

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan sumber daya manusia secara global telah mengalami perubahan yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Peran sumber daya manusia telah bertransformasi dari administratif menjadi mitra strategis bagi organisasi. Dukungan teknologi informasi seperti sistem manajemen sumber daya manusia dan perangkat lunak otomatisasi telah meningkatkan efisiensi dalam manajemen sumber daya manusia. hubungan dan dampak pada aktivitas manusia di dalam organisasi. Perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat dipengaruhi oleh perkembangan global karena perubahan ini benar-benar terjadi pada semua orang yang sebelumnya tergabung dalam organisasi. Perubahan adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari, tetapi sumber daya manusia dapat memanfaatkan perubahan untuk keuntungan organisasi dan semua anggotanya. Begitu pula dengan perkembangan sumber daya manusia di Indonesia

Perkembangan sumber daya manusia di Indonesia saat ini masih tergolong rendah. Data (BPS, 2022) menunjukkan tenaga kerja di Indonesia masih didominasi oleh tamatan SD kebawah, yaitu sebesar 39,10 persen. Tenaga kerja dengan pendidikan terakhir SMP sebesar 18,23 persen, SMA 18,23 persen dan SMK sebesar 11,95 persen . sementara tenaga kerja dengan pendidikan terakhir diploma I/II/III dan universitas hanya sebesar 12,60 persen (BPS, 2022) (ojk.go.id). Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dari semua sumber daya

yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia memiliki fungsi yang sama untuk menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, tanpa mengabaikan fungsi sumber daya lainnya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan, sumber daya manusia harus dipertahankan, dilindungi, dan ditingkatkan. Untuk mencegah hal ini terjadi, lingkungan kerja harus kondusif, aman, dan nyaman, dan harus ada pembagian kerja yang tepat sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja atau yang sering dikenal dengan *job performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja karyawan yang telah mencapai target dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, dimana ketika karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja perusahaan atau organisasi sehingga dapat menunjukkan tingkat kinerja perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan/organisasi. Kinerja juga mengacu terhadap prestasi karyawan yang diukur berdasarkan atau kriteria yang telah ditetapkan.

Koopmans (2014), mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hubungan pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sriwidodo & Haryanto (2010) antara lain: faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan minat, faktor tersebut terdapat kaitanya dengan *job crafting* karena individu berkaitan dengan cara karyawan dalam melakukan *job crafting*.

Job Crafting adalah perubahan perilaku karyawan dengan tujuan menyelaraskan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan preferensi, keahlian dan kebutuhan. (Tims *et al.*, 2012). Menurut Tims *et al.*, (2012), *job crafting* memiliki beberapa dimensi atau aspek-aspek tindakan, yang ditandai dengan beberapa indikator yaitu, Meningkatkan sumber daya pekerjaan (*Increasing structural job resources*) dan Mengurangi tuntutan dalam pekerjaan (*Decreasing hindering job demands*). Dengan memanfaatkan proses *job crafting*, karyawan dapat memperoleh kontrol yang lebih besar atas pekerjaan dengan adanya *work engagement*.

Work Engagement atau keterikatan karyawan merujuk pada seberapa dekat karyawan dengan perusahaan. *Work Engagement* disebut sebagai pegawai, sementara Engagement mengacu pada keterikatan. Bagaimana karyawan melihat organisasi dan nilai-nilainya adalah ukuran komitmen organisasi. *Work Engagement* adalah ikatan emosional yang ditunjukkan melalui sikap positif yang selaras serta sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi, keterlibatan karyawan tersebut dapat diukur dengan menggunakan konsep yang didefinisikan oleh Schaufeli, W. B., & Bakker (2004). Hubungan pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sriwidodo & Haryanto (2010) antara lain: faktor psikologis yang terdiri dari motivasi dan kemampuan kerja serta faktor tersebut terdapat kaitannya dengan *work engagement*.

Peneliti menggunakan variable *job crafting* dan *work engagement* bertujuan untuk mengetahui atau mengeksplorasi peran *job crafting* dan *work engagement*

dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Mojokerto. *Job crafting* mengacu dengan upaya pegawai untuk secara aktif memodifikasi tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan agar lebih sesuai dengan minat, dan kemampuan, Sebaliknya, *work engagement* dikaitkan dengan keadaan psikologis positif yang ditandai dengan ketenangan, dedikasi, dan kerja keras di tempat kerja. Kedua variabel tersebut mungkin dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja.

Mengevaluasi hubungan antara keterlibatan kerja, kerajinan kerja, dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan variabel-variabel khusus ini, peneliti dapat menilai secara objektif hubungan antara *job crafting*, *work engagement* dan kinerja karyawan. Studi ini dapat memberikan beberapa wawasan tentang bagaimana *job crafting* dan *work engagement* mempengaruhi kinerja karyawan. *Job crafting* dibutuhkan karena pada akhirnya perusahaan akan menerima manfaat dan karyawan akan lebih termotivasi untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya (Susi Mega Setyawati, 2019).

Terdapat beberapa penelitian dengan pembahasan yang sama terkait dengan pengaruh *job crafting* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan yang telah di lakukan oleh peneliti sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan Susi Mega Setyawati (2019), dengan judul “Praktik SDM, *Job Crafting* Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan” Menggunakan Teknik Analisa *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan variable , *Job Crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Supriatna, Lesmana, dan Mulyati (2023), dengan judul “Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung “ menggunakan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data diperoleh dari data primer. Hasil penelitian ini menunjukkan variable *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hasan Albana (2019), dengan judul “Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh *Work Engagement* Di Pt. Terminal Teluk Lamong, Surabaya” Menggunakan Teknik Analisa *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan variable, *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh A. Nur Insan (2017) , dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, *Work Engagement* Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Telekomunikasi Di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan)” Menggunakan Teknik Analisa *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan variable, *Work Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel, objek dan tahun penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Pengaruh *Job Crafting* dan *Work Engagement* terhadap kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan objek penelitian Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Mojokerto. PT Pos Indonesia adalah perusahaan milik negara (BUMN) milik pemerintah Indonesia yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Perusahaan ini didirikan 20 Agustus 1746. Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 5 Tahun 1995 mengubah badan usaha Pos Indonesia menjadi perseroan terbatas, yang biasa disebut PT. Pos Indonesia. Peraturan ini mengubah bentuk perusahaan Pos Indonesia dari perusahaan umum (perum) menjadi perseroan.

PT. Pos Indonesia Cabang Mojokerto memiliki 38 Pekerja pada bagian Organik yaitu karyawan yang terlibat secara langsung dalam operasional harian perusahaan dan bertanggung jawab untuk menjalankan berbagai jenis layanan yang ditawarkan oleh perusahaan seperti mengirimkan sura, paket, dan jasa keuangan. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa sangat bergantung pada pelayanan, terutama yang diberikan secara langsung kepada konsumen. Oleh karena itu, pengembangan penting dalam memberikan layanan. Kinerja karyawan menentukan pengembangan layanan. Menurut keputusan Direksi PT. POS Indonesia Cabang Mojokerto Tentang Sistem Manajemen Kinerja Individu, KPI (*Key Performance Indicator*) dalam melakukan penilaian kinerja digunakan oleh PT. POS Indonesia Cabang Mojokerto. KPI ini menunjukkan tingkat pencapaian kinerja individu dan dipresentasikan setiap tiga bulan sekali. Bisnis menggunakan sistem ini untuk membantu mengukur dan mengevaluasi keberhasilan kinerja terhadap sasaran setiap karyawan.

Alasan pemilihan lokasi penelitian di PT Pos Indonesia cabang Mojokerto karena PT. Pos Indonesia melakukan transformasi teknologi dengan mengembangkan kantor Pos virtual dan pengembangan agen Pos, sehingga meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi operasional. PT Pos Indonesia cabang Mojokerto memudahkan akses masyarakat untuk melakukan transaksi barang

melalui online. PT Pos Indonesia tidak hanya sebatas melayani pengiriman saja namun juga memberikan bisnis jasa keuangan. Selain itu penggunaan objek penelitian ini yaitu untuk lebih mengetahui keadaan kinerja karyawan di PT Pos cabang Mojokerto. PT Pos Indonesia cabang Mojokerto memiliki jangkauan yang luas dengan jaringan kantornya yang terbesar di seluruh pelosok Indonesia, PT Pos Indonesia merupakan peran yang strategis dalam mendukung konektivitas dan distribusi logistik seluruh wilayah Indonesia. Sebagai perusahaan penyedia pengiriman, PT Pos Indonesia juga menjadi tulang punggung dalam menggerakkan arus barang dan dokumen tanah air.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penelitian tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Job Crafting* dan *Work Engagement* Terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pos Indonesia Cabang Mojokerto)**”

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas peneliti merumuskan masalah yaitu :

1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah *Job Crafting* dan *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji, menjelaskan, dan menganalisa pengaruh *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Mojokerto.
2. Untuk menguji, menjelaskan, dan menganalisa pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Mojokerto

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan ilmu dibidang sumber daya manusia (MSDM) yang berkaitan dengan teori *Job Crafting* dan *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak - pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah wawasan pengetahuan dalam bidang penelitian dan untuk mengetahui penerapan *Job Crafting*, *Work Engagement* serta untuk mengetahui kinerja karyawan.