JURNAL ILMU PENDIDIKAN, PSIKOLOGI, BIMBINGAN & KONSELING

HUBUNGAN *JOB CRAFTING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI INSTANSI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO

Vidya Oktaviani Puhi[1] Lenny Syamsudin[2] Fahri Kamuli[3]
[123] Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gorontalo, Indonesia
Email : vidyaaoktavianipuhi@gmail.com[1] lennysyamsuddin11@gmail.com[2] fahri16fr@gmail.com[3]

Abstract

The relationship between job crafting and work engagement is crucial in public sector organizations because employee engagement influences work effectiveness and service quality. The phenomenon observed among employees of the Bone Bolango Regency Government Service (Dishub) indicates varying levels of work engagement, as evidenced by differences in enthusiasm, dedication, and involvement in carrying out their work. This condition is thought to be related to employees' ability to engage in job crafting to adapt their work to their needs, abilities, and personal preferences. The purpose of this study was to determine the relationship between job crafting and work engagement levels among employees of the Bone Bolango Regency Government Service. The approach used was a quantitative correlational design. A sample of 137 employees was obtained using a total sampling technique. Data collection was conducted using the Job Crafting Scale (JCS) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), which have been tested for validity and reliability. The analysis results show a significant positive relationship between job crafting and work engagement among employees at the Bone Bolango Regency Government Service (rs = 0.753; p < 0.001). This indicates that the higher the level of job crafting an employee engages in, the higher their level of work engagement. These results suggest that job crafting can serve as mechanism for enhancing employees psychological connection to their work. Therefore, organizations are encouraged to provide supportive work environment that enables employees to proactively shape and optimize their job roles, which may contribute to improved performance and service delivery.

Keywords: *job crafting, work engagement, government employees, public organizations, employee engagement*

Abstrak

Hubungan antara job crafting dengan work engagement menjadi salah satu hal penting dalam organisasi sektor publik karena keterlibatan kerja pegawai berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan kualitas pelayanan. Fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango menunjukkan adanya variasi tingkat work engagement, yang terlihat dari perbedaan semangat, dedikasi, dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melakukan job crafting untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan, kemampuan, dan preferensi pribadi. Tujuan dari kajian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara job crafting dengan tingkat work engagement pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel berjumlah 137 pegawai yang diperoleh menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Job Crafting Scale (JCS) dan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara job crafting dengan work engagement pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango (rs = 0,753; p < 0,001) Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi job crafting yang dilakukan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat work engagement yang dimiliki. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job crafting dapat menjadi mekanisme untuk meningkatkan keterikatan psikologis pegawai terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, organisasi didorong untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai dapat secara proaktif membentuk dan mengoptimalkan peran kerjanya sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik

Kata Kunci: *job crafting, work engagement*, pegawai dinas, organisasi publik. keterikatan karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada organisasi sektor publik, kualitas sumber daya manusia berperan besar dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas pemerintahan serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pegawai yang tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja atau *work engagement* menjadi salah satu faktor penting karena berkaitan dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Fenomena rendahnya *work engagement* masih menjadi tantangan di berbagai organisasi. Laporan *State of the Global Workplace* menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja di dunia belum sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya. Rendahnya keterlibatan kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, kualitas pelayanan, serta kinerja organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kondisi ini menjadi perhatian penting karena kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil observasi awal pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango juga menunjukkan adanya variasi tingkat *work engagement*, yang terlihat dari perbedaan semangat, dedikasi, dan keterlibatan pegawai dalam bekerja.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), *work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung menunjukkan energi yang besar, antusiasme terhadap pekerjaan, serta keterlibatan yang mendalam dalam aktivitas kerjanya. Salah satu faktor yang diduga berperan dalam meningkatkan *work engagement* adalah *job crafting*. Konsep *job crafting* yang diperkenalkan oleh Wrzesniewski dan Dutton (2001) menjelaskan bahwa individu dapat secara proaktif membentuk dan menyesuaikan pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kemampuan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi yang dimiliki.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara *job crafting* dan *work engagement*. Penelitian Letona-Ibañez dkk. (2021) menemukan bahwa pekerja yang aktif melakukan *job crafting* memiliki tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nissinen dkk. (2024) pada sektor publik yang menunjukkan bahwa perilaku *job crafting* berkontribusi terhadap peningkatan *work engagement* pegawai. Selain itu, penelitian Laily Agindaris dan Izzati (2024) pada pegawai produksi PT X menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara *job crafting* dan *work engagement*. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam menyesuaikan pekerjaannya dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor swasta, tenaga pendidik, maupun kelompok pekerja tertentu. Kajian yang secara khusus meneliti hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* pada pegawai instansi pemerintah daerah masih relatif terbatas. Padahal, pegawai pemerintah memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda karena bekerja dalam sistem birokrasi yang lebih formal, terstruktur, dan berorientasi pada pelayanan publik. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan munculnya dinamika hubungan *job crafting* dan *work engagement* yang berbeda dibandingkan dengan sektor lainnya.

Berdasarkan kondisi tersebut, kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* pada pegawai instansi pemerintah daerah, khususnya pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango. Penelitian

ini diharapkan dapat memperluas kajian mengenai *job crafting* dan *work engagement* dalam konteks organisasi sektor publik serta memberikan bukti empiris mengenai pentingnya perilaku proaktif pegawai dalam meningkatkan keterlibatan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango. Sejalan dengan permasalahan tersebut, hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara *job crafting* dan *work engagement*, sehingga semakin tinggi tingkat *job crafting* yang dilakukan pegawai maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dimiliki.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *job crafting*, sedangkan variabel terikat adalah *work engagement*.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bone Bolango, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone Bolango, serta Dinas Sosial Kabupaten Bone Bolango yang berjumlah 161 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Namun, data yang memenuhi kriteria dan dapat dianalisis berjumlah 137 responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Variabel *job crafting* diukur menggunakan adaptasi *Job Crafting Scale* (JCS) yang dikembangkan oleh Tims et al. (2012), terdiri atas 19 item valid yang mencakup dimensi *increasing structural job resources*, *increasing social job resources*, *increasing challenging job demands*, dan *decreasing hindering job demands*. Variabel *work engagement* diukur menggunakan adaptasi *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), terdiri atas 11 item valid yang mencakup dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Corrected Item-Total Correlation* dengan kriteria nilai koefisien lebih besar dari 0,30. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,70. Analisis data dilakukan menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Tahap analisis diawali dengan uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan uji linearitas menggunakan *Test for Linearity*. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan korelasi Spearman Rank karena data penelitian tidak berdistribusi normal. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi (p) < 0,05.

3. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian iniubungan antara *job crafting* dan *work engagement* pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu dianalisis melalui uji asumsi. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, sehingga pengujian hipotesis dilakukan menggunakan korelasi Spearman Rank.

Hasil analisis korelasi Spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *job crafting* dan *work engagement* pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango dengan nilai koefisien korelasi sebesar rs = 0,753 dan nilai signifikansi p < 0,001. Nilai koefisien

korelasi tersebut menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat *job crafting* lebih tinggi cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi. Sebaliknya, pegawai yang kurang melakukan penyesuaian terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *work engagement* pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai dalam membentuk dan menyesuaikan pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, serta preferensi pribadi, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah perilaku *job crafting* yang dilakukan pegawai, maka tingkat *work engagement* cenderung lebih rendah.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item Valid	Corrected Item-Total Correlation
Job Crafting	19	0,233 – 0,730
Work Engagement	9	0,521 – 0,705

Tabel 2. Uji Reliabiitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Crafting	0,916	Reliabel
Work Engagement	0,888	Reliabel

Tabel 3. Uji Korelasi Spearman

Variabel	Koefisien Korelasi (rs)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Job Crafting dan *Work Engagement*	0,753	0,000	Hubungan Positif Sangat Kuat.

Sumber: Output SPSS Penelitian, 2026.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007), yang menjelaskan bahwa individu dapat meningkatkan sumber daya pekerjaan dan mengelola tuntutan kerja melalui perilaku proaktif seperti *job crafting*. Ketika pegawai mampu meningkatkan sumber daya pekerjaan, mencari tantangan baru, serta mengurangi hambatan kerja yang dirasakan, mereka akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih positif sehingga mendorong munculnya *work engagement*. Kondisi tersebut tercermin melalui meningkatnya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) dalam pekerjaan.

4. PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* pada pegawai Dinas

Kabupaten Bone Bolango. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *job crafting* dan *work engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang lebih aktif melakukan penyesuaian terhadap pekerjaannya, baik melalui peningkatan sumber daya kerja, pencarian tantangan kerja, maupun pengelolaan tuntutan pekerjaan, cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* pada pegawai Dinas Kabupaten Bone Bolango dapat diterima. Temuan ini juga menegaskan bahwa *job crafting* merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendukung peningkatan keterlibatan kerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. Berdasarkan hasil penelitian, instansi pemerintah daerah diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan *job crafting* melalui pemberian kesempatan yang lebih luas kepada pegawai untuk berinisiatif, mengembangkan kompetensi, serta meningkatkan kolaborasi dan dukungan sosial di tempat kerja. Selain itu, pegawai diharapkan dapat lebih proaktif dalam mengelola dan menyesuaikan pekerjaannya agar pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih bermakna dan mampu meningkatkan keterlibatan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *work engagement*, seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, atau kesejahteraan psikologis, serta memperluas cakupan penelitian pada instansi pemerintah maupun sektor kerja lainnya sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement*.

5. Daftar Pustaka

Albrecht, S. L., Breidahl, E., & Marty, A. (2023). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International, 28*(1), 45–60.

Anggraini, D., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan work engagement dengan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 11*(2), 112–121.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.

Ebert, T., Bipp, T., & Debus, M. E. (2025). Differentiating behavioral and cognitive job crafting: A multidimensional perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 34*(1), 1–15.

Heveri, H., Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2025). Validation of the Utrecht Work Engagement Scale in contemporary work settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 98*(1), 45–62.

Ibrahim, M., Abdullah, N., & Hassan, R. (2025). Job crafting, employee well-being, and work engagement: Evidence from public sector employees. *International Journal of Workplace Health Management, 18*(2), 101–118.

Laily Agindaris, A., & Izzati, U. A. (2024). Hubungan antara job crafting dengan work engagement pada pegawai produksi PT X. *Jurnal Penelitian Psikologi, 11*(3), 85–94.

Letona-Ibañez, O., Martínez-Rodríguez, S., & Ortiz-Marqués, N. (2021). Job crafting and work engagement: The mediating role of meaningful work. *Frontiers in Psychology, 12*, 684938.

Nissinen, S., Feldt, T., Hakanen, J. J., & Tolvanen, A. (2024). Job crafting and work engagement among public sector employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 21*(4), 2150.

Park, Y., & Park, S. (2021). A systematic review of contextual antecedents of job crafting. *Human Resource Development Review, 20*(3), 312–342.

Santosa, H., Nugroho, A., & Wibowo, A. (2025). Work engagement in public administration: A systematic literature review. *Public Organization Review, 25*(1), 89–107.

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, 25*(3), 293–315.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 173–186.

Tjandraningtyas, J., Dwijayanthy, M., & Salim, M. R. (2025). The role of job crafting in enhancing work engagement among teachers at Foundation X in Bandung. *Psychological Research and Intervention Journal, 8*(1), 25–34.

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.