diberikan.
16. Bernadya, Tulus, Raissa Anggiani, Lany, terima kasih atas semua lagunya yang selalu menemani penulis selama mengerjakan skripsi.
17. Asfarina Wiegya Qaulan Syadida, ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih untuk tetap berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati berbagai proses yang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

Semoga segala bimbingan, dukungan , bantuan yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi dan ilmu pengetahuan lainnya. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan, maka kritik dan saran sangat diharapkan oleh penulis.

Klaten, 10 Agustus 2024

Penulis,

Asfarina Wiegya Qaulan Syadida

NIM. 20107010059



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRA.....	xvi
INTISARI.....	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Keaslian Penelitian	14
BAB II.....	25
DASAR TEORI.....	25
A. Keterikatan Kerja	25
a. Pengertian Keterikatan Kerja.....	25
b. Dimensi keterikatan kerja	27
c. Faktor – Faktor Keterikatan Kerja	28
B. <i>Job Crafting</i>	30
a. Pengertian <i>Job Crafting</i>	30

b.	Dimensi – dimensi Job Crafting	33
C.	MODAL PSIKOLOGIS	36
a.	Pengertian Modal Psikologis	36
b.	Dimensi – Dimensi Modal Psikologis	37
D.	Dinamika Hubungan Antar Variabel.....	38
E.	Hipotesis	44
BAB III		46
METODE PENELITIAN.....		46
A.	Desain Penelitian	46
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	46
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
1.	Keterikatan Kerja	47
2.	<i>Job Crafting</i>	47
3.	Modal Psikologis	49
D.	Populasi dan Sampel	49
1.	Populasi.....	49
2.	Sampel	50
E.	Teknik Pengumpulan Data	51
1.	Skala Keterikatan Kerja	51
2.	Skala <i>Job Crafting</i>	53
3.	Skala Modal Psikologis.....	55
F.	Validitas dan Reabilitas Alat Ukur	56
1.	Validitas	56
2.	Seleksi Aitem	57
3.	Reabilitas	58
G.	Teknik Analisis Data.....	58
BAB IV		60
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		60
A.	Orientasi Kancah.....	60
B.	Persiapan Penelitian	61
1.	Persiapan Administrasi	61

2. Persiapan Alat Ukur	61
3. Pelaksanaan Uji Coba (<i>Try Out</i>) Aitem	67
4. Hasil Uji Coba Aitem.....	68
C. Pelaksanaan Penelitian	77
D. Hasil Penelitian	78
1. Deskripsi Partisipan Penelitian	78
2. Deskripsi Statistik	80
3. Kategorisasi Subjek pada Masing – Masing Skala.....	81
4. Uji Asumsi Klasik	86
5. Uji Hipotesis	92
E. Pembahasan	98
BAB V	106
KESIMPULAN DAN SARAN.....	106
A. Kesimpulan	106
B. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA.....	110
LAMPIRAN	116



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Model Keterikatan Kerja Bakker & Schaufelli (2008)	26
Gambar 1. 2	Model Job Crafting Tims & Bakker (2010).....	31
Gambar 2. 1	Dinamika Hubungan Antar Variabel.....	44
Gambar 3. 1	Kategorisasi Skala Keterikatan Kerja	82
Gambar 3. 2	Kategorisasi Skala <i>Increasing Structural Job Resources</i>	83
Gambar 3. 3	Kategorisasi Skala <i>Increasing Social Job Resource</i>	84
Gambar 3. 4	Kategorisasi Skala <i>Increasing Challenging Job Demands</i>	85
Gambar 3. 5	Kategorisasi Skala Modal Psikologis	86
Gambar 3. 6	Uji Normalitas.....	87
Gambar 3. 7	Uji Linearitas Increasing Structural Job Resource	87
Gambar 3. 8	Uji Linearitas Increasing Social Job Resource	88
Gambar 3. 9	Uji Linearitas Increasing Challenging Job Demands	89
Gambar 3. 10	Uji Linearitas Modal Psikologis	90
Gambar 3. 11	Uji Multikolinearitas.....	92



DAFTAR TABEL

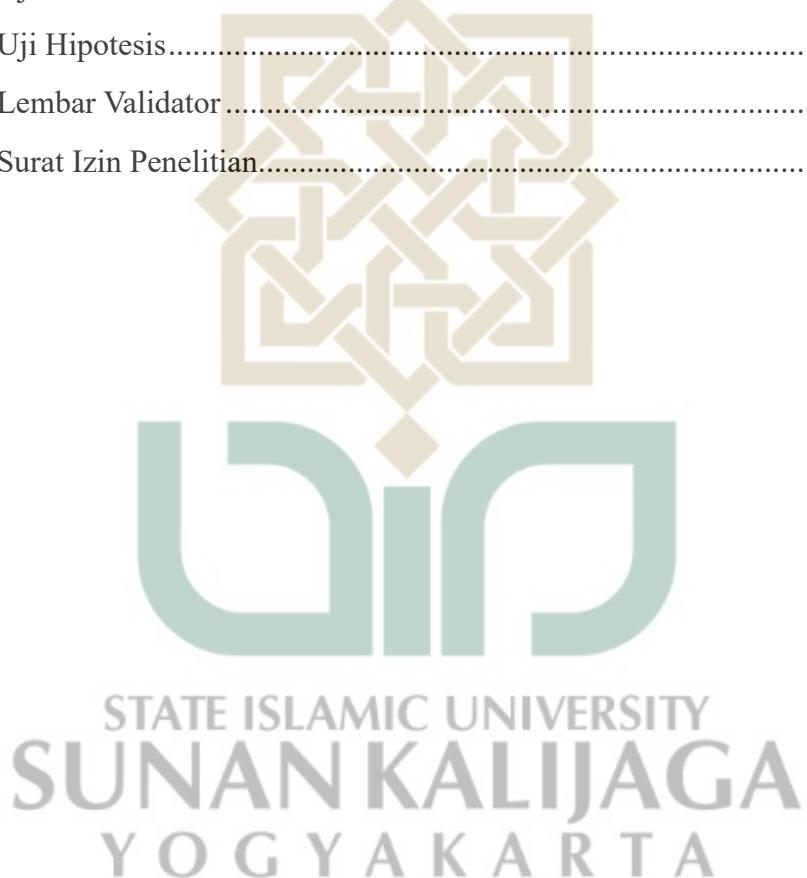
Tabel 1. 1	Keaslian Penelitian	14
Tabel 3. 1	Kriteria Penilaian jawaban.....	51
Tabel 3. 2	<i>Blueprint Skala Keterikatan Kerja</i>	52
Tabel 3. 3	<i>Blueprint Skala Job Crafting</i>	53
Tabel 3. 4	<i>Blueprint Skala Modal Psikologis</i>	55
Tabel 4. 1	Hasil Analisis Aiken's v Skala Keterikatan Kerja.....	62
Tabel 4. 2	Hasil Analisis Aiken's V Skala Increasing Structural Job Resource.....	63
Tabel 4. 3	Hasil Analisis Aiken's V Skala <i>Increasing Social Job Resource</i>	64
Tabel 4. 4	Hasil Analisis Aiken's V Skala <i>Increasing Challenging Job Demands</i> . ..	65
Tabel 4. 5	Hasil Analisis Aiken's V Skala Modal Psikologis	65
Tabel 4. 6	Distribusi Aitem Skala Keterikatan Kerja Sebelum Seleksi Aitem.....	68
Tabel 4. 7	Distribusi Aitem Skala Keterikatan Kerja Setelah Seleksi Aitem	70
Tabel 4. 8	Distribusi Aitem Skala <i>Job Crafting</i> Sebelum Seleksi Aitem	71
Tabel 4. 9	Distribusi Aitem Skala <i>Job Crafting</i> Setelah Seleksi Aitem	73
Tabel 4. 10	Distribusi Aitem Skala Modal Psikologis Sebelum Seleksi Aitem	75
Tabel 4. 11	Koefisien Reabilitas Skala Penelitian.....	77
Tabel 4. 12	Deskripsi Partisipan Penelitian.....	78
Tabel 4. 13	Deskripsi Statistik.....	80
Tabel 4. 14	Norma Kategorisasi	81
Tabel 4. 15	Kategorisasi Skala Keterikatan Kerja.....	81
Tabel 4. 16	Kategorisasi Skala Increasing Structural Job Resource	82
Tabel 4. 17	Kategorisasi Skala <i>Increasing Social Job Resource</i>	83
Tabel 4. 18	Kategorisasi Skala <i>Increasing Challenging Job Demands</i>	84
Tabel 4. 19	Kategorisasi Skala Modal Psikologis	85
Tabel 4. 20	Uji Normalitas	86
Tabel 4. 21	Uji Multikolinearitas.....	90
Tabel 4. 22	Model Fit Measures	93

Tabel 4. 23 Model Comparisons.....	94
Tabel 4. 24 Omnibus Anova Test.....	95
Tabel 4. 25 Model Coeficients.....	96



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 <i>Informed consent</i>	117
Lampiran 2 Skala Uji Coba (<i>Try Out</i>).....	119
Lampiran 3 Skala Penelitian	128
Lampiran 4 Seleksi Aitem.....	135
Lampiran 5 Reabilitas Skala Penelitian.....	143
Lampiran 6 Uji Asumsi.....	146
Lampiran 7 Uji Hipotesis	148
Lampiran 8 Lembar Validator	150
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian.....	152



**JOB CRAFTING DAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KETERIKATAN KERJA
PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI KABUPATEN BOYOLALI**

Asfarina Wiegya Qaulan Syadida

NIM. 20107010059

INTISARI

Saat ini perusahaan sering dihadapkan dengan permasalahan pada Tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan, hal ini khususnya terjadi pada karyawan generasi milenial yang saat ini mendominasi dunia kerja. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara ketiga dimensi dalam *job crafting* yaitu *increasing structural job resource*, *increasing social job resource*, *increasing challenging job demands* dan modal psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Boyolali. Subjek yang berpartisipasi dalam penelitian yang dilakukan ini berjumlah 181 orang, yang diambil dengan teknik *convenience sampling*. Metode analisis data dilakukan melalui bantuan Jamovi versi 2.3.28. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran skala keterikatan kerja, skala modal psikologis, dan skala *job crafting*. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa secara simultan *increasing structural job resource*, *increasing social job resource*, *increasing challenging job demands* dan modal psikologis terdapat hubungan yang signifikan terhadap keterikatan kerja dengan nilai signifikansi $p < .001$ serta nilai R^2 sebesar 0,6099 yang berarti hipotesis mayor diterima. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *increasing social job resource* dengan keterikatan kerja, *increasing challenging job demands* dengan keterikatan kerja, dan modal psikologis dengan keterikatan kerja. Sedangkan *increasing structural job resources* terbukti tidak memiliki perbedaan yang signifikan terhadap keterikatan kerja. Adapun sumbangan efektif dari masing-masing variabel terhadap keterikatan kerja yakni, *increasing social job resource* sebesar 0,69 % , *increasing challenging job demands* sebesar 32,29%, dan modal psikologis sebesar 55,68%.

Kata Kunci : keterikatan kerja, *job crafting*, *increasing structural job resource*, *increasing social job resource*, *increasing challenging job demands*, modal psikologis, generasi milenial

**SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

**JOB CRAFTING AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON WORK ENGAGEMENT IN
MILLENNIAL GENERATION EMPLOYEES IN BOYOLALI DISTRICT**

Asfarina Wiegya Qaulan Syadida

NIM.20107010059

ABSTRACT

Currently, companies are often faced with problems regarding the level of work engagement of employees, this is especially true for millennial generation employees who currently dominate the world of work. This research was conducted with the aim of finding out the relationship between the three dimensions of job crafting, namely increasing structural job resources, increasing social job resources, increasing challenging job demands and psychological capital with work engagement in millennial generation employees in Boyolali Regency. The number of subjects who participated in this research was 181 people, who were taken using convenience sampling techniques. The data analysis method was carried out using Jamovi version 2.3.28. Data collection techniques were carried out through the distribution of work engagement scales, psychological capital scales, and job crafting scales. The results of the research conducted show that simultaneously increasing structural job resources, increasing social job resources, increasing challenging job demands and psychological capital have a significant relationship with work engagement with a significance value of $p < .001$ and an R^2 value of 0.6099, which means the hypothesis major accepted. The partial test results show that there is a significant positive relationship between increasing social job resources and work engagement, increasing challenging job demands with work engagement, and psychological capital and work engagement. Meanwhile, increasing structural job resources is proven to have no significant difference to work engagement. The effective contribution of each variable to work engagement is, increasing social job resources by 0,69 %, increasing challenging job demands by 32,29%, and psychological capital by 55,68%.

Keywords: work engagement, job crafting, increasing structural job resources, increasing social job resources, increasing challenging job demands, psychological capital, millennial generation

**SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keterikatan kerja atau *work engagement* merupakan sebuah kondisi dari sebuah pikiran yang dinilai positif memuaskan, serta berhubungan dengan pekerjaan dengan ciri-ciri yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi) (Schaufeli *et al.*, 2002). Sejalan dengan hal tersebut menurut Bakker *et al.*, (2008), pengertian dari keterikatan kerja yaitu sebagai sebuah kondisi pemikiran yang positif, pemenuhan diri, yang berhubungan dengan pekerjaan di mana hal tersebut ditunjukkan melalui *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi). *Vigor* merupakan tingkatan dari energi dan daya tahan dari mental dalam bekerja, adanya keinginan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal serta tekad dalam mengatasi kesulitan dalam pekerjaan. *Dedication* mengarah terhadap kontribusi yang tinggi, memiliki perasaan bermakna, inspiratif, perasaan bangga, antusias serta tertantang dalam menjalani pekerjaan. Sedangkan *absorption* sendiri ditandai dengan fokus penuh serta sukacita dalam menjalani pekerjaan, sehingga karena hal tersebut membuat waktu terasa begitu cepat berlalu serta merasa sulit dalam memisahkan diri dari pekerjaan yang dijalani.

Keterikatan kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi sebuah perusahaan, di mana keterikatan kerja dapat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Evitha *et al.*, (2020), kurangnya keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat membuat karyawan kurang memiliki gairah pada saat bekerja. Berdasarkan kondisi yang dialami tersebut, karyawan dapat merasakan bahwa dirinya kurang produktif, serta merasa terbebani pada saat melakukan pekerjaan. Hal yang dirasakan oleh karyawan tersebut, dapat membuat karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan yang dimiliki, serta mencari pekerjaan yang baru. Seseorang yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi dirinya akan bekerja dengan baik, hal

tersebut dikarenakan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dimiliki (Bakker & Demerouti, 2008). Di sisi lain karyawan dengan tingkat keterikatan kerja tinggi juga akan menonjolkan semangat yang tinggi, antusias ketika menjalani pekerjaan, serta seringkali terhanyut dengan pekerjaan yang dijalani. Hal tersebut dapat membuat karyawan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi (Xanthopoulou *et al.*, 2013).

Karyawan atau sumber daya manusia yang pada dasarnya adalah asset dalam suatu perusahaan dengan peranan penting. Hal tersebut tidak dapat dipungkiri bahwasannya saat ini peran dari generasi milenial merupakan hal yang dinilai sangat penting. Mengacu terhadap data yang ada, generasi milenial saat ini merupakan salah satu generasi yang menjadi angkatan terbesar di negara Indonesia. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu pada tahun 2022, dari jumlah total angkatan kerja yaitu sejumlah 160,6 juta, dengan jumlah kurang lebih 69,7 juta di antaranya tergolong dalam kelompok generasi milenial. Angka tersebut tentunya bukan merupakan jumlah yang sedikit.

Generasi milenial merupakan individu yang lahir dalam rentang tahun 1980 hingga pada tahun 2000 (Smith & Nicols, 2015). Istilah lain dari penyebutan generasi milenial di antaranya yaitu Gen-Y, *Net Generation*, *Generation WE*, *Boomerang Generation*, *Peter Pan Generation*, dan berbagai istilah lain. Generasi dalam kelahiran rentang tersebut disebut dengan “Milenial” dikarenakan kedekatan generasi tersebut dengan periode *New-millennium*, selain itu generasi ini juga dibesarkan pada periode yang lebih digital dibandingkan generasi yang sebelumnya, serta generasi ini juga tumbuh dalam keadaan teknologi yang lebih maju. Lebih dalam lagi generasi milenial merupakan salah satu dari generasi yang dinilai mampu dalam bersaing serta berinovasi, fleksibel ketika menghadapi adanya perubahan, serta mandiri dan dapat berfikir kritis (Faiza & Firda, 2018). Generasi milenial juga dinilai memiliki perbedaan yang signifikan apabila dibandingkan dengan generasi sebelumnya mulai dari pola pikir, sikap, bahkan perilaku yang dimiliki. Perbedaan yang terjadi tersebut, terbentuk karena adanya berbagai kekuatan eksternal, di antaranya yaitu pengaruh globalisasi, perubahan

yang drastis di bidang budaya, ekonomi, sosial, dan politik, serta adanya perkembangan dalam teknologi digital (Liyanage & Gamage, 2017 ; Tulung *et al.*, 2019).

Generasi milenial dinilai memiliki suatu karakter yang unik yang membuat generasi ini memiliki perbedaan dengan generasi sebelumnya ketika berada di tempat kerja, yaitu generasi ini dinilai kurang memiliki keterikatan kerja yang baik ketika berada di tempat kerja (Gallup, 2019). Di mana hal ini juga sejalan dengan *survey* yang dilaksanakan oleh *OneCareerBuilder* pada generasi milenial, dalam *survey* tersebut dinyatakan bahwasannya 45% dari lulusan perguruan tinggi yang direkrut oleh suatu perusahaan hanya mampu bertahan selama rentang waktu kurang dari 2 tahun. Selain itu, berdasarkan *survey* yang dilakukan oleh Indonesia Millenials Report 2019, generasi milenial di Indonesia 35,1% mengaku akan bekerja dalam tempat yang sama dalam kurun waktu dua sampai tiga tahun serta hanya 13,1% generasi milenial yang menjadikan rentang kerja selama sepuluh tahun sebagai waktu yang ideal untuk bekerja di tempat kerja yang sama. Hal tersebut tentunya tidak sejalan akan kebutuhan dari organisasi akan karyawan dengan kepemilikan tingkat keterikatan kerja yang tinggi.

Terlepas dari peran generasi milenial saat ini, karakteristik organisasi perusahaan juga dapat menjadi sorotan yang mempengaruhi keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Masing-masing organisasi tentunya memiliki sebuah karakteristik organisasi yang berbeda di antara satu dengan yang lain. Salah satunya yaitu organisasi pada perusahaan yang ada di Kawasan Kabupaten Boyolali. Kawasan industri yang ada di kabupaten ini, terdiri dari banyaknya sektor industri dalam bentuk perseroan terbatas (PT). Karakteristik perusahaan dengan jenis perseroan terbatas sendiri memiliki perbedaan apabila dibandingkan organisasi yang lain. Perseroan terbatas (PT) adalah salah satu organisasi yang termasuk dalam kategori *business oriented* dengan kata lain berorientasi pada bisnis. Dalam hal ini perseroan terbatas memiliki tujuan utama untuk melakukan kegiatan usaha serta mencapai suatu keuntungan. Hal tersebut dapat mencakup terhadap penjualan produk atau jasa, investasi, ataupun kegiatan bisnis lainnya

yang dapat menghasilkan suatu pendapatan. Perseroan terbatas (PT) sendiri memiliki struktur organisasi yang bervariasi, namun tetap mencakup pada elemen inti. Salah satu elemen inti bagi perseroan terbatas (PT) adalah karyawan sebagai individu yang bekerja di bawah manajemen untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan.

Bagi sebuah perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat, tidak hanya dibutuhkan karyawan dengan kemampuan diatas rata-rata, namun juga diperlukan karyawan yang bersedia dan mampu berinvestasi untuk terlibat penuh dalam pekerjaan mereka serta berkomitmen terhadap standar kualitas kerja yang dimiliki. Karyawan dengan ketangguhan mental yang tinggi serta bersedia menginvestasikan upaya dalam pekerjaannya tentunya akan lebih mudah mengatasi tuntutan dalam pekerjaan yang dimiliki. Dengan kata lain sebuah perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaan yang dijalannya. Namun dalam hal ini, tidak terlihat dalam perusahaan yang termasuk dalam perseroan terbatas (PT) di kabupaten Boyolali. Hal tersebut dikarenakan proses rekrutmen yang dilakukan lebih dari sekali dalam rentang waktu satu tahun. Tidak dapat dipungkiri hal tersebut mengarah terhadap tingkat keluar masuk (*turn over*) yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan yang memasang informasi lowongan pekerjaan dengan posisi yang sama di salah satu platform media sosial. Rekrutmen yang dilakukan tersebut dapat dilihat berdasarkan akun instagram dari salah satu akun informasi berkaitan dengan lowongan pekerjaan di Kabupaten Boyolali (<https://www.instagram.com/lokerboyolalidotcom/>).

Fakta tersebut sungguh disayangkan, mengingat hal tersebut bertentangan dengan indikator dari keterikatan kerja karena menunjukkan adanya *disengagement* yang dilakukan oleh karyawan yaitu mengarah kepada keinginan *turn over* pada karyawan. Hal ini juga selaras dengan survei yang telah dilakukan oleh Hay Group terhadap generasi milenial pada tahun 2017 berkaitan dengan tingkat *turnover intention* menunjukkan bahwasannya Indonesia sendiri masuk dalam peringkat ketiga yaitu dengan presentase sejumlah 25,80%, peringkat

kedua dari negara Rusia sebesar 26,80%, serta tingkat *turnover* yang paling banyak di dunia diduduki oleh negara India dengan persentase 26,90%. Hal tersebut tentunya dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Perusahaan tentunya akan mendapatkan kerugian berkaitan biaya rekrutmen yang tidak sedikit yang harus ditanggung perusahaan sendiri karena belum mendapatkan manfaat atau keuntungan atas kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Selain berdasarkan data yang telah ada, laporan ditunjukkan oleh Gallup bertajuk “*How Millennials Want to Work and Live*” menunjukkan bahwa generasi milenial tersebut lebih cepat bosan dengan pekerjaannya apabila dibandingkan dengan generasi lainnya. Berdasarkan hasil survei yang dilaksanakan tersebut, 55% generasi milenial kurang berkontribusi secara penuh di tempat dirinya bekerja, dan 16% dari generasi milenial sendiri lebih memiliki untuk tidak bekerja kantoran. Hal ini tentunya tidak sejalan dengan kenyataan bahwa suatu organisasi membutuhkan karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi, Di mana hal tersebut berdasarkan salah satu indikator keterikatan kerja, yaitu karyawan merasa senang, serius, bersungguh-sungguh dan berkonsentrasi yang penuh ketika menghadapi sebuah pekerjaan, sehingga karyawan akan merasa terlarut dalam pekerjaan yang dijalani (Schaufeli *et al.*, 2002).

Bakker dan Demerouti (2008) menyebutkan faktor dari keterikatan kerja di antaranya yaitu *personal resource*, *job resource*, serta *job demands*. *Personal resource* atau sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri positif yang berhubungan dengan ketahanan dan kemampuan dari seseorang dalam mengelola lingkungan kerjanya. *Job resource* atau sumber daya kerja, merupakan hal-hal yang termasuk dalam sumber daya dalam pekerjaan di antaranya yaitu dalam bentuk sosial, fisik, maupun organisasi. Serta yang terakhir yaitu *job demands* atau tuntutan pekerjaan, merupakan salah satu hal yang mengacu terhadap aspek fisik, sosial, psikologis dan organisasi dalam sebuah perusahaan yang membutuhkan keterampilan baik dalam fisik maupun psikologis atau dapat disebut juga sebagai sebuah usaha yang berkaitan dengan beban fisiologis maupun psikologis (Demeroti *et al.*,2001).

Bakker dan Demerouti (2008) menjelaskan berdasarkan model *job-demand resources*, terdapat dua pendorong utama dari keterikatan kerja yakni *job resources* dan *personal resources*. Mulyati *et al.*, (2019) mendefinisikan proses motivasional model *job-demand resources* sebagai fungsi dari interaksi dua kelompok sumber daya yang secara intrinsic dapat memotivasi. Sumber daya yang dimaksud dalam hal tersebut adalah *job resources* dan *personal resources*. Hal tersebut dapat menjadi energi bagi setiap karyawan yang dapat mendorong tekad yang dimiliki serta membuat karyawan fokus dalam pekerjaannya. Dengan kata lain sumber daya tersebut dapat meningkatkan *engagement* yang dimiliki karyawan dalam berbagai hal, termasuk melalui energi, komitmen, dan fokus yang berdampak positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan teori model *job-demand resources*, keterikatan kerja memungkinkan terjadi ketika karyawan menghadapi tuntutan dalam pekerjaan yang disertai dengan sumber daya yang cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan tersebut (Bakker & Sanz Vergel, 2013). Dengan kata lain, menurut teori model *job-demand resources*, sumber daya pekerjaan dapat berhubungan secara positif dengan keterikatan kerja serta tuntutan pekerjaan yang menantang dapat memperkuat hubungan positif ini. Sebaliknya apabila tuntutan dalam pekerjaan yang dinilai menghambat dapat merusak hubungan positif di antara sumber daya pekerjaan dengan *keterikatan kerja* yang dimiliki oleh karyawan (Bakker & Demerouti, 2014 ; Demerouti, 2014).

Bagi generasi milenial, mereka menganggap memperjuangkan tujuan organisasi lebih penting dibandingkan sekedar tujuan finansial. Dalam hal ini mereka melihat kesuksesan dalam hal finansial sebagai hasil dari penerapan tujuan organisasi lebih tepatnya berkaitan dengan kebijakan dari organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Perubahan dalam hal bagaimana pekerjaan ditampilkan dan diorganisasikan secara tidak langsung mengharuskan karyawan untuk menerapkan langkah-langkah tertentu yang dapat mempengaruhi kualitas kerja yang dimiliki. Perilaku proaktif yang dinilai adaptif terhadap lingkungan dapat menjadi kunci bagi karyawan untuk menyesuaikan antara

kebutuhan-kemampuan dan kesempatan-tuntutan di lingkungan pekerjaan. Perubahan yang dilakukan oleh karyawan dengancara mendesain ulang cara mereka bekerja atas inisiatif diri sendiri disebut dengan istilah *job crafting* (Tims & Bakker, 2012). Salah satu yang dapat mendorong keterikatan kerja yang dimiliki oleh individu menurut teori model JD-R yaitu *job resources* dan *job demands*, di mana menurut Bakker *et al.*, (2017) intervensi yang dapat dilakukan dalam peningkatan *job resources* dan *job demands* adalah melalui *job crafting*.

Job crafting menawarkan kesempatan bagi angkatan kerja generasi milenial untuk mengintegrasikan dan mengatur pengalaman kerja mereka ke dalam sebuah rasa diri yang autentik. *Job crafting* juga merupakan upaya dari individu dalam menyelaraskan pengalaman kerja yang dimiliki dengan motivasi dalam diri sehingga dapat berpengaruh terhadap berkembangnya motivasi intrinsik yang dimiliki. Khususnya pada angkatan kerja generasi milenial, mereka diharapkan untuk dapat membentuk pengalaman kerja menjadi aktivitas yang memuaskan diri mereka sendiri secara psikologis. Rekayasa yang dilakukan dalam pekerjaan dapat menciptakan peluang bagi karyawan untuk menilik preferensi kerja secara lebih baik, memiliki sikap yang lebih baik, dan nenerapkan keterampilan yang dimiliki. Hasil dari proses ini pada gilirannya dapat menjadikan karyawan bersintesa dan berintegrasi dengan lebih baik dalam lingkungan kerja yang dimiliki. *Job crafting* juga bisa menjadi sangat penting, khususnya apabila terjadi perubahan pada jenis, karakteristik, serta lingkungan dalam dunia kerja. Ketika adanya perubahan tersebut direspon dengan adanya peluang bagi karyawan dalam melakukan *job crafting*, maka mereka akan mendapatkan kembali makna dalam pekerjaan yang dimiliki. Sehingga hal tersebut dapat memberikan pengaruh positif berkaitan pada cara pandang individu tersebut terhadap pekerjaan yang dimiliki. (Mulyati *et al.*, 2019).

Job crafting menurut Tims *et al.*, (2012) terdiri dari 4 dimensi, yaitu *increasing structural job resource*, *increasing social job resource*, *increasing challenging job resource*, dan *decreasing hindering job demands*. Dalam penelitian yang akan dilakukan dimensi dari *job crafting* yang akan digunakan

yaitu *increasing structural job resource*, *increasing social job resource*, dan *increasing challenging job demands*. Hal tersebut dikarenakan ketiga dimensi dari *job crafting* tersebut berkesinambungan, serta dapat dilakukan penelitian secara terpisah.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zharifah & Parahyanti (2022) *increasing challenging job demands* berpengaruh positif terhadap *job boredom*. *Increasing challenging job demands* dapat meningkatkan persepsi bahwa suatu pekerjaan itu bermakna sehingga dapat menghilangkan kebosanan dalam menjalani pekerjaan. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Petrou et al., (2018) didapatkan hasil bahwasannya *task conflict* memiliki hubungan dengan kreativitas ketika karyawan melakukan *increasing structural job resources*. Serta Dalam penelitian yang dilakukan oleh Moulik & Giri (2021), menegaskan bahwasannya *increasing social job resource* berpengaruh positif terhadap *keterikatan kerja* dan *affective organizational commitment* serta dipengaruhi juga oleh peran mediasi dari *person-job fit*.

Increasing structural job resource merupakan salah satu dimensi dari *job crafting* yang dapat memberikan dampak terhadap keterikatan kerja. *Increasing structural job resource* atau meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural dalam *job crafting* sendiri mengacu terhadap adanya variasi sumber daya serta adanya kesempata bagi karyawan untuk mengembangkan diri selama bekerja dan mandiri dalam lingkungan kerjanya (Tims *et al.*, 2012). Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh de Beer *et al.*, (2016) didapatkan hasil bahwasannya *increasing structural job resource* (meningkatkan sumber daya structural) dapat memberikan dampak pada *keterikatan kerja* serta kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Increasing social job resource merupakan tindakan yang dimiliki oleh karyawan dalam mencari bantuan pada saat dirinya bekerja. *Increasing social job resource* (peningkatan sumber daya pekerjaan social) tersebut mengacu terhadap adanya faktor peningkatan yang memiliki sifat seperti dukungan sosial, pelatihan yang dilakukan supervisor, serta adanya *feedback*. Dengan adanya sumber daya

pekerjaan yang lebih tersebut, dapat memberikan pengaruh dalam aspek sosial dalam pekerjaan (Tims *et al.*, 2012). Serta yang terakhir yaitu *increasing challenging job resource* adalah sebuah bentuk lain dari *job crafting* yang dilaksanakan oleh karyawan yang dilakukan melalui membuat lebih tinggi level pekerjaan yang dimiliki berkaitan dengan tuntutan dalam pekerjaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja yaitu *job crafting* yang dimiliki oleh karyawan juga diperkuat dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bakker (2020), dalam penelitian yang telah dilakukan tersebut didapatkan hasil bahwasannya *job crafting* memberikan pengaruh pada *keterikatan kerja* yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Baghdadi *et al.*, (2020). Dalam penelitian ini didapatkan juga hasil bahwasannya *job crafting* memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja yang dimiliki oleh perawat di Saudi Arabia. Penelitian lain yang juga dilakukan oleh Najla & Prakoso (2022) terhadap karyawan bagian sales di PT X, didapatkan hasil bahwasannya *job crafting* memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja. Dari penelitian yang telah dilakukan, terlihat bahwa arah hubungan seluruh variabel adalah positif. Oleh karena itu apabila semakin meningkat *job crafting* yang dilakukan maka *keterikatan kerja* yang dimilikipun juga akan meningkat.

Selain dapat dipengaruhi oleh *job crafting*, faktor lain yang dapat mendorong keterikatan kerja karyawan berdasarkan sumber daya yang dimiliki menurut teori model *job demands-resource* juga dapat berdasarkan *personal resource* yang dimiliki. *Personal resource* atau sumber daya pribadi adalah bentuk evaluasi diri positif yang berhubungan dengan bagaimana ketahanan serta mengacu terhadap kesadaran pada individu akan kemampuan yang dimiliki dalam mengelola dan memberikan dampak yang berhasil dalam lingkungan kerja yang dimiliki (Bakker & Leiter, 2010). Faktor-faktor dari *personal resource* menurut Luthans dalam (Bakker & Leiter, 2010), diantaranya sebagai berikut : (1) *Self-efficacy* berkaitan bagaimana mempertahankan kepercayaan diri yang dimiliki agar dapat mencapai sebuah tujuan ; (2) *Optimism* mengacu terhadap melihat sebuah kesulitan sebagai sebuah tantangan ; (3) *Hope* berkaitan bagaimana

merubah suatu permasalahan menjadi sebuah peluang ; (4) *Resillience* merupakan tekun dalam menemukan solusi bagi hambatan atau permasalahan yang sulit dengan cepat setelah mengalami kegagalan dan bertahan. Faktor yang termasuk dalam *personal resource* tersebut juga merupakan dimensi-dimensi yang dimiliki oleh modal psikologis (Luthans, 2010).

Nordin *et al.*, (2019), dalam penelitian yang dilakukannya menunjukkan hasil bahwasannya modal psikologis memiliki pengaruh yang signifikan pada keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan di Malaysia. Kemudian Gao *et al.*, (2022) dalam penelitian yang telah dilakukannya didapatkan hasil bahwasannya modal psikologis memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja pada guru di salah satu TK di Tiongkok. Penelitian lain yang juga dilakukan oleh Salsabilah & Izzati (2023), di mana dalam penelitian yang telah dilakukan juga didapatkan hasil bahwasannya didapatkan hasil yang positif antara modal psikologis terhadap keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan produksi pada sebuah PT.

Tingkat modal psikologis dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap bagaimana individu memandang pekerjaan yang dimiliki. Secara langsung modal psikologis dapat mempengaruhi persepsi dari individu berkaitan *job demands, job resource*, serta tingkat keterikatan kerja (Grover *et al.*, 2018). Modal psikologis sendiri dapat berperan membangun rasa percaya diri individu, sehingga individu merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjannya. Seseorang dengan tingkat modal psikologis yang tinggi ditandai dengan pandangan positif terhadap masa depan, optimisme, ketangguhan, serta pemahaman berkaitan dengan makna yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara lebih efektif. Individu dengan tingkat *modal psikologis* yang tinggi bersedia menghadapi tantangan dan bekerja keras untuk menghadapi kesulitan yang ada dibandingkan menyerah dan berputus asa (Grover *et al.*, 2018).

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Boyolali, hal ini dikarenakan di Kabupaten Boyolali sendiri terdiri dari berbagai perusahaan yang banyak menyerap tenaga kerja. Hal tersebut dimulai sejak tahun 2016, di mana Kabupaten Boyolali sendiri telah menetapkan visi “Pro Investasi Mewujudkan

Boyolali yang Maju dan Lebih Sejahtera” (Diskopnaker, 2016). Oleh karena hal tersebut, di kabupaten Boyolali yang terbuka dengan investasi, mulai didirikan banyak usaha yang tentunya menyerap banyak tenaga kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas memperhatikan informasi yang bersifat faktual serta penelitian terdahulu yang telah dilakukan penelitian berkaitan dengan *job crafting*, modal psikologis, dan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial di Indonesia masih terbatas, serta belum menjadi *concern* dalam lingkup penelitian psikologi industri dan organisasi. Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin melakukan penelitian yang bertujuan untuk memperkaya khasanah studi serta referensi berkaitan dengan *job crafting* yaitu pada dimensi *increasing structural job resource*, *increasing social job resource*, dan *increasing challenging job resource*, modal psikologis, dan keterikatan kerja di Indonesia dengan menguji hubungan antara *Job Crafting* dan *Modal psikologis* terhadap *Keterikatan kerja* yang dimiliki oleh Karyawan Generasi Milenial yang ada di Kabupaten Boyolali.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan, maka rumusan permasalahan dalam penlitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara ketiga dimensi dalam *job crafting* dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Boyolali?
2. Apakah terdapat hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Boyolali

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan dari ketiga dimensi dalam *job crafting* dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Boyolali
2. Untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Boyolali

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini terdapat manfaat baik secara teoritis maupun praktis, manfaat tersebut di antaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan psikologi terkait dengan psikologi industri dan organisasi khususnya berkaitan dengan modal psikologis dan *job crafting* dengan keterikatan kerja. Harapan lain dari penelitian yang dilakukan yaitu memberikan sebuah informasi yang berguna bagi penelitian selanjutnya berkaitan dengan tema modal psikologis dan *job crafting* dengan keterikatan kerja khususnya pada karyawan generasi milenial.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada subjek penelitian berkaitan pengembangan diri akan pentingnya *job crafting* dan modal psikologis dalam meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Selain itu dengan memahami hubungan antara *job crafting* dan modal psikologi dengan keterikatan kerja, karyawan dapat mencari cara untuk lebih aktif dalam merancang pekerjaan sesuai dengan minat dan keterampilan, yang dapat meningkatkan keterlibatan motivasi di tempat kerja. Serta yang terakhir penelitian ini dapat membantu karyawan memahami bagaimana modal psikologis berpengaruh terhadap keterikatan kerja yang dimiliki.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan secara lebih mendalam kepada pembaca berkaitan praktik manajerial yang lebih efektif, dalam hal ini praktisi HRD dapat mengadopsi rekomendasi yang diberikan untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Selain itu, pembaca dapat memahami pentingnya keterikatan kerja dan bagaimana pendekatan yang tepat dapat mengurangi turnover di kalangan karyawan

generasi milenial. Serta yang terakhir dengan menerapkan temuan penelitian perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung produktivitas dan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar atau referensi bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan hasil penelitian sebagai dasar maupun studi lebih lanjut. Selain itu penelitian ini dapat membantu peneliti lain dalam memperdalam pemahaman teoritis tentang hubungan antara job crafting, modal psikologis, dan keterikaran kerja, serta bagaimana konsep-konsep ini dapat diterapkan di berbagai konteks kerja. Serta peneliti selanjutnya dapat menerapkan metode yang digunakan dalam penelitian ini, sekaligus melakukan modifikasi maupun penyempurnaan agar penelitian di masa mendatang lebih komprehensif dan akurat.



E. Keaslian Penelitian

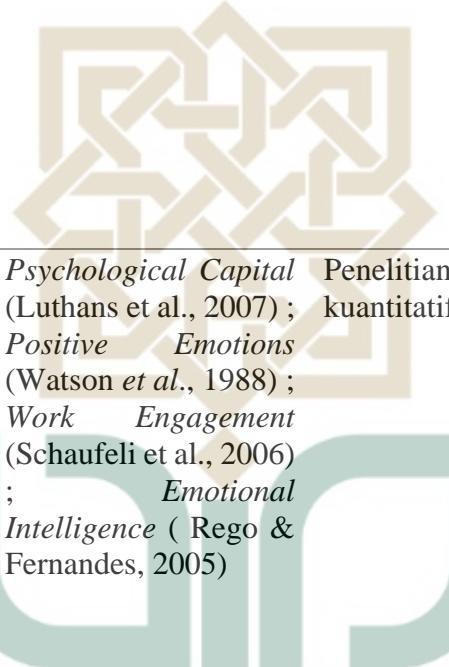
Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

No.	Peneliti	Judul	Tahun	Grand Theory	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Tims, Bakker, Derks, & Rhenen	<i>Job Crafting at the Team and Individual Level : Implications for Work Engagement and Performance</i>	2013	<i>Job Crafting</i> (Tims et al., 2012) ; <i>work engagement</i> (Schaufeli et al., 2002)	Penelitian kuantitatif	Skala <i>job crafting</i> (Tims et al., 2012) ; UWES (Schaufeli et al., 2006) (dutch version)	525 karyawan perusahaan yang bekerja di bidang pelayanan kesehatan di Belanda	Hasil dari penelitian ini yaitu <i>job crafting</i> terdapat hubungan yang positif di tingkat tim dan juga tingkat individu. Hal tersebut berkaitan dengan <i>work engagement</i> dan juga <i>performance</i> yang dimiliki oleh karyawan.
2.	Stephani & Kurniawan	Hubungan antara <i>Job Crafting</i> dan <i>Work Engagement</i> pada Karyawan	2018	<i>Work Engagement</i> (Wrzesniewski & Dutton, 2001), <i>Job Crafting</i> (Bakker & Leiter, 2012)	Penelitian kuantitatif	Skala <i>Job Crafting</i> (Wrzesniewski & Dutton, 2001), UWES (Schaufeli & Bakker, 2003)	104 karyawan perusahaan di Surabaya	Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara <i>job crafting</i> dengan <i>work engagement</i> .

No.	Peneliti	Judul	Tahun	Grand Theory	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Nordin, Rashid, Panatik, & Rashid	<i>Relationship between Psychological Capital and Work Engagement</i>	2019	<i>Work Engagement</i> (Bakker, 2011) ; <i>Psychological capital</i> (Luthans, 2004)	Penelitian kuantitatif	<i>PsyCap Questionnaire</i> (Luthans et al., 2007) ; UWES (Schaufeli & Bakker, 2003)	200 karyawan yang bekerja di perusahaan korporat di Malaysia	Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwasnya <i>psychological capital</i> yang tinggi, maka <i>work engagement</i> tinggi juga dimiliki oleh karyawan.
4.	Hariyadi	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Work Engagement</i> pada Karyawan	2019	<i>Work Engagement</i> (Bakker & Leiter, 2010) ; <i>Psychological Capital</i> (Luthans, 2007)	Penelitian kuantitatif	UWES (Schaufeli & Bakker, 2004) ; <i>Psychological Capital Questionare</i> (Luthans et al., 2007)	122 karyawan	Terdapat pengaruh positif antara <i>psychological capital</i> terhadap <i>work engagement</i> pada karyawan.
5.	Wardani & Anwar	<i>The Role of Quality of Work Life as Mediator : Psychological Capital and</i>	2019	<i>Work Engagement</i> (Schaufeli & Bakker, 2004) ; <i>Psychological Capital</i> (Luthans et al., 2007); <i>Quality of Work Life</i> (In	Penelitian kuantitatif	UWES (Schaufeli & Bakker, 2004) ; <i>Implicit Psychological</i>	336 karyawan di perusahaan multinasional di Indonesia	Terdapat pengaruh dari mediator <i>quality of work life</i> terhadap <i>psychological</i>

No.	Peneliti	Judul	Tahun	Grand Theory	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
		Work Engagement		Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013)		Capital Questionaire (Harms Krasikova & Luthans, 2018) ; Quality of Work Life (Waltons QWL)		capital dan work engagement
6.	Baghdadi, Farghaly, & Alsayed	The Relationship Between Nurses' Job Crafting Behaviors and Their Work Engagement	2020	Work Engagement (Bakker & Leiter, 2010) ; Job Crafting (Tims et al., 2012)	Penelitian kuantitatif	UWES (Schaufeli, Bakker, Salanova, 2006) ; Skala job crafting (Tims et al ., 2012)	636 perawat di rumah sakit yang berada di Arab Saudi	Job crafting memiliki hubungan yang positif trerhadap work engagement yang dimiliki oleh perawaat.
7.	Mulyana, Suyasa, & Tumanggor	Hubungan antara Job Demands dengan Work Engagement : Peranan Flexible Leadership	2020	Job Demands (Schaufeli & Bakker, 2004) ; Work Engagement (Schaufeli et al., 2002) ; Flexible Leadership (Breevart & Bakker, 2017)	Penelitian kuantitatif	Skala Job Demands (S Rothmann et al., 2006) ; UWES (Schaufeli & Bakker, 2004) ; Leadership Versality	46 pegawai yang bekerja sebagai medical representative	Terdapat peranan negative variabel flexible leadership pada job demands dan work engagement

No.	Peneliti	Judul	Tahun	Grand Theory	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
		sebagai Moderator				Index (LVI) (Kaiser & Kaplan, 2012)		
8.	Najla & Prakoso	Pengaruh <i>Job Crafting</i> terhadap <i>Work Engagement</i> pada Karyawan bagian Sales bank X	2022	<i>Job Crafting</i> (Tims et al., 2012) ; <i>Work Engagement</i> (Wrzesniewski & Dutton, 2001)	Penelitian kuantitatif	Skala <i>Job Crafting</i> (Tims et al., 2012) ; UWES (Schaufeli & Bakker, 2003)	31 karyawan tetap bagian sales bank X	<i>Job Crafting</i> memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 61,46% terhadap <i>Work Engagement</i> . Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa hanya dimensi <i>Increasing Structural Job Resources</i> yang berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> .
9.	Gao, Yue, & Li	<i>The Relationship Between Psychological Capital and</i>	2022	<i>Psychological Capital</i> (Luthans, 2007) ; <i>Work Engagement</i> (Schaufeli et al., 2002)	Penelitian kuantitatif	Skala <i>Psychological Capital</i> pribumi China (Ke et al.,	Guru taman kanak-kanak di China	Terdapat hubungan positif antara <i>psychological capital</i> dengan

No.	Peneliti	Judul	Tahun	Grand Theory	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Work Engagement of Kindergarten Teachers : A Latent Profile Analysis</i>		 The logo of State Islamic University Sunan Kalijaga Yogyakarta features a stylized 'U' and 'I' intertwined in a circular pattern, with the university's name in a large serif font below it. STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA		2009) ; UWES (Schaufeli et al., 2002)		<i>work engagement pada guru taman kanak-kanak.</i>
10.	Shahid, Ather, & Imran	<i>Psychological Capital and Work Engagement : A Mediated Moderation Model of Positive Emotions and Emotion Intelligence</i>	2023	<i>Psychological Capital</i> (Luthans et al., 2007) ; <i>Positive Emotions</i> (Watson et al., 1988) ; <i>Work Engagement</i> (Schaufeli et al., 2006) ; <i>Emotional Intelligence</i> (Rego & Fernandes, 2005)	Penelitian kuantitatif	<i>Psychological capital Questionnaire</i> (Luthans et al., 2007) ; <i>Positive and Negative Affect Schedule</i> (Watson et al., 1988) ; UWES (Schaufeli et al., 2006) ; Skala <i>Emotional Intelligence</i> (Rego & Fernandes, 2005)	370 perawat yang bekerja di rumah sakit	Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa <i>positive emotion</i> memediasi hubungan antara <i>psychological capital</i> dengan <i>work engagement</i> . Moderasi juga menunjukkan signifikansi secara statistic dari <i>emotional intelligence</i> terhadap <i>psychological capital</i> dan

No.	Peneliti	Judul	Tahun	<i>Grand Theory</i>	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
								<i>positive emotions.</i>



Pada keaslian penelitian, terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang telah membahas mengenai variabel *job crafting* dan *psychological capital* dengan *work engagement* sebagaimana telah disebutkan pada tabel 1.1 Berikut adalah perbedaan berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya :

1. Penelitian dengan judul “*Job Crafting at the Team and Individual Level :Implications for Work Engagement and Performance*” yang dilakukan oleh Tims, Bakker, Derks, & Rhenen (2013) dalam jurnal *group and organizational management*. Perbedaan yang dilakukan di antara penelitian yang diajukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Tims *et al.*, (2013), yaitu penelitian yang dilakukan sebelumnya menggunakan *job crafting* sendiri sebagai variabel bebas dalam dua level sekaligus yaitu *job crafting* dalam tingkatan tim serta individu. Serta *output* dalam penelitian yang telah dilakukan adalah *work engagement* serta performa kerja yang dimiliki oleh karyawan. Sedangkan pada penelitian yang diajukan saat ini, peneliti menggunakan *job crafting* sebagai variabel bebas dengan menggunakan *output* dari penelitian ini berupa keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan.
2. Penelitian yang berjudul “Hubungan antara *Job Crafting* dan *Work Engagement* pada Karyawan” yang dilakukan oleh Stephani & Kurniawan (2018) dalam *psychopreneur journal*. Perbedaan yang dilakukan di antara penelitian yang diajukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Stephani dan Kurniawan (2018) adalah penelitian ini menggunakan skala *job crafting* oleh Wrzesniewski & Dutton (2001). Sedangkan dalam penelitian yang diajukan saat ini, peneliti menggunakan skala dari *job crafting* dari Tims *et al.*, (2012) , serta masih menggunakan satu variabel bebas lain yaitu *psychological capital*.
3. Penelitian yang berjudul “*Relationship Between Psychological Capital and Work Engagement*” yang dilakukan oleh Nordin, Panatik, & Rahid (2019) dalam *journal of research in psychology* (JRP). Perbedaan yang dilakukan di antara penelitian yang diajukan saat ini dengan penelitian yang telah sebelumnya dilakukan oleh Nordin *et al.*, (2019), yaitu terletak dalam pengambilan sampel

dari penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian yang dilakukan subjek merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan tertentu, tanpa menggunakan pengkhususan pada rentang generasi tertentu. Sedangkan penelitian yang diajukan oleh peneliti yaitu pada rentang usia generasi milenial.

4. Penelitian yang berjudul Pengaruh “*Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan” yang dilakukan oleh Haryadi (2019) dalam jurnal *cognicia*. Perbedaan penelitian yang diajukan saat ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hariyadi (2019) yaitu terletak dalam pengambilan sampel dari penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian yang dilakukan subjek merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan tertentu, tanpa menggunakan pengkhususan pada rentang generasi tertentu. Sedangkan penelitian yang diajukan oleh peneliti yaitu pada rentang usia generasi milenial.
5. Penelitian yang berjudul “*The Role of Quality of Work Life as Mediator : Psychological Capital and Work Engagement*” yang dilakukan oleh Wardani & Azwar (2019) dalam *humanities and social science reviews*. Perbedaan penelitian yang diajukan saat ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wardani & Azwar (2019) yaitu terletak pada *quality of work life* yang digunakan sebagai variable mediator. Sedangkan dalam penelitian yang diajukan tidak menggunakan variabel mediator melainkan menggunakan dua variable bebas. Selain itu penelitain yang dilakukan tidak menggunakan pengkhususan pada rentang generasi tertentu.
6. Penelitian yang berjudul “*The Relationship Between Nurses Job Crafting Behaviors and Their Work Engagement*” yang dilakukan oleh Baghdadi, Farghaly, & Alsayed (2020) dalam *journal of nursing management*. Perbedaan penelitian yang diajukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baghdadi et al., (2020) yaitu terletak pada penambahan dalam variabel bebas pada penelitain yang dilakukan. Variabel bebas yang ditambahkan yaitu modal psikologis. Selain pada variabel, kriteria pada pekerjaan khusus yaitu perawat digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

7. Penelitian yang berjudul “ Hubungan antara *Job Demands* dengan *Work Engagement* ; Penerapan *Flexible Leadership* sebagai Moderator” yang dilakukan oleh Mulyana, Suyasa, Tumanggor (2020) dalam jurnal muara ilmu sosial, humaniora, dan seni. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Mulyana *et al.*, (2020) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu pada variabel yang digunakan, di mana dalam penelitian ini menggunakan *job demands* sebagai variabel bebas dan *flexible leadership* sebagai variabel moderator.
8. Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Bagian Sales Bank X” yang dilakukan oleh Najla & Prakoso (2022) dalam jurnal riset psikologi. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Najla & Prakoso (2020) dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu terletak pada sampel penelitian di mana dalam penelitian yang akan dilakukan pada rentang usia generasi tertentu sedangkan pada penelitian yang telah dilakukan tidak. Selain itu skala yang digunakan dalam penelitian ini pada variabel keterikatan kerja merupakan skala dari Schaufeli & Bakker (2003), sedangkan peneliti menggunakan skala dari Schaufeli & Bakker (2004).
9. Penelitian yang berjudul “*The Relationship Between Psychological capital and Work Engagement of Kindergarten Teachers : A Latent Profile Analysis*” dalam *frontiers in psychology* oleh Gao, Yue, & Li (2022). Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Gao *et al.*, (2022) dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu terletak pada sampel penelitian di mana dalam penelitian yang akan dilakukan pada rentang usia generasi tertentu sedangkan pada penelitian yang telah dilakukan tidak. Selain itu penelitian yang telah dilakukan menggunakan satu variabel bebas, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan dua variabel bebas.
10. Penelitian yang berjudul “ *Psychological Capital and Work Engagement : A Mediated Moderation of Positive Emotion and Emotion Intelligence*” dalam *journal of social science review* yang dilakukan oleh Shahid, Ather, & Imran (2023). Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Shahid *et al.*, (2023) dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah yaitu terletak dalam variabel

mediasi yang dimoderasi yaitu *positive emotions* and *emotion intelligence*, sedangkan pada penelitian yang dilakukan tidak menggunakan variabel tersebut. Selain itu juga terletak dalam sampel penelitian, di mana penelitian yang telah dilakukan menggunakan profesi tertentu yaitu perawat sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan tidak.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dipaparkan diatas penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mengenai hubungan antara tiga dimensi dari *job crafting* dan modal psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial di kabupaten Boyolali, terdapat beberapa perbedaan dan persamaan dengan beberapa penelitian diatas, di antaranya sebagai berikut :

1. Berdasarkan Topik Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya , terdapat beberapa penelitian yang di antaranya juga membahas mengenai variabel *job crafting*, modal psikologis, dan keterikatan kerja yang dilakukan secara terpisah ataupun dihubungkan dengan variabel lain. Judul “Hubungan antara *Job Crafting* dan modal psikologis dengan keterikatan kerja pada Karyawan Generasi Milenial di Kabupaten Boyolali” merupakan judul yang original.

2. Berdasarkan Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini, di mana data sendiri dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job crafting*, modal psikologis dengan keterikatan kerja.

3. Berdasarkan Subjek Penelitian

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan subjek karyawan generasi milenial yang bekerja di Kabupaten Boyolali, di mana sebelumnya belum ada yang mengukur *job crafting* , modal psikologis, dan keterikatan kerja pada subjek karyawan generasi milenial di Kabupaten Boyolali.

4. Berdasarkan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini menggunakan alat ukur yang disusun oleh peneliti sendiri. Pada variabel keterikatan kerja berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Schaufeli *et al.*, (2004), pengukuran job crafting disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Tims *et al.*, (2012), dan pengukuran modal psikologis berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Luthans *et al.*, (2007).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa uji hipotesis yang dilakukan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *increasing structural job resource*, *increasing social job resource*, *increasing challenging job resource* dan modal psikologis dengan keterikatan kerja. Berdasarkan temuan analisis regresi berganda yang telah dilakukan, *increasing structural job resource*, *increasing social job resource*, *increasing challenging job resource* dan modal psikologis bertanggung jawab atas 60,99% pada peningkatan keterikatan kerja , yang ditunjukkan dengan kontribusi efektif dengan nilai R Square sebesar 0,6099 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dalam hal ini artinya secara simultan *increasing structural job resource*, *increasing social job resource*, *increasing challenging job resource* dan modal psikologis berhubungan dengan keterikatan kerja. Selain itu 33,01% lainnya berasal dari variabel lain yang tidak terkait dalam penelitian ini.

Pada pengujian secara parsial didapatkan hasil variabel *increasing structural job resource* berhubungan negatif dengan dengan keterikatan kerja dalam hal ini hipotesis ditolak. Selanjutnya variabel *increasing social job resource* berhubungan positif dengan keterikatan kerja, dalam hal ini hipotesis yang diajukan diterima. Selanjutnya variabel *increasing challenging job demands* berhubungan positif dengan keterikatan kerja, dalam hal ini hipotesis yang diajukan diterima. Serta yang terakhir, yaitu variabel modal psikologis berhubungan positif dengan keterikatan kerja. Dalam hal ini hipotesis yang diajukan diterima.

B. Saran

Berdasarkan proses pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka terdapat saran bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan penelitian yang dilakukan dengan menambahkan jenis pekerjaan yang dilakukan dengan lebih spesifik sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian yang dilakukan. Selain itu penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan subjek pada rentang generasi yang berbeda, seperti pada Gen-Z sebagai perbandingan tingkat keterikatan kerja yang dinilai oleh berbagai generasi. Terakhir peneliti selanjutnya juga dapat menggali berbagai faktor-faktor lain yang dapat menjadi suatu prediktor yang kuat terhadap variabel keterikatan kerja.

Selain itu karena penelitian yang sudah dilakukan menggunakan alat ukur yang disusun sendiri oleh peneliti, bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan aitem yang telah disusun oleh peneliti serta memperbaiki agar dapat diciptakan skala yang memiliki nilai reabilitas yang bagus serta dapat digunakan oleh peneliti yang lain. Terutama pada skala *job crafting*, di mana dalam hal ini, sejauh ini belum banyak peneliti yang meneliti berkaitan dengan *job crafting* serta menggunakan teori yang sudah digunakan pada penelitian ini dalam skala yang digunakan.

2. Bagi karyawan generasi milenial yang bekerja di Kabupaten Boyolali

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa *increasing social job resource*, *increasing challenging job demands*, dan modal psikologis memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterikatan kerja. Dalam hal ini bagi karyawan dapat mengembangkan modal psikologis sebagai kekuatan pribadi, dimana dalam hal ini modal psikologis memberikan sumbangan yang besar dalam peningkatan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Modal psikologis dalam

hal ini dapat ditingkatkan melalui harapan dalam mencapai sebuah tujuan pada saat bekerja, keyakinan bahwa mampu menulesaikan suatu pekerjaan, kemampuan untuk bangkit pada saat dirinya mengalami permasalahan, dan memiliki harapan pada pekerjaan yang dilakukan secara positif. Dengan adanya modal psikologis yang kuat, karyawan akan lebih mampu dalam mengatasi tekanan kerjaan dan merasa lebih semangat dalam pekerjaan yang meningkatkan keterlibatan dan prosuktivitas.

Selain itu karyawan juga dapat meningkatkan tantangan dalam bekerja, agar merasa lebih terikat terhadap pekerjaan pada saat dirinya bekerja. Tantangan dalam pekerjaan dapat dilakukan melalui penambahan tugas baru yang menantang pada saat bekerja, mengajukan diri pada proyek baru, dan menawarkan pada pimpinan untuk melakukan suatu tugas tambahan. Serta yang terakhir karyawan juga dapat meningkatkan sumber daya sosial pada saat dirinya bekerja, dapat dilakukan melalui mencari dukungan sosial, *feedback*, ataupun bantuan dari sesama rekan kerja ataupun atasan dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Dalam hal ini penerapan job crafting secara proaktif akan membuat karyawan merasakan peningkatan kepuasan dan keterikatan dalam pekerjaan yang dapat membuat karyawan menjadi lebih produktif.

3. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa *increasing social job resource*, *increasing challenging job demands*, dan modal psikologis memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterikatan kerja. Dengan demikian agar karyawan lebih terikat dengan perusahaan tempat bekerja, perusahaan dapat mengembangkan program berkelanjutan yang berfokus terhadap modal psikologis yang dapat mendukung kesejahteraan karyawan. Program berkelanjutan berkaitan modal psikologis tersebut dapat membantu karyawan dalam

mengembangkan ketahanan dan sikap positif yang dapat meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja mereka.

Selain itu perusahaan juga dapat menciptakan lingkungan yang mendukung *job crafting*, dalam hal ini misalnya dengan memberikan fleksibilitas dalam penugasan, menyediakan program keterampilan dan mendorong inisiatif yang dimiliki oleh karyawan dalam mengatur tugas-tugas yang dimiliki. Dengan mendukung *job crafting* yang dimiliki oleh karyawan, perusahaan akan melihat peningkatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya keterikatan kerja yang baik dimiliki oleh karyawan, tentunya berbagai tujuan yang dimiliki oleh perusahaan dapat tercapai secara maksimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Alzyoud, A. A. Y. (2018). The influence of human resource management practices on employee work engagement. *Foundations of Management*, 10(1), 251-256.
- Aprilinda, L., & Sahrah, A. (2022). Pelatihan Job Crafting Sebagai Solusi Meningkatkan Keterikatan Kerja Karyawan Perusahaan Finansial Teknologi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 500-508.
- Arikunto, Suharsimi. (2008). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Jakarta: Rineka Karya
- Azwar, S. (2010). Metode Penelitian, Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Azwar, S.(2021). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baghdadi, N. A., Farghaly Abd-EL Aliem, S. M., & Alsayed, S. K. (2021). The relationship between nurses' job crafting behaviours and their work engagement. *Journal of Nursing Management*, 29(2), 214-219.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career development international*, 23(1), 4-11.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397-409.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389-411.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derkx, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human relations*, 65(10), 1359-1378.
- Bruning, P. F., & Campion, M. A. (2019). Exploring job crafting: Diagnosing and responding to the ways employees adjust their jobs. *Business Horizons*, 62(5), 625-635.
- Cid, D. P. T., Martins, M. D. C. F., & Faiad, C. M. (2023). Impact of Psychological Capital and Job Crafting on Work Engagement. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 23(2), 2429-2436.
- De Beer, L. T., Tims, M., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 19(3), 400-412.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European psychologist*.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 457.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.

- Envick, B. R. (2005). Beyond human and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success. *The entrepreneurial executive*, 10(1), 41-52.
- Evitha, Y., Sukoco, I., Hermanto, B., & Herawaty, T. (2022). The Importance of Transformational Leadership in Creating Work Engagement to Improve Employee Performance: A Case Study of a Private University in Jakarta. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 1-14.
- Faiza, A., & Firda, S. J. (2018). *Arus metamorfosa milenial*. Penerbit Ernest.
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. John Wiley & Sons.
- Gao, Y., Yue, Y., & Li, X. (2023). The relationship between psychological capital and work engagement of kindergarten teachers: A latent profile analysis. *Frontiers in Psychology*, 14, 1084836.
- Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., Roche, M., & Newton, C. J. (2018). Psychological capital as a personal resource in the JD-R model. *Personnel Review*, 47(4), 968-984.
- Hair, J. F. J., et al. (2018). Multivariate Data Analysis.
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359-368.
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 11-20.
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-11.

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Liyanage, H. M., & Gamage, P. (2017, July). Factors influencing the employee engagement of the generation Y employees. In *Proceedings of APIIT Business & Technology Conference* (Vol. 3, No. 02, pp. 66-77).
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role. *HR magazine*, 52(3), 1-11.
- Muda, I., Wardani, D. Y., Maksum, A., Lubis, A. F., Bukit, R., & Abubakar, E. (2017). The Influence of Human Resources Competency and The Use of Information Technology on The Quality of Local Government Financial Report With Regional Accounting System as an Intervening. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 95(20).
- Muecke, S., Linderman-Hill, K., & Greenwald, J. M. (2020). Linking job autonomy to work engagement: The mediating role of challenge demands. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2020, No. 1, p. 13553). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model work engagement angkatan kerja generasi millennial dengan meaningful work sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 34-49.
- Najla, E. A., & Prakoso, H. (2022). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Bagian Sales Bank X. *Jurnal Riset Psikologi*, 53-60.
- Nordin, N. A., Rashid, Y. K. A., Panatik, S. A., & Rashid, A. H. A. (2019). Relationship between psychological capital and work engagement. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 6-12.

- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141.
- Pratiwi, E. D., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Work engagement pada anggota komunitas: Bagaimana peranan job crafting dan psychological capital?. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(4), 968-979.
- Retnawati, H. (2016). *Analisis kuantitatif instrumen penelitian (panduan peneliti, mahasiswa, dan psikometri)*. Parama publishing.
- Robbins, S. P. (2003). Perilaku organisasi.
- Saputri, O. S., & Prahara, S. A. (2023). Job Crafting dan Work Engagement pada Wanita Karir. *Jurnal Psikologi Udayana*, 10(02), 385-393.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
- Shahid, H., Ather, M. A., Shahid, S., & Imran, Z. (2023). Psychological Capital and Work Engagement: A Mediated Moderation Model of Positive Emotions and Emotional Intelligence. *Journal of Social Sciences Review*, 3(2), 562-578.
- Smith, T. J., & Nichols, T. (2015). Understanding the millennial generation. *Journal of Business Diversity*. 15 (1), 39-47.

- Srivastava, S., & Angelo, K. M. (2009). Optimism, effects on relationships. *Encyclopedia of human relationships*. Thousand Oaks, CA: Sage, 10(9781412958479), n383.
- Stephani, D., & Kurniawan, J. E. (2019). Hubungan antara job crafting dan work engagement pada karyawan.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 54, 68.
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & Van Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*, 38(4), 427-454.
- 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.
- Widarnandana, I. G. D. (2019). Penyusunan Skala Work Engagement Pada Pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(1).
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands. *Journal of Personnel Psychology*.