

# THE EFFECT OF JOB CRAFTING, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND INTRINSIC MOTIVATION TOWARD WORK ENGAGEMENT OF THE TEACHERS AT SENIOR HIGH SCHOOL 1 KEBUMEN

Nur Septi Karimah

Fakultas Ekonomi Universitas Putra Bangsa  
Jl. Ronggowarsito No. 18, Pejagoan, Kebumen, Jawa Tengah

[nursepti06@gmail.com](mailto:nursepti06@gmail.com)

## Abstraksi

*Job crafting* adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk merubah batas-batas dan mendesain pekerjaannya. *Emotional intelligence* adalah kemampuan mengenali emosi diri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. *Intrinsic motivation* berasal dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi pikiran dan perilaku seseorang. *Work engagement* adalah keadaan pikiran yang positif berkaitan dengan pekerjaan ditandai dengan adanya energi, dedikasi, dan penghayatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara parsial dan simultan antara *job crafting*, *emotional intelligence*, dan *intrinsic motivation* terhadap *work engagement* pada guru di SMA Negeri 1 Kebumen. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 guru dengan 30 sampel yang diambil secara acak. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan statistik termasuk dengan Korelasi Pearson. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *job crafting* dengan *work engagement*, tidak terdapat pengaruh antara *emotional intelligence* dan *intrinsic motivation* dengan *work engagement*, dan terdapat pengaruh secara simultan antara *job crafting*, *emotional intelligence*, dan *intrinsic motivation* dengan *work engagement*.

Kata kunci : *job crafting*, *emotional intelligence*, *intrinsic motivation*, *work engagement*, guru

## ABSTRACTION

*Job crafting* is an activity that employee do for changing their job limitation and design their job. *Emotional intelligence* is an ability for knowing emotion of oneself and other's feeling, an ability for giving motivation and managing emotion of oneself and in relationship with others. *Intrinsic motivation* affects employee's mind and behaviour. *Work engagement* is positive state of mind regarding to the job indicated with vigor, dedication, and absorption.

*The aim of this study was to observe whether there was relationships partially and simultaneously between job crafting, emotional intelligence, and work engagement on teacher of Senior High School 1 Kebumen. The population in this study were 55 teachers, 30 teachers with samples obtained by simple random sampling technique. Data analysis technique used was descriptive and statistic analysis including Pearson Correlation. The finding showed that there was effect between job crafting towards work engagement, there was no effect between emotional intelligence and intrinsic motivation toward work engagement partially and simultaneously there was effect between job crafting, emotional intelligence, toward work engagement.*

*Key words: job crafting, emotional intelligence, intrinsic motivation, work engagement, teacher*

## **PENDAHULUAN**

Menjajaki era Revolusi Industri 5.0. di mana semua kegiatan terfokus pada *human resources*, Indonesia sejatinya masih harus banyak berbenah. Banyak perusahaan, lembaga, dan organisasi lainnya berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada, tidak terkecuali pada lembaga pendidikan seperti Sekolah Menengah Atas. Tenaga pendidik di dalamnya selalu diberdayakan agar bisa membimbing para siswa dalam melahirkan *the next of agents of change*. Profesi tersebut sangat kompleks dan menantang, sebab keberhasilan peserta didik sebagai tolok ukur utama akreditasi sekolah, sehingga dibutuhkan guru yang dapat memberikan proses mengajar efektif supaya peserta didik mampu memahami dan menguasai materi (Ormrod dalam Wulandari & Ratnaningsih, 2017). Karakteristik tersebut lekat pada guru yang bersedia mencurahkan energi lebih, berdedikasi dan berkonsentrasi penuh terhadap tugas yang diemban, atau memiliki keterikatan kerja (Hakanen, Bakker dan Schaufeli dalam Wulandari & Ratnaningsih, 2017).

Baker dan Demerouti dalam Sofyanty (2016) menyatakan bahwa seseorang yang terikat dengan pekerjaannya akan menunjukkan ciri-ciri: a) Aspek semangat (*vigor*), berupa keadaan penuh energi, kegembiraan mental dan semangat tinggi pada saat bekerja serta kerelaan untuk memberikan usaha maksimal pada suatu pekerjaan disertai dengan ketahanan saat menghadapi situasi sulit. b) Aspek dedikasi (*dedication*) merujuk pada keterlibatan kuat pada pekerjaan, mereka merasakan suatu pengalaman antusias, menginspirasi, membanggakan dan penuh tantangan dalam pekerjaan tersebut. c) Aspek penghayatan (*absorption*) dikarakteristikkan dengan suatu konsentrasi penuh dan bahagia terhadap pekerjaannya, waktu menjadi cepat berlalu dan sulit untuk meninggalkan pekerjaannya.

*Job crafting* mengacu pada pencarian tantangan pekerjaan guna memotivasi pegawai untuk terus bekerja.

Sejalan dengan hal tersebut, Tims, Bakker, dan Derks dalam Harju dkk (2016) mengatakan, *job crafting is essentially about employees increasing resources and seeking challenges in their jobs in order to motivate themselves at work.*

Mulyasa dalam Wulandari & Ratnaningsih (2017) juga menyatakan bahwasanya guru rentan terhadap situasi menekan yang timbul dari hubungan individu dengan lingkungan kerja, oleh karenanya sebagai guru kecakapan dan intelektualitas tidaklah cukup untuk melaksanakan tugas, sehingga diperlukan juga kemampuan mengelola emosi dengan tepat. Kecerdasan Emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2007). Guru yang dapat mengambil respon dengan tepat dalam memutuskan akan menghasilkan keterikatan dan pembelajaran siswa (Prastadila dan Paramita dalam Wulandari & Ratnaningsih, 2017).

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi pikiran dan perilaku seseorang. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula peluang terciptanya *work engagement* (Insan, 2017).

Pemilihan SMA N 1 Kebumen sebagai tempat penelitian didasari karena SMA N 1 Kebumen sebagai sekolah favorit masyarakat Kebumen dan masuk ke 100 Sekolah Terbaik 2020 Nasional Versi LTMPT (Lembaga Tes Masuk Perguruan Tinggi) dengan peringkat 81 (<https://news.detik.com/berita/d-5283211/100-sekolah-terbaik-2020-nasional-versi-ltmpt-tempat-kamu-masuk>). Hal tersebut dirasa peneliti dapat memberikan karakteristik tersendiri dari warga sekolah dan lingkungan sekolah. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya prestasi akademik dan non akademik dari para siswa dan guru hingga ke tingkat nasional. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara *job crafting*, *emotional intelligence*, dan *intrinsic motiation* terhadap *work engagement* pada guru di SMA N 1 Kebumen.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 guru SMA N 1 Kebumen dengan 30 sampel yang diambil secara acak. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan statistik termasuk dengan Korelasi Pearson. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan model Skala Likert dengan empat pilihan jawaban. Penelitian ini menggunakan empat skala yaitu Skala Keterikatan Kerja yang disusun dari indikator semangat, dedikasi, dan penghayatan. Skala *job crafting* yang disusun dari indikator *task crafting*, *relational crafting*, dan *cognitive crafting*. Skala kecerdasan emosional yang disusun dari indikator mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orarang lain dan membina hubungan.

Skala motivasi intrinsik yang disusun dari indikator dorongan bertanggung jawab, berani mengambil resiko, ingin berprestasi, berusaha untuk berinteraksi sosial, ingin bekerja sama dengan karyawan lain, berusaha mendapatkan pengakuan atas kemampuan, ingin bertindak sportif dalam bekerja, profesi yang cukup menantang, ingin memiliki keamanan dalam bekerja, ingin memiliki kebebasan dalam bekerja dan tidak tertekan, ingin mendapat kepercayaan dari lembaga dengan baik dan ingin mendapatkan penghargaan dari rekan kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang dianalisis menggunakan bantuan program SPSS 25.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *job crafting* dengan *work engagement*. Hasil positif pada koefisien korelasi menunjukkan semakin tinggi *job crafting* pada guru di SMA N 1 Kebumen, semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lotta K. Harju, Jari J. Hakanen, Wilmar B. Schaufeli pada tahun 2016 yang berjudul “*Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study*”. Hasil penelitian tersebut yaitu *job crafting* dapat menurunkan *job boredom* dan *job crafting* dapat meningkatkan *work engagement*.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *emotional intelligence* dengan *work engagement*. Begitu pula dengan *intrinsic motiation* terhadap *work engagement* pada guru di SMA N 1 Kebumen. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya semakin tinggi *emotional intelligence* dan *intrinsic motiation* tidak memberikan pengaruh terhadap tingkat *work engagement* para guru, kemungkinan terdapat faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pada hasil penelitian secara simultan, terdapat hubungan antara *job crafting*, *emotional intelligence* dan *intrinsic motiation* terhadap *work engagement*.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *job crafting* dengan *work engagement*, tidak terdapat hubungan antara *emotional intelligence* dengan *work engagement*, tidak terdapat hubungan antara *intrinsic motiation* terhadap *work engagement*. Secara simultan, terdapat hubungan antara *job crafting*, *emotional intelligence* dan *intrinsic motiation* terhadap *work engagement*.

Saran yang dapat peneliti ajukan berdasarkan hasil penelitian, adalah bagi guru dan SMA N 1 Kebumen diharapkan dapat meningkatkan tingkat *job crafting* para guru dengan cara memperkaya diri dengan membaca buku dan menggali informasi terbaru, berhubungan baik dengan guru yang lain guna mempersiapkan bekal untuk mengajar para siswa. Bagi sekolah itu sendiri dapat memberi fasilitas seperti buku bacaan yang memadai, berbagai kegiatan dan komptisi guna menunjang tingkat kreativitas yang para guru butuhkan. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya yang hendak meneliti variabel keterikatan kerja, dapat meneliti dengan populasi yang berbeda dan mempertimbangkan variabel-variabel lain dari faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Demerouti, Evangelia et al, “Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing”.

EQ Mustafa, Zainal. (2009). *Mengurai variabel hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu.

Fazriati dan Budiono. (2017). “Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement yang dimediasi oleh Person Job Fit pada PT. Berlian Jasa Teminal Indonesia”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol (5), 3.

Ghozali, Imam. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga pratama.

Harju et al.,(2001). “Can Job Crafting Reduce Job Boredom And Increase Work Engagement? A Three-year Cross-lagged Panel Study”. *Journal of Vocational Behavior*, 12.

<https://news.detik.com/berita/d-5283211/100-sekolah-terbaik-2020-nasional-versi-ltmpt-tempat-kamu-masuk> diakses pada 2021.

<http://junaidichaniago.wordpress.com/> diakses pada tanggal 5 Agustus 2021.

Mérida-López et al.,(2017). “Contributions of Work-Related Stress and Emotional Intelligence to Teacher Engagement: Additive and Interactive Effects”. *International Journal of environmental Research and Public Health*, Vol 14, 1-15.

Mokalake. Kgomotso S. (2015). *The relationships between intrinsic motivation, social support and work engagement of shift workers in a South African Chemical Company*. Degree of Master Of Commerce. Africa: University Of South Africa.

Mulyanto, Heru dan Wulandari, Anna. (2010). *Peneitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung.

Pemerintah Indonesia. 2005. *Undang-Undang No 14 Tahun 2005*. Lembaran Negara RI tahun 2005. Jakarta.

Pridana Sidik, Muis Saludin, (2016). *Metodologi Peneitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekuilibria.

Putra, Eka Diraksa et al., (2015). "Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory". *Tourism and Hospitality Research*, Vol 0(0), 1–14.

Salim, Ukhti Makhabbati Rizqi. (2018). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Job Crafting Terhadap Work Engagement Dan Person-Job Fit Sebagai Variabel Mediasi*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Kebumen: Fakultas Ekonomi.

Sarwono, Jonathan. (2013). *Strategi Melakukan Riset Kuantitatif, Kualitatif, Gabungan*. Yogyakarta: ANDI.

Sofyanty, Devy. (2016). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Etos Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Broker Pt Monex Investindo Futures". *KNIT-2 Nusa Mandiri*, 1-10

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Afabeta.

Wulandari, Eka dan Zenita Ratnaningsih, Ika. (2017). "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Berakreditasi A Di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang". *Jurnal Empati*, Vol 6(1), 133-138.

Zuganef. (2018). *Metode Penelitian Bisnis dan Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.