

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era revolusi industri keempat menjadikan dunia usaha sangat kompetitif. Perubahan menjadi sesuatu yang tidak dapat dihindari dalam suatu industri atau organisasi. Kemajuan teknologi dan globalisasi menyebabkan pertumbuhan industri meningkat, sehingga perusahaan berusaha untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Putridena & Prastika (2023) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang dapat menyukkseskan jalannya suatu organisasi. Sementara itu, Ozcelik (2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki sifat dinamis, sehingga selalu terjadi perubahan yang ditandai dengan pensiunnya pekerja yang lebih tua dan digantikan oleh pekerja yang lebih muda. Dengan demikian, akan selalu ada beberapa generasi dalam waktu yang bersamaan dalam suatu perusahaan.

Survei yang dilakukan oleh Sensus Penduduk oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2020 menunjukkan bahwa jumlah Post Generasi Z di Indonesia mencapai 10,88%, Generasi Z mencapai 27,94%, Generasi Milenial mencapai 25,87%, Generasi X mencapai 21,88%, Generasi Baby Boomer mencapai 11,56%, dan Generasi Pre-Boomer mencapai 1,87%. Data tersebut menunjukkan dominasi Generasi Z di kelompok usia produktif. Hanifah & Wardono (2020) menyebutkan bahwa Generasi Z adalah generasi termuda yang mulai memasuki dunia pekerjaan. Selain itu, Dwidienawati & Gandasari (2018) memperkirakan pada tahun 2020, Generasi Z akan menguasai 20% dari tempat kerja.

Sebagai generasi dengan usia produktif termuda, Generasi Z memasuki dunia kerja dengan membawa ekspektasi dan kebutuhan baru yang berbeda dari generasi sebelumnya. Generasi Z memiliki ekspektasi untuk memiliki jadwal kerja yang fleksibel (Rachmawati, 2019) dan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (Barhate & Dirani, 2022). Pekerja Generasi Z juga berharap perusahaan dapat memfasilitasi keseimbangan tersebut (Bohdziewics, 2016). Namun, Generasi Z saat ini menghadapi tantangan di dunia kerja, baik dari diri sendiri seperti kondisi psikologis, kurangnya aktualisasi diri dan prestasi, maupun dari lingkungan kerja yang terdiri dari berbagai generasi dengan pola pikir yang berbeda (Nurqamar, 2022). Tantangan ini dapat menghambat *work engagement*.

Bakker dan Leither (2010) menyatakan bahwa *work engagement* adalah kondisi positif yang membuat pekerja merasa senang, puas, dan bersemangat dalam bekerja serta menjadi pelindung dari beban kerja berlebihan. Schaufeli et al. (2006) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan mental positif dan pemenuhan diri di



g ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan daya lebih lanjut, Wellins & Concelman (2005) mendeskripsikan *work* kekuatan motivasi yang muncul dalam bentuk komitmen untuk s, kegembiraan, usaha yang lebih besar, kebanggaan terhadap a memiliki terhadap pekerjaan (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). nisi tersebut, *work engagement* dapat diartikan sebagai kondisi pekerja merasa termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan

tugas-tugas pekerjaan. *Work engagement* tidak hanya mencakup hubungan antara pekerja dan pekerjaan, tetapi juga melibatkan aspek emosional dan kognitif yang mendalam. *Work engagement* berkontribusi terhadap kesejahteraan pekerja dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi utama *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* menggambarkan energi, semangat, dan ketangguhan yang tinggi dalam bekerja. *Dedication* merujuk pada perasaan antusias, penuh makna, dan kebanggaan terhadap pekerjaan. Sementara itu, *absorption* merujuk pada keterlibatan mendalam dalam pekerjaan sehingga pekerja merasa begitu tenggelam hingga waktu terasa berlalu dengan cepat.

Schaufeli & Bakker (2004) juga mengidentifikasi tiga komponen utama yang memengaruhi *work engagement*, yaitu *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*. *Job demands* merujuk pada segala hal yang membutuhkan usaha fisik atau mental dari pekerja, seperti beban kerja, tekanan waktu, dan konflik peran. Sementara itu, *job resources* mencakup aspek-aspek yang membantu pekerja mencapai tujuan, mengatasi tuntutan kerja, dan mendukung perkembangan, seperti dukungan dari atasan, kesempatan untuk berkembang, dan otonomi pekerjaan. Selain itu, *personal resources* meliputi karakteristik pekerja seperti optimisme, rasa percaya diri, dan kemampuan untuk mengatasi stres yang dapat membantu pekerja tetap terlibat dan bersemangat dalam bekerja (Bakker & Demerouti, 2008).

Dengan meningkatnya jumlah pekerja Generasi Z di dunia kerja, penting bagi perusahaan untuk memahami karakteristik dan kebutuhan mereka agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung *work engagement*. Generasi Z cenderung menginginkan fleksibilitas dalam bekerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, rendahnya tingkat *work engagement* pada Generasi Z (Atieq, 2019) menunjukkan adanya kebutuhan untuk strategi khusus dalam meningkatkan keterlibatan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi yang tidak hanya berfokus pada penyediaan sumber daya kerja tetapi juga memperhatikan aspek-aspek psikologis dan sosial yang dapat mendorong *work engagement*. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih efektif dalam memberdayakan Generasi Z dan memastikan produktivitas serta kesejahteraan di lingkungan kerja.

Sejumlah penelitian menemukan dampak positif dan signifikan *work engagement* terhadap berbagai aspek perilaku dan kinerja pekerja. Aziz & Raharso (2019) dan Kurniawati (2018) keduanya menemukan bahwa *work engagement* masing-masing berhubungan positif dengan perilaku inovatif dan *organizational citizenship behavior*. Begitu pula dengan Khibran (2020) yang menemukan bahwa *employee engagement* erat kaitannya dengan *work engagement*. Kedua penelitian tersebut menemukan bahwa kontribusi yang diberikan oleh *employee engagement* dan *work engagement* terhadap



fat positif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa *work engagement* memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan melalui perilaku dan kinerja pekerja.

aparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam menghadapi lingkungan yang dinamis, penting bagi pekerja untuk secara proaktif mereka menjalani pekerjaannya agar lebih selaras dengan sumber daya yang dimiliki. Proses penyesuaian ini dikenal

sebagai *job crafting*, yaitu sebuah perubahan yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan serta kebutuhan pribadi dari pekerja itu sendiri (Tims, Bakker, dan Derks, 2012). Kemudian, *job crafting* diklasifikasikan ke dalam empat dimensi yang lebih spesifik, yaitu *increasing structural job resources*, *increasing social job resources*, *increasing challenging job demands*, dan *decreasing hindering job demands*.

Dimensi pertama, *increasing structural job resources*, merujuk pada upaya pekerja untuk meningkatkan sumber daya pekerjaan yang bersifat struktural, seperti otonomi, tanggung jawab, variasi tugas, serta kesempatan untuk pengembangan diri dan kemajuan karier. Dengan meningkatkan aspek-aspek ini, pekerja dapat mendorong peningkatan kinerja baik di tingkat individu maupun organisasi. Dimensi kedua, *increasing social job resources*, berkaitan dengan pencarian dukungan sosial melalui bimbingan, umpan balik, atau pendapat dari atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Dukungan sosial ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Dimensi ketiga, *increasing challenging job demands*, menekankan pentingnya tuntutan pekerjaan yang menantang sebagai sarana untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta mencapai tujuan yang lebih tinggi. Tantangan ini, meskipun bisa menimbulkan stres, dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja (LePine, Podsakoff, & LePine, 2005; Gorgievski & Hobfoll, 2008), serta memiliki hubungan positif dengan *work engagement* (Crawford et al., 2010). Terakhir, dimensi *decreasing hindering job demands* menggambarkan strategi pekerja dalam secara proaktif mengurangi tuntutan kerja yang dianggap menghambat atau terlalu berat, guna mencegah dampak negatif seperti kelelahan emosional (*burnout*) dan niat untuk keluar dari pekerjaan (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009; Kulik et al., 1987). Penelitian meta-analisis juga menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang menghambat memiliki korelasi negatif dengan *work engagement* (Crawford et al., 2010).

Dengan demikian, *job crafting* tidak hanya membantu pekerja merasa lebih terlibat (*engaged*), tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, *job crafting* menjadi pendekatan penting bagi pekerja untuk secara aktif menavigasi pekerjaan mereka sesuai dengan kapasitas dan tujuan pribadi, tanpa harus bergantung sepenuhnya pada perubahan struktural dari organisasi.

Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) merupakan teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan peranan *job crafting* terhadap *work engagement*. Teori ini menjelaskan bahwa dinamika kesejahteraan pekerja dibentuk oleh dua karakteristik, yaitu *job demands* (beban kerja dan tekanan waktu) dan *job resources* (dukungan sosial dan otonomi). Terdapat dua proses yang dijelaskan dalam teori JD-R, yaitu proses terjadinya gangguan kesehatan dan proses terjadinya motivasi. Proses gangguan kesehatan dapat



at dari desain pekerjaan yang buruk atau *job demands* yang
ingga dapat menyebabkan stres dan masalah kesehatan pada
asi dapat terjadi karena adanya asumsi bahwa *job resources* dapat
a motivasi dan mengarah pada *work engagement*.

dengan kontribusi *job crafting* terhadap *work engagement* telah
n diperoleh hasil bahwa *job crafting* memiliki dampak positif yang
work engagement, dengan kontribusi yang sangat kuat dari

peningkatan sumber daya pekerjaan sosial (Sutisna, 2020; Aisyah, 2022; Astuti, 2024; Aziz, 2023). Efek ini konsisten diberbagai kelompok pegawai, termasuk di bidang desain grafis (Astuti, 2024), dosen (Aziz, 2023), dan pegawai pada umumnya (Sutisna, 2020; Aisyah, 2022).

Berdasarkan literatur tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait metode efektif yang dapat diimplementasikan oleh pekerja dan perusahaan untuk memaksimalkan manfaat dari *job crafting* terhadap *work engagement*. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat **Kontribusi Job Crafting terhadap Work Engagement pada Generasi Z.**

1.2 Tujuan dan Manfaat

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi *job crafting* terhadap *work engagement* pada Generasi Z. Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memperkaya ilmu Psikologi secara teoritis pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai *job crafting* dan *work engagement*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran praktis mengenai *job crafting* dan *work engagement* pada Generasi Z. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan *work engagement* pada Generasi Z dengan menumbuhkan perilaku *job crafting*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi perusahaan atau organisasi, serta penelitian lanjutan yang juga ingin mengkaji *job crafting* dan *work engagement*.



BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis kuantitatif dengan desain *cross sectional survey*. Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan gambaran ataupun penjelasan sebuah permasalahan dengan hasil yang dapat digeneralisasikan. Penelitian kuantitatif cenderung berfokus pada aspek keluasan data dibandingkan aspek kedalaman data. Oleh karena itu, hasil penelitian yang didominasi oleh data berupa angka-angka, dianggap sebagai gambaran ataupun perwakilan dari seluruh populasi.

Selain itu, penelitian ini menggunakan desain *cross sectional survey* yang bertujuan untuk mencari hubungan kontribusi antara tiga variabel untuk diteliti. Penggunaan *cross sectional survey* dalam penelitian ini didasari oleh beberapa pertimbangan. *Cross sectional survey* memungkinkan peneliti untuk mengukur sejauh mana *approach crafting* dan *avoidance crafting* berhubungan dengan *work engagement* pada Generasi Z. Metode ini memberikan gambaran yang jelas mengenai kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel tersebut.

2.2 Variabel Penelitian

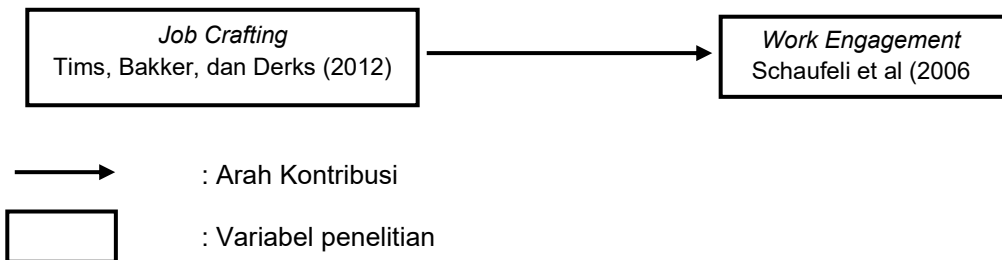
Variabel yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, diantaranya dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Job Crafting*. Selanjutnya, variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Work Engagement*.

Job crafting merupakan strategi yang dilakukan individu untuk menyesuaikan pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan preferensinya. Dalam penelitian ini, *job crafting* diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Tims, Bakker, dan Derks (2012), yang mencakup empat dimensi utama, yaitu *increasing structural job resources*, *increasing social job resources*, dan *increasing challenging job demands*, dan *decreasing hindering job demands*. Dalam penelitian ini, *job crafting* dioperasionalkan sebagai strategi proaktif yang dilakukan individu untuk menyesuaikan aspek-aspek pekerjaannya agar lebih selaras dengan kebutuhan, kemampuan, dan preferensinya.

Work engagement merupakan keadaan pikiran yang positif dan adanya pemenuhan diri dalam pekerjaan yang dikarakteristikan dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*). *Work engagement* pekerja diukur dengan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli et al (2006) yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pada penelitian ini, *work engagement* dioperasionalkan sebagai keadaan individu dalam pekerjaannya.



Gambar 2. 0.1
Kerangka Konseptual



2.3 Partisipan Penelitian

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek ataupun kenyataan yang akan diteliti. Objek-objek yang digeneralisir dari kelompok tertentu berdasarkan nilai dan karakter yang sesuai dengan tujuan penelitian juga dapat disebut sebagai populasi. Pada penelitian ini, populasi yang dinilai sesuai untuk menerima kuesioner adalah pekerja yang termasuk ke dalam kategori Generasi Z di kota Makassar yang pada saat ini berumur 18 hingga 28 tahun.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu *purposive sampling*. Priyono (2016) menjelaskan bahwa *purposive sampling* merupakan teknik sampling yang dilakukan secara sengaja, yaitu dengan menentukan kriteria spesifik dalam pemilihan sampel. Kriteria spesifik yang ditentukan pada penelitian ini adalah pekerja dengan usia 18 hingga 28 tahun baik pria maupun wanita dengan pengalaman bekerja minimal 1 tahun. Hal ini dikarenakan pekerja yang telah bekerja minimal selama satu tahun, dianggap telah memiliki pemahaman yang mendalam terkait pekerjaan yang dijalani dan mampu melakukan *job crafting* yang sesuai dengan kebutuhan.

Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan aplikasi *G*Power* yang menganalisis kekuatan uji statistik dalam bidang sosial dan perilaku. Kekuatan uji ini membantu menghindari kesalahan statistik tipe II (type II error). Dengan mempertimbangkan effect size sebesar 0,15, tingkat signifikansi alpha 0,05, dan power 0,95, perhitungan menunjukkan bahwa minimal dibutuhkan 107 subjek.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner yang mencakup dua skala sesuai dengan variabel penelitian. Kuesioner tersebut disebarluaskan secara daring melalui *Google Form* untuk memudahkan akses dan partisipasi kepada partisipan dalam mengisi kuesioner. Kedua skala yang digunakan meliputi pengujian validitas maupun reliabilitas yang mengacu pada



akan akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi hingga menghasilkan data yang secara akurat memberikan variabel yang diukur Azwar (2011). Hal tersebut didasarkan pada uji pada nilai factor loading (std. all >0,5), Robust Comparative Fit

Index (CFI) dan Robust Tucker-Lewis Index (TLI) $>0,9$, serta nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) dan Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) $<0,08$ (Caughlin, 2024).

Priyono (2016) menjelaskan bahwa reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dan kredibilitas sebuah indikator. Informasi yang terdapat pada indikator pertanyaan seharusnya bersifat konsisten. Nilai Koefisien reliabilitas terbagi menjadi beberapa kategori, yaitu kategori sangat rendah dengan nilai <0.20 , kategori rendah berada pada rentang $0.20-0.40$, kategori sedang berada pada rentang $0.40-0.70$, kategori tinggi berada pada rentang $0.70-0.90$, dan kategori sangat tinggi berada pada rentang $0.90-1.00$.

2.4.1 Skala Work Engagement

Skala yang digunakan pada variabel *work engagement* adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh W. Schaufeli & Bakker (2004) dan telah dikembangkan menjadi lebih singkat oleh Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006) menjadi UWES-9 yang terdiri dari 9 item dalam 3 dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala ini telah diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia oleh Kristiana, Fajrianti, & Purwono (2018). Skala ini merupakan skala likert dengan 6 pilihan jawaban, yaitu Tidak Pernah (TP) = 1, Jarang (J) = 2, Kadang-Kadang (KK) = 3, Sering (S) = 4, Sangat Sering (SS) = 5, Selalu (S) = 6.

Validitas dan reliabilitas dari skala *work engagement* (UWES-9) yang digunakan pada penelitian ini telah diuji oleh Kristiana, Fajrianti, & Purwono (2018). Uji validitas yang dilakukan terhadap *Utrecht Work Engagement Scale* versi 9 item (UWES-9) menggunakan analisis struktur internal, yaitu Confirmatory Factor Analysis (CFA). Hasil analisis menunjukkan bahwa UWES-9 bersifat unidimensional dengan nilai *goodness of fit* yang baik, seperti *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) sebesar 0,049 dan CFI, NFI, & GFI yang lebih dari 0,95, menegaskan bahwa model yang diusulkan sesuai dengan data yang diperoleh. Kemudian, hasil uji reliabilitas UWES-9 memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,85.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap keseluruhan item pada variabel *work engagement*. Hasil uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) terhadap sembilan indikator menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang memadai, dengan nilai *standardized loading* (*std. all*) sebagian besar > 0.5 , CFI = 0.885, TLI = 0.828, RMSEA = 0.080, dan SRMR = 0.070, yang secara umum mengindikasikan model fit yang cukup. Selanjutnya, hasil uji **Cronbach's Alpha** sebesar **0.74**, yang berada pada kategori **cukup baik** (di atas batas minimum 0.7), menunjukkan konsistensi internal yang memadai antar item.

2.4.2 Skala Job Crafting

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job Crafting Scale* (JCS) yang dikembangkan oleh Wrzesniewski, Dutton, & Bergstrom (2004), serta telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Amira dan Wicaksono (2024). Skala ini terdiri dari 21 item dan menggunakan *Likert* 5 poin dengan pilihan respons: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Skala *Job Crafting* yang digunakan pada penelitian ini telah melalui uji validitas dan reliabilitas oleh Amira & Wicaksono (2024) yang dianalisis menggunakan model Rasch



melalui pengujian unidimensionalitas, *fit statistics*, dan independensi lokal. Hasil analisis menunjukkan bahwa JCS memenuhi asumsi unidimensionalitas dengan *explained variance* sebesar 46.1% ($\geq 20\%$), meskipun *unexplained variance* sebesar 53.9% dan *eigenvalue* pada kontras pertama (2.9) serta kontras kedua (2.1) mengindikasikan kemungkinan multidimensionalitas. Analisis independensi lokal menggunakan Yen's Q3 index menemukan korelasi residual item JC6 dan JC7 sebesar 0.58, yang masih berada di bawah batas 0.7, sehingga memenuhi kriteria independensi lokal. Dengan demikian, meskipun terdapat indikasi multidimensionalitas, alat ukur tetap memenuhi asumsi validitas konstruk sesuai pendekatan Rasch. Kemudian, hasil uji reliabilitas pada alat ukur ini menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0.90.

Pada penelitian ini, peneliti kembali melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap keseluruhan item yang digunakan pada variabel *job crafting*. Hasil uji Confirmatory Factor Analysis (CFA) menunjukkan kecocokan yang baik dengan nilai *std. all* > 0.5 , CFI = 0.942, TLI = 0.925, RMSEA = 0.046, dan SRMR = 0.075. Kemudian, hasil pengujian reliabilitas dari alat ukur ini menunjukkan nilai uji reliabilitas menggunakan **Cronbach's Alpha** sebesar 0.77 yang berada pada kategori **cukup baik** (di atas batas minimum 0.7), menunjukkan konsistensi internal yang memadai antar item

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS *Statistics* versi 26.

2.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis pertama dilakukan terhadap data yang telah diperoleh untuk melihat distribusi data hasil penelitian yang dilakukan dari dua instrumen penelitian, yaitu JCS dan UWES-9 pada pekerja Generasi Z. Adapun analisis deskriptif akan dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistics* versi 26.

2.5.2 Uji Asumsi

2.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah data yang diperoleh mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji *Shapiro-Wilk* dengan bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistics* versi 26. Sugiyono (2016), mengemukakan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka data dianggap terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0.05, data dianggap tidak mengikuti distribusi normal.

2.5.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel-variabel menunjukkan pola garis lurus dalam rentang variabel bebas. Uji ini akan teknik ANOVA melalui aplikasi IBM SPSS *Statistics* versi 26. (2016), jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, data dianggap linier. Namun, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, data dianggap hubungan linier.



2.5.2.3 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018) mengemukakan bahwa tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Ghozali juga menyatakan bahwa nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) digunakan untuk menilai multikolinearitas karena kedua nilai tersebut menunjukkan seberapa baik variabel independen dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Adapun nilai yang diharapkan diperoleh pada uji ini adalah $\text{tolerance} > 0,10$ dan nilai $\text{VIF} < 10$, sehingga menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas pada variabel independen.

2.5.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varians residual bervariasi antara pengamatan, hal ini disebut heteroskedastisitas. Model regresi dianggap baik jika tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan mengamati grafik plot dan nilai signifikansi sebesar $>0,05$.

2.5.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa analisis regresi berganda atau *multiple correlation* merupakan uji yang digunakan untuk mengamati seberapa besar kontribusi antara variabel dependen (Y) dengan beberapa variabel independen (X) secara bersamaan atau serentak, dalam hal ini *approach crafting* dan *avoidance crafting* terhadap *work engagement*.

2.6 Prosedur Penelitian

2.6.1 Tahap Penyusunan Proposal

Pada tahap ini, peneliti memilih topik penelitian yang sesuai dengan *area concern* yang telah diidentifikasi sebelumnya. Peneliti melakukan berbagai tinjauan literatur yang relevan untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif mengenai topik tersebut. Langkah ini dilakukan untuk memahami konteks, temuan sebelumnya, dan kesenjangan dalam pengetahuan yang ada di bidang tersebut. Berdasarkan pemahaman yang diperoleh, peneliti menyusun proposal dengan panduan dan bimbingan dari dosen pembimbing. Seluruh proses ini dirancang untuk mempersiapkan peneliti dengan dasar yang kokoh sebelum melanjutkan ke tahap penelitian yang lebih lanjut.

2.6.2 Tahap Persiapan

Pada tahap ini, peneliti telah menyelesaikan proposal penelitian dan mulai mempersiapkan instrumen penelitian untuk tiga variabel utama yang akan diteliti, yaitu *work engagement*, *approach crafting*, dan *avoidance crafting*. Peneliti memulai dengan alulasi berbagai instrumen yang telah dikembangkan dan digunakan sebelumnya untuk mengukur kedua variabel ini. Setelah melakukan terhadap kesesuaian dan kualitas instrumen-instrumen tersebut, i instrumen mana yang paling relevan dan terpercaya untuk konteks penelitiannya. Selanjutnya, untuk memastikan validitas dan yang akan digunakan, peneliti menghubungi peneliti terdahulu yang



telah menguji dan memvalidasi instrumen tersebut. Dengan mendapatkan izin dari peneliti-peneliti sebelumnya, peneliti tidak hanya menghormati hak kekayaan intelektual tetapi juga memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki dasar ilmiah yang kuat.

2.6.3 Tahap Pengambilan Data

Pada tahap ini, peneliti menyelesaikan penyusunan kuesioner JCS dan UWES-9 melalui *Google Form* untuk melakukan pengambilan data. Setelah menyelesaikan semua keperluan, dilakukan pengambilan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan secara *online* melalui media sosial maupun penyebaran kuesioner secara langsung di beberapa titik di Kota Makassar dengan menggunakan slebaran berisi *barcode* yang terhubung pada *Google Form*.

2.6.4 Tahap Pengolahan Data

Pada tahap ini, peneliti memulai proses pengolahan data yang telah dikumpulkan dengan langkah pertama yaitu melakukan pembersihan data atau data cleaning. Selanjutnya peneliti melakukan Uji Validitas maupun Reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan *statistical software* yaitu R Studio untuk memastikan item-item yang valid dan reliabel. Setelahnya peneliti melakukan Uji Asumsi Klasik untuk melihat apakah data yang diperoleh telah memenuhi standar untuk melanjutkan ke tahap Uji Hipotesis. Namun, sebelum melakukan Uji Hipotesis, peneliti melakukan analisis deskriptif untuk mengetahui sebaran partisipan sekaligus melakukan penormaan terhadap kategori partisipan dan variabel penelitian.

2.6.5 Tahap Penyusunan Laporan

Pada tahap ini, peneliti melanjutkan dengan melakukan analisis lebih mendalam terhadap data hasil penelitian yang telah dikumpulkan, berdasarkan hasil uji hipotesis serta teori-teori yang telah dijabarkan dalam tinjauan pustaka. Proses ini melibatkan interpretasi mendetail dari hasil uji statistik untuk memahami sejauh mana data mendukung atau menolak hipotesis yang diajukan. Peneliti juga membandingkan hasil temuan ini dengan studi-studi sebelumnya untuk melihat konsistensi atau perbedaan yang muncul. Setelah analisis data yang komprehensif selesai dilakukan, peneliti mulai menarik kesimpulan dan saran berdasarkan temuan tersebut.

