BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Dalam organisasi pemerintahan, kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi terhadap pekerjaannya menjadi hal yang sangat penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. (Ainiyah, 2025)

Fenomena rendahnya keterlibatan kerja pegawai masih menjadi permasalahan yang terjadi secara global. Berdasarkan laporan State of the Global workplace (2024), hanya sekitar 21% pegawai di seluruh dunia yang merasa benar-benar terlibat dalam pekerjaannya, sementara sebagian besar lainnya berada pada kondisi tidak terlibat atau bahkan secara aktif tidak terlibat dalam pekerjaannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih banyak pekerja yang menjalankan pekerjaan tanpa keterlibatan emosional yang kuat sehingga dapat berdampak pada rendahnya produktivitas dan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan melalui penyebaran Google Form pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango, ditemukan adanya variasi tingkat *work engagement* pada pegawai. Variasi ini terlihat dari perbedaan cara pegawai dalam memaknai pekerjaannya. Sebagian pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango. memandang pekerjaan sebagai tanggung jawab yang penting dan bernilai, sehingga menunjukkan antusiasme, dan keterlibatan yang tinggi dalam menjalankan tugas, kondisi tersebut mencerminkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Sebaliknya, sebagian pegawai lainnya cenderung memandang pekerjaan sebagai aktivitas rutin yang dijalankan sebatas memenuhi kewajiban, sehingga keterlibatan, semangat, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan tampak lebih rendah. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan emosional pegawai dalam bekerja serta ketahanan mereka dalam

menghadapi tuntutan pekerjaan masih bervariasi, yang diduga berkaitan dengan tuntutan kerja yang dihadapi dan ketersediaan sumber daya di lingkungan kerja yang mendukung mereka untuk tetap terlibat.

Dalam laporan Organisation for Economic Cooperation and Development, (2025) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan kualitas pelayanan publik serta efektivitas organisasi pemerintah. Pegawai yang memiliki tingkat engagement yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik tingkat inovasi yang lebih tinggi, serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Sebaliknya rendahnya keterlibatan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja, rendahnya kepuasan kerja, serta meningkatnya risiko kelelahan

Pentingnya *work engagement* dalam konteks instansi daerah menjadi semakin relevan karena pegawai dinas bekerja dalam lingkungan yang cenderung birokratis, dan terstruktur. Dalam konteks seperti ini keterlibatan kerja yang rendah berisiko membuat pekerjaan dijalankan secara minimal, sedangkan keterlibatan kerja yang tinggi lebih memungkinkan pegawai menunjukkan energi, dedikasi, dan keterpusatan dalam menyelesaikan tugas. Sejalan dengan itu, Santosa et al. (2025) menegaskan bahwa *work engagement* penting dalam organisasi sektor publik karena memengaruhi motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai.

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (*Vigor*), dedikasi (*Dedication*), serta keterlibatan penuh dalam pekerjaan (*Absorption*). Pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung menunjukkan energi, antusiasme, serta komitmen yang lebih besar dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi (Anggraini & Mulyana, 2022)

Dalam upaya meningkatkan *work engagement* pegawai, organisasi tidak hanya bergantung pada kebijakan manajemen, tetapi juga pada inisiatif individu pegawai dalam mengelola pekerjaannya. Salah satu konsep yang dapat menjelaskan perilaku tersebut adalah *job crafting*. *job crafting* merupakan perilaku proaktif yang dilakukan oleh individu untuk memodifikasi atau menyesuaikan pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kemampuan, minat, serta nilai-nilai pribadi

yang dimiliki. Melalui *job crafting*, pegawai dapat meningkatkan sumber daya pekerjaan, mencari tantangan baru dalam pekerjaan, serta mengurangi hambatan kerja yang dirasakan sehingga pekerjaan menjadi lebih bermakna dan memotivasi (Wrzesniewski & Dutton, 2001)

Penelitian mengenai hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* telah banyak dilakukan dalam berbagai konteks organisasi. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh (Letona-Ibañez et al., 2021) menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki hubungan positif dengan *work engagement* pada pekerja. Penelitian tersebut menemukan bahwa individu yang secara aktif melakukan penyesuaian terhadap pekerjaannya cenderung memiliki tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan individu yang tidak melakukan *job crafting*. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *job crafting* dapat membantu pekerja meningkatkan makna kerja serta kesejahteraan psikologis dalam bekerja.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nissinen et al., (2024) mengenai *job crafting* pada pegawai sektor publik menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat *job crafting* yang tinggi juga memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi. Penelitian ini menegaskan bahwa perilaku proaktif individu dalam menyesuaikan pekerjaannya dapat meningkatkan keterlibatan kerja pegawai serta membantu mereka menghadapi tuntutan pekerjaan dalam organisasi sektor publik.

Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Ibrahim et al., (2025) juga menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki hubungan positif dengan *work engagement* serta kesejahteraan pekerja. Penelitian ini menemukan bahwa individu yang melakukan *job crafting* dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi stres kerja, serta meningkatkan keterlibatan kerja mereka dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa *job crafting* dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan kerja pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa *job crafting* memiliki hubungan positif dengan *work engagement* pada berbagai konteks organisasi. Namun sebagian besar penelitian masih dilakukan pada

sektor swasta atau profesi tertentu, sehingga penelitian mengenai hubungan *job crafting* dan *work engagement* pada pegawai instansi pemerintah daerah masih perlu dilakukan. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa penelitian mengenai hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* telah banyak dilakukan dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian-penelitian tersebut umumnya menunjukkan bahwa perilaku *job crafting* memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja pegawai. Individu yang secara aktif menyesuaikan karakteristik pekerjaannya cenderung memiliki tingkat energi, dedikasi, serta keterlibatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan individu yang tidak melakukan penyesuaian terhadap pekerjaannya (Letona-Ibañez et al., 2021; Nissinen et al., 2024)

Penelitian mengenai hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* telah banyak dilakukan pada berbagai konteks organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Letona-Ibañez et al., (2021); Nissinen et al., (2024) dan Laily Agindaris & Anugerah Izzati, (2024) menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki hubungan positif dengan tingkat *work engagement* pegawai. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada konteks organisasi yang berbeda baik pada sektor swasta maupun pada lingkungan kerja di luar instansi pemerintahan daerah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat keterbatasan kajian yang secara khusus meneliti hubungan kedua variabel tersebut pada pegawai instansi pemerintah daerah. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengkaji hubungan *job crafting* dan *work engagement* pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango yang berada di wilayah Kabupaten Bone Bolango. Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks objek penelitian yang berfokus pada pegawai instansi pemerintah daerah, yang memiliki karakteristik pekerjaan, sistem birokrasi, serta tuntutan kerja yang berbeda dibandingkan dengan sektor lain.

Dalam konteks organisasi sektor publik, keterlibatan kerja pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Menurut Harefa, (2025) Pegawai yang memiliki tingkat keterikatan tinggi cenderung lebih proaktif, memiliki loyalitas yang kuat, dan mampu melampaui

standar kinerja yang ditetapkan (beyond job description). Sebaliknya, rendahnya keterlibatan kerja dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja serta kurang optimalnya pelaksanaan tugas dalam organisasi

Berdasarkan hal tersebut, penelitian mengenai hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* pada pegawai Dinas Bone Bolango menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi organisasi serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan keterlibatan kerja pegawai

1.2 Identifikasi Masalah

1.2.1 Belum diketahui secara empiris apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *job crafting* dan *work engagement* pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango.

1.2.2 Belum diketahui secara jelas kekuatan hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango.

1.2.3 Belum diketahui sejauh mana kontribusi *job crafting* terhadap tingkat *work engagement* pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *job crafting* dan *work engagement* pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango?

1.4 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan yang ingin dicapai dari penelitian in adalah untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi terkait dengan konsep *job crafting* dan *work engagement* . Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang

tertarik meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja pada pegawai instansi pemerintahan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1.5.2.1 Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara *job crafting* dan tingkat *work engagement* pada pegawai, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan keterlibatan kerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efektif.

1.5.2.2 Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai pentingnya melakukan *job crafting* dalam pekerjaan agar dapat meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*), semangat kerja, serta kepuasan dalam bekerja.

1.5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih lanjut mengenai *job crafting*, *work engagement* maupun topik lain yang berkaitan dengan perilaku organisasi.