

HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN *SUSTAINABLE EMPLOYABILITY* PADA PEGAWAI PT X

Shafira Denta Fitria¹, Meita Santi Budiani²
Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya^{1,2}
e-mail: shafira.21061@mhs.unesa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara job crafting dengan sustainable employability pada pegawai organik PT. X. Latar belakang penelitian didasari oleh dinamika dunia kerja yang terus berubah, menuntut pegawai untuk mampu beradaptasi dan bertahan dalam jangka panjang di perusahaan. Job crafting sebagai bentuk perilaku proaktif karyawan dalam memodifikasi pekerjaannya diperkirakan berperan penting dalam meningkatkan sustainable employability. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasional. Subjek penelitian berjumlah 140 pegawai organik PT. X, yang dipilih dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala job crafting dan sustainable employability yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment melalui SPSS versi 27.0.0 for Mac. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara job crafting dan sustainable employability dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,813 dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai dalam menyesuaikan dan memodifikasi pekerjaan mereka, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka untuk bertahan, beradaptasi, dan berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam mendorong job crafting sebagai strategi untuk mempertahankan keberlanjutan pegawai.

Kata Kunci: *Adaptabilitas, Job Crafting, Pegawai, Perubahan Organisasi, Sustainable Employability*

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between job crafting and sustainable employability in organic employees of PT. X. The background of the research is based on the changing dynamics of the world of work, demanding employees to be able to adapt and survive in the long term in the company. Job crafting as a form of proactive employee behavior in modifying their work is thought to play an important role in increasing sustainable employability. This study used a quantitative approach with correlational techniques. The research subjects totaled 140 PT. X organic employees, who were selected using saturated sampling technique. Data were collected using job crafting and sustainable employability scale questionnaires that had gone through validity and reliability tests. Data analysis was conducted using Pearson Product Moment correlation test through SPSS version 27.0.0 for Mac. The results showed that there is a very strong positive relationship between job crafting and sustainable employability with a correlation coefficient of 0.813 and a significance of 0.000 ($p < 0.05$). This finding suggests that the higher the ability of employees to customize and modify their jobs, the higher their ability to survive, adapt, and thrive in a dynamic work environment. This study provides practical implications for organizations in encouraging job crafting as a strategy to maintain employee continuity.

Keywords: *Adaptability, Employees, Job Crafting, Organizational Change, Sustainable Employability*

PENDAHULUAN

Pendahuluan antara lain berisi latar belakang masalah, kesenjangan antara yang diidealkan dan yang senyatanya, didukung oleh teori dan penelitian mutakhir yang relevan tentang masalah maksimal 10 tahun terakhir, dan nilai baru penelitian yang merupakan inovasi. Bagian ini ditulis sebanyak maksimum 20% dari badan artikel. Proses globalisasi dan perubahan yang mengikuti membawa berbagai pembaruan dalam aspek kehidupan, dunia kerja merupakan salah satu yang terpapar akan perubahan tersebut. Perubahan yang terjadi pada dunia kerja adalah saat ini jenis pekerjaan semakin banyak yang tersedia, mulai dari pekerjaan yang harus dikerjakan secara offline atau *Work Form Office* (WFO) maupun pekerjaan yang bisa dilaksanakan secara online dan tidak harus hadir di kantor dan dapat dilakukan dari rumah atau *Work Form Home* (WFH) dengan jumlah penawaran income yang hamper sama atau bahkan lebih besar diantara keduanya. Hal tersebut merupakan keadaan yang dapat menarik perhatian para pekerja dan menjadi salah satu pertimbangan untuk berpindah pekerjaan yang dapat membuat mereka bekerja dengan keadaan yang lebih nyaman dan sesuai dengan kondisi dirinya.

Fenomena yang ada menyebabkan para karyawan dapat dengan mudah akan merencanakan untuk berpindah tempat kerja dalam kurun waktu yang tidak begitu lama saat sudah menemukan pekerjaan yang lebih menguntungkan bagi mereka. Berdasarkan hasil survey Riches et al. (n.d.) yang dilakukan di Indonesia 6 dari 10 orang saat ini mencari pekerjaan baru, selain itu 9 dari 10 orang yang memulai pekerjaan baru dalam setahun terakhir sudah terbuka terhadap peluang baru. Hal ini juga tergambarkan pada Gallup, Inc., (2024) menyatakan bahwa 51% secara global di Asia Tenggara memiliki kecenderungan karyawan yang aktif mencari pekerjaan baru yang lainnya. Kedua data tersebut menggambarkan kurangnya kemauan untuk bertahan dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Masa kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat berpengaruh terhadap banyak nilai yang ada diperusahaan dan juga dalam diri pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Audina & Budiani., (2023) menyatakan bahwa ada hubungan yang penting antara keterampilan interpersonal dengan produktifitas kerja pada karyawan yang memiliki pengalaman kerja 6-10 tahun dengan nilai interpersonal skill dan produktivitas kerja Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$. Dalam keberlangsungan sebuah perusahaan terdapat nilai budaya yang sudah terbentuk dan harus terus menerus dikembangkan dan diturunkan kepada penerus yang berada di dalamnya. Apabila perusahaan tidak memiliki pegawai yang dapat bertahan lama dalam perusahaan tersebut maka hal ini akan menjadikan perusahaan tidak dapat bertahan lama dan meraih kesuksesan dengan baik, hal ini dikarenakan perusahaan tidak memiliki pegawai yang dapat beradaptasi dan bertahan lama untuk bisa melanjutkan dan mengembangkan budaya yang sudah ada pada lingkungan tersebut (Tenney et al., 2024). Kebertahanan yang dimiliki pegawai untuk dapat bekerja di sebuah perusahaan dalam jangka waktu yang panjang dapat disebut dengan *Sustainable Employability* (SE) (Oude Hengel, 2013).

Di Eropa Barat *Sustainable Employability* merupakan konsep yang dominan dimana dikonsepskan sebagai kombinasi dari kemampuan kerja, kelayakan kerja berbasis kompetensi, dan vitalitas, sehingga terutama berfokus pada kemampuan untuk terus bekerja. Sedangkan di Amerika lebih banyak dikaji terkait motivasi untuk terus bekerja (Pak et al., 2019). Untuk bertahan lama bekerja dalam suatu perusahaan dibutuhkan mempertahankan kapasitas fisik dan mental untuk melakukannya dan harus memiliki dan mempertahankan kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi pekerjaan mereka atau mencari pekerjaan baru ketika dibutuhkan. Banyak perusahaan yang mengalami permasalahan terkait kebertahanan pegawainya untuk bekerja sesuai dengan masa waktu yang panjang. Namun, hal ini bukan berarti menutup

kemungkinan terdapat perusahaan yang tidak dapat mengendalikan hal tersebut. Beberapa perusahaan berhasil menjaga kebertahanan karyawannya dengan berbagai faktor yang mendukung agar karyawan dapat bertahan ditempat tersebut.

PT. X merupakan salah satu perusahaan yang saat ini juga harus menghadapi masalah tentang kebertahanan pegawai. Melalui studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara sebelumnya didapatkan informasi bahwa Sejak tahun 2021 PT. X mengalami perubahan dimana awalnya terdiri atas 4 pelabuhan digabungkan menjadi sub holding yang dipetakan berdasarkan fungsinya. Perubahan ini menyebabkan adanya banyak perubahan tugas, hak, lokasi bekerja, dan berbagai kebijakan baru lainnya yang harus dialami oleh para pegawai. Dari wawancara awal yang telah dilakukan dengan staff dari departemen perencanaan dan pengelolaan SDM menyatakan bahwa PT. X sendiri telah berhenti melakukan rekrutmen pegawai organik sejak tahun 2021 hingga saat ini 2025 dan belum diketahui kapan akan kembali melakukan rekrutmen. Pegawai organik sendiri merupakan pegawai yang di rekrut secara resmi oleh organisasi itu sendiri dan mendapatkan status kepegawaian sebagai pegawai tetap. Selain itu, pegawai organik juga mendapatkan berbagai tunjangan dan gaji sebagai pegawai tetap sesuai dengan ketentuan yang dimiliki oleh organisasi. Terjadinya perubahan yang begitu drastis menimbulkan berbagai tantangan baru bagi PT. X salah satunya adalah untuk membuat pegawai tetap bertahan pada perusahaan. Beberapa departemen yang paling terparah oleh perubahan ini adalah pegawai organik kantor pusat PT. X di departemen Sumber Daya Manusia, departemen Strategi dan Komersial, serta departemen Keuangan dan Manajemen Risiko hal ini dikarenakan departemen Teknik dan juga departemen Operasional membutuhkan sertifikasi untuk dapat bergabung didalamnya sehingga kecil kemungkinan pegawai untuk dipindah tugaskan. Walaupun terdapat perubahan besar dan juga penghentian sementara dalam perekrutan pegawai organik, pegawai di PT. X tetap dapat bertahan dan mau melanjutkan bekerja dengan segala perubahan yang terjadi didalamnya.

Hasil wawancara lainnya dengan subjek 1 pegawai departemen Sumber Daya Manusia, subjek 2 dan subjek 3 pegawai departemen Keuangan dan Manajemen Risiko PT. X menyatakan bahwa pada awal masa bekerja subjek sempat memikirkan untuk menemukan pekerjaan lain yang cocok dengan jurusannya, namun setelah beberapa waktu berlalu pemikiran tersebut mulai hilang, hal ini sendiri dikarenakan adanya perasaan sesuai dengan tugas yang dimiliki, serta selama proses adaptasi yang dialami ke-3 subjek tersebut mendapatkan banyak bantuan dari rekan kerja senior terkait bagaimana sistem kerja yang ada dan memberikan berbagai sumber yang dapat membantu subjek untuk bisa belajar mandiri dan memperdalam bidang yang dikerjakan saat ini. Dalam penyesuaian diri dengan bidang yang dikerjakan saat ini ke-3 subjek melakukan pembelajaran sendiri untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dimiliki, hingga saat ini dapat menyesuaikan diri serta bersedia untuk terus bekerja di PT. X Surabaya hingga habis masa kerja. Kemampuan pegawai untuk dapat mengalami suatu nilai, memungkinkan untuk menyelesaikan tantangan yang ada, dan dapat mencapai tantangan yang ada dengan pembelajaran yang dilakukan disebut dengan *Capability* (Van Der Klink et al., 2015).

Selain informasi diatas subjek 4 dan subjek 5 dari departemen Strategi dan Komersial, subjek 6 dari departemen Keuangan dan Manajemen Risiko, serta subjek 7 dari departemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa tingkat adaptabilitas yang tinggi merupakan komponen utama yang mereka butuhkan untuk dapat bekerja secara efektif hingga saat ini. Karena lingkungan kerja mereka sering mengalami perubahan kebijakan yang signifikan, adaptasi ini dianggap sangat penting. Sistem kerja harus tetap relevan dan produktif dengan perubahan ini agar tetap relevan. Adaptasi yang baik akan membantu karyawan memenuhi

tuntutan pekerjaan dan mempertahankan kinerja yang stabil dalam menghadapi perubahan yang sering terjadi secara tiba-tiba.

Di sisi lain, subjek 3 dari departemen keuangan dan manajemen risiko menekankan pentingnya menjaga kesehatan mental sebagai salah satu faktor utama untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Dalam pandangannya, kesehatan mental yang stabil memberikan energi dan motivasi yang diperlukan untuk menjalani rutinitas kerja, terutama dalam menghadapi tekanan atau situasi yang penuh tantangan. Subjek ini juga menunjukkan bahwa berbagai upaya dan strategi personal diperlukan untuk menjaga keseimbangan mental, seperti melakukan aktivitas relaksasi, berbicara dengan rekan kerja, atau mencari dukungan dari lingkungan sekitar. Dukungan dari lingkungan sekitar atau dapat disebut dengan dukungan sosial dapat membantu munculnya perasaan dihargai, dianggap, serta membangkitkan antusias dari individu (Arindawanti & Izzati, 2021). Berbagai usaha adaptasi ini, baik yang dilakukan secara mental maupun fisik, merupakan bagian dari apa yang disebut sebagai personal inputs yaitu upaya individu untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang diembannya (Van Der Klink et al., 2015).

Menurut hasil wawancara dari subjek 4 pegawai departemen Strategi dan Komersial menyatakan bahawa hubungan dengan kolega dan atasan juga adalah poin penting yang harus dijaga dalam lingkungan kerja, saat memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan juga atasan maka proses bekerja akan berjalan dengan lebih baik serta dapat bekerja dengan perasaan nyaman. Subjek juga mengatakan bahwa untuk menjaga keselarasan pegawai di PT. X, perusahaan memberikan berbagai program edukasi kepada pegawai dengan harapan pegawai bisa memiliki pemahaman dan juga kemampuan yang sama atau merata. Pelatihan rutin diberikan sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu yang ditinjau melalui KPI yang dimiliki oleh perusahaan. Edukasi yang diberikan pada PT. X tidak hanya seputar tugas atau kebijakan baru yang perlu disosialisasikan, tetapi juga edukasi yang berkaitan dengan mental health yang diiringi juga disediakan konselor pegawai sebagai sarana konseling untuk para pegawai yang mengalami permasalahan selama proses bekerja berlangsung. Dalam Van Der Klink et al., (2015) berbagai kondisi dan juga fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk menjadi sebuah lingkungan belajar pegawainya disebut dengan *Work Inputs*.

Van Der Klink et al., (2015) menyatakan bahwa untuk membuat *inputs* dapat menjadi *SE* dibutuhkan *Conversion Factor* yang memiliki peran sebagai penghubung antara *inputs* dengan *Capabilty* sehingga dapat terbentuk *Sustainable Employability*. *Conversion Factor* sendiri terdiri dari tiga faktor antara lain adalah faktor pribadi, faktor organisasi, dan faktor sosial/eksternal. Faktor pribadi yang dimaksud dalam *Conversion Factor* adalah motivasi, kemauan belajar, serta sikap proaktif yang dilakukan oleh individu untuk mendukung tugas yang dimiliki selama bekerja. Salah satu bentuk dari *Conversion Factor* sendiri adalah *Job Crafting*.

Perilaku yang ditunjukkan oleh individu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan yang mereka hadapi dapat disebut sebagai job crafting (Budiani et al., 2022). *Job Crafting* mengacu pada modifikasi elemen pekerjaan yang dapat dilakukan individu secara sosial, fisik, dan kognitif untuk membuat pekerjaan lebih bermakna. Oleh karena itu, individu disebut sebagai "job crafters" yang lebih aktif, daripada penerima pasif dari desain pekerjaan yang telah ditentukan (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Menurut Kaiser dalam Irfan dan Qadeer (2020) *job crafting* merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan *Sustainable Employability* pada pegawai. Melalui hasil interview yang dilakukan dengan staff pengembangan dan perencanaan SDM di PT. X menyatakan bahwa pegawai dapat bertahan di perusahaan dalam waktu yang lama karena mereka memiliki adaptabilitas tinggi, kemampuan menjaga hubungan dengan lingkungan sosial dan mampu mengembangkan kemampuan yang

mereka miliki serta menyesuaikan diri terhadap tugas yang dimiliki. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai di PT. X melakukan perilaku proaktif selama bekerja atau dapat dikatakan sebagai *job crafting*.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kondisi *Sustainable Employability* pada PT. X Surabaya. Penelitian tentang *Sustainable Employability* yang telah ada sebelumnya masih banyak dilakukan di luar wilayah Indonesia. Penelitian ini memberikan pembeda dari penelitian sebelumnya melalui subjek yang diambil yaitu di PT. X Surabaya. Selain itu, penelitian ini dilakukan untuk melihat langsung bagaimana hubungan antara *Job Crafting* dengan *Sustainable Employability* pada subjek. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu berbagai perusahaan untuk mengembangkan *Job Crafting* pada pegawai untuk meningkatkan *Sustainable Employability* dan dapat menjaga perusahaan tidak mengeluarkan biaya yang begitu banyak karena pegawai yang keluar masuk sehingga menyebabkan proses rekrutmen yang memakan banyak biaya, dan membantu perusahaan untuk dapat menurunkan berbagai nilai yang sudah terbentuk sebelumnya guna menjaga keberlangsungan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angka serta melakukan analisis data dengan statistik untuk mengukur variabel dalam melakukan pengujian teori (Siroj et al., 2024). Penelitian menerapkan analisis korelasional untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dengan *Sustainable Employability* pada pegawai. Sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri atas anggota dalam populasi yang ada (Susanto et al., 2024). Metode sampling yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik Sampling Jenuh yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Teknik ini biasanya diterapkan ketika ukuran populasi relatif kecil atau penelitian ingin mengambil semua populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini kriteria kriteria subjek yang akan diambil adalah pegawai organik di PT. X. Sampel penelitian ini diambil sebanyak 140 pegawai organik dengan 30 pegawai organik digunakan sebagai sampel *try out* serta 110 pegawai organik digunakan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan informasi dengan menggunakan skala psikologis, dimana peneliti Menyusun instrument *sustainable employability* yang dikembangkan oleh Van Der Klink et al., (2015) *Capability*, *Personal Inputs*, dan *Work Inputs*. Sedangkan instrumen *job crafting* disusun berdasarkan teori Wrzesniewski & Dutton (2001) *Task Crafting*, *Relational Crafting*, dan *Cognitive Crafting*. Instrumen yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup skala *Sustainable Employability* dan juga *job crafting*. Proses *try out* dilakukan pada tanggal 17 April 2025. Setelah *try out* instrument dilakukan dilanjutkan dengan Menyusun tabulasi data hasil *try out* sebagai evaluasi validitas dan reliabilitas dari instrument *sustainable employability* dan *job crafting*. *Try out* instrumen dilakukan dengan menggunakan 30 pegawai organik PT. X dan dipastikan pertanyaan yang telah tereliminasi pada tahap ini tidak akan digunakan dalam kuesioner. Hasil pengukuran uji validitas pada skala *Sustainable Employability* mendapati bahwa terdapat 17 aitem pertanyaan yang tereliminasi dari 46 aitem pertanyaan, maka dinyatakan terdapat 29 aitem yang valid dan tereliminasi, serta hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap variable *sustainable employability* menunjukkan nilai 0.891. Sedangkan pada variable *job crafting* di dapatkan nilai hasil uji reliabilitas sebesar 0.885. Penelitian dilaksanakan dengan melakukan penyebaran instrument yang telah di *try out* dan dengan pertanyaan yang telah dinyatakan valid. Penelitian dilakukan terhadap 110 pegawai organik PT. X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memudahkan pemahaman dan pembacaan, hasil penelitian dideskripsikan terlebih dahulu, dilanjutkan bagian pembahasan. Subjudul hasil dan subjudul pembahasan disajikan terpisah. Bagian ini harus menjadi bagian yang paling banyak, minimum 60% dari keseluruhan badan artikel.

Hasil

Hasil dapat disajikan dalam bentuk tabel angka-angka, grafik, deskripsi verbal, atau gabungan antara ketiganya. Tabel, grafik, atau gambar tidak boleh terlalu panjang, terlalu besar, atau terlalu banyak. Penulis sebaiknya menggunakan variasi penyajian tabel, grafik, atau deskripsi verbal. Tabel dan grafik yang disajikan harus dirujuk dalam teks. Cara penulisan tabel ditunjukkan pada Tabel 1. Tabel tidak memuat garis vertikal (tegak) dan garis horisontal (datar) hanya ada di kepala dan ekor tabel. Ukuran huruf isian tabel dan gambar boleh diperkecil.

Proses analisis data pada penelitian menggunakan program SPSS versi 27.0.0 untuk MacBook. Hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Job Crafting</i>	110	74.00	150.00	116.3000	13.43250
<i>Sustainable Employability</i>	110	49.00	109.00	85.7455	10.50246

Dari hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan, dapat dilihat jumlah subjek sebesar 110 subjek, yang tertulis pada $N = 110$. Nilai *mean* atau rata-rata pada variable *sustainable employability* adalah 116.300 dengan nilai terendah mencapai 74.00 dan standar deviasi sebesar 13.43250. Sementara nilai *mean* untuk variable *job crafting* adalah 85.7455 dengan nilai terendah mencapai 49.00 dan standar deviasi sebesar 10.50246.

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Nilai (p)	Signifikansi	Karakteristik
>0,05		Distribusi data normal
<0,05		Distribusi data tidak normal

Hasil penilaian normalitas yang dilakukan melalui uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, menggunakan SPSS versi 27.0.0 untuk MacBook, disajikan di sini. Hasil evaluasi normalitas diturunkan dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari 0,886, yang menunjukkan bahwa data sesuai dengan distribusi normal.

Uji Reliabilitas

“Variabel”	“Jumlah Aitem”	“Nilai <i>Alpha Cronbach</i> ”
<i>Sustainable Employability</i>	29	0.858
<i>Job Crafting</i>	22	0.840

Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap variable *sustainable employability* menunjukkan nilai 0.858. Sedangkan pada variable *job crafting* di dapatkan nilai hasil uji reliabilitas sebesar 0.840.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Uji Hipotesis

		<i>Job Crafting</i>	<i>Sustainable Employability</i>
<i>Job Crafting</i>	Pearson Correlation	1	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	110	110
<i>Sustainable Employability</i>	Pearson Correlation	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	110	110

Dari tabel 3, seseorang dapat memastikan nilai kognitif yang terkait dengan konstruksi kerajinan kerja dan kemampuan kerja berkelanjutan, yang diukur pada 0,000 ($p < 0.05$); ambang signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua konstruksi sehingga dapat dikatakan H_0 ditolak. Selain itu, data pada tabel menyajikan bahwa koefisien korelasi yang dimiliki oleh kedua variabel adalah 0.813** yang mengindikasikan terdapat korelasi kuat antara kedua variabel *job crafting* dengan *sustainable employability*. Koefisien korelasi yang dimiliki bersifat positif sehingga semakin tinggi variabel *job crafting* maka semakin tinggi pula tingkat *sustainable employability* yang dimiliki oleh para pegawai PT. X.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *job crafting* dengan *sustainable employability* pada pegawai organik PT. X. Hipotesis dalam penelitian menyatakan “Terdapat hubungan antara *job crafting* dengan *sustainable employability* pada pegawai PT. X”. Analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 27.0.0 untuk Macbook dengan jumlah subjek 140 pegawai organik PT. X. Hasil analisis yang telah dihitung menggunakan *pearson product moment* didapatkan hasil nilai signifikan korelasi diantara variable *job crafting* dengan *sustainable employability* adalah 0,000 ($p < 0,05$) yang mendefinisikan adanya hubungan signifikan antara variabel *job crafting* dengan *sustainable employability*. Maka, hipotesisi penelitian (H_1) yang menyatakan terdapat korelasi antara *job crafting* dengan *sustainable employability* pada pegawai organik PT. X dapat diterima.

Instrumen penelitian variable *sustainable employability* dan *job crafting* yang digunakan dalam penelitian ini telah diuji dan dinyatakan valid serta reliabel. Seluruh aitem yang digunakan merupakan aitem yang memiliki nilai item-total diatas 0,3 serta nilai Cronbach’s Alpha diatas 0,7 yang menunjukkan terdapat konsistensi internal yang baik. Hasil

uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov menunjukkan nilai sebesar 0,886 sehingga data terbukti berdistribusi dengan normal dan bersifat linear yang ditunjukkan dari nilai linearity sebesar 0.000.

Dari hasil uji korelasi yang dilakukan dengan menggunakan *pearson product moment* didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.813 yang menunjukkan terdapat korelasi positif yang sangat kuat diantara *job crafting* dengan *sustainable employability* pada pegawai organik PT. X. Hubungan searah yang ditunjukkan pada hasil uji menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat *job crafting* maka semakin tinggi pula tingkat *sustainable employability* yang dimiliki oleh pegawai organik PT. X. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irfan & Qader (2020) yang menyatakan *job crafting* memiliki hubungan yang positif dengan *sustainable employability* dimana dengan memodifikasi pekerjaan karyawan dapat terus membangun sumber daya sesuai dengan yang dibutuhkan sehingga mau dan mampu bertahan dengan jangka waktu yang lama dalam suatu perusahaan.

Van der Klink et al (2016) menyatakan bahwa penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dimensi nilai dari pekerjaan yang ada. Perhatian terhadap nilai pekerjaan ini diyakini dapat memberikan dampak positif terhadap *sustainable employability* para karyawan. Jika seorang pekerja merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan sesuai dengan nilai-nilai mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan lebih berkomitmen untuk terus bekerja. Sejalan dengan pernyataan tersebut, penelitian juga menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat memengaruhi nilai dalam pekerjaan adalah *conversion factors* (Van der Klink et al., 2016). Konsep ini merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola keterampilan, sumber daya, dan tugas yang dimiliki agar selaras dengan nilai dan tujuan pribadinya. Melalui *conversion factors*, karyawan dapat mengoptimalkan potensi diri mereka sehingga mampu mencapai dimensi nilai dalam pekerjaan dan pada akhirnya mendukung kemampuan kerja yang berkelanjutan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Van der Klink et al (2016) di mana *job crafting*, yang merupakan bentuk konkret dari *conversion factor*, terbukti memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *sustainable employability*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job crafting* yang dilakukan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *sustainable employability* yang dimiliki. Dengan kata lain, upaya proaktif dalam membentuk dan menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi berkontribusi besar terhadap kemampuan individu untuk tetap relevan dan produktif dalam jangka panjang.

Selain *job crafting* yang termasuk dalam salah satu bentuk *personal conversion factor*, terdapat faktor lain yang juga turut memengaruhi *sustainable employability*, yaitu faktor sosial atau eksternal. Faktor ini mencakup elemen-elemen yang berasal dari lingkungan kerja, seperti dukungan dari atasan, hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi, serta kebijakan dan sistem yang ada dalam perusahaan. Faktor-faktor eksternal ini memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman kerja seseorang, sehingga berpengaruh terhadap sejauh mana individu dapat mengelola dan memanfaatkan keterampilan serta sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan kerja yang bermakna dan berkelanjutan.

Dalam kerangka yang dikemukakan oleh Van der Klink et al (2016) faktor sosial atau eksternal ini dikategorikan sebagai *work conversion factors*. Artinya, terdapat aspek-aspek sosial dan organisasi yang memungkinkan atau menghambat individu dalam mengonversi input lingkungan kerja menjadi hasil yang bernilai dalam konteks pekerjaan mereka. Dengan kata lain, *sustainable employability* tidak semata-mata bergantung pada kemampuan individu untuk melakukan *job crafting*, tetapi juga dipengaruhi oleh adanya dukungan dan kondisi lingkungan kerja yang memungkinkan individu mengembangkan dan mempertahankan kapasitas kerjanya.

Lingkungan sosial yang positif dapat memperkuat motivasi, meningkatkan kesejahteraan, serta memberikan ruang bagi individu untuk terus tumbuh dalam pekerjaannya.

Pernyataan ini sekaligus menjelaskan mengapa hasil uji statistik *Pearson Product Moment* dalam penelitian ini menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,813 dan tidak mencapai angka sempurna (1,000). Meskipun nilai tersebut menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara *job crafting* dan *sustainable employability*, tetap ada variabel-variabel lain yang juga berperan penting dalam mendukung keberlanjutan daya kerja seorang karyawan. Artinya, masih banyak faktor eksternal dan sosial lain yang belum diteliti dalam studi ini namun memiliki pengaruh besar, seperti gaya kepemimpinan, kesempatan pengembangan karier, keamanan kerja, serta iklim organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan *sustainable employability* sebaiknya dilakukan secara holistik, tidak hanya dengan mendorong inisiatif individu seperti *job crafting*, tetapi juga dengan membangun sistem kerja yang mendukung dan memberdayakan karyawan dalam jangka panjang.

Nilai korelasi sebesar 0,813 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara *job crafting* dan *sustainable employability*. Namun, korelasi tidak mencapai 1,000 karena dalam konteks dunia kerja, *sustainable employability* tidak hanya ditentukan oleh *job crafting* semata, melainkan juga oleh berbagai faktor lain seperti dukungan organisasi, kondisi kesehatan, dan kompetensi individu. Selain itu, variasi individual dan kesalahan pengukuran juga berkontribusi pada tidak tercapainya korelasi sempurna. Tims dan Bakker menunjukkan bahwa *job crafting* memengaruhi kesejahteraan kerja dan performa, namun juga menyatakan bahwa faktor lain turut berkontribusi terhadap hasil kerja jangka panjang seperti *sustainable employability*.

Berdasarkan tabel *Descriptive Statistics* tersebut, dapat dilihat bahwa data penelitian ini melibatkan sebanyak 110 responden yang memberikan jawaban valid pada dua variabel utama, yaitu *Job Crafting* dan *Sustainable Employability*. Data ini menyajikan informasi dasar mengenai sebaran nilai pada kedua variabel tersebut, meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Penyajian statistik deskriptif ini penting untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data sebelum dilakukan analisis lebih lanjut seperti korelasi atau regresi.

Pada variabel *Job Crafting*, nilai minimum yang diperoleh responden adalah 74.00, sedangkan nilai maksimum mencapai 136.00. Nilai rata-rata (*mean*) dari *Job Crafting* adalah 110.1034, dengan standar deviasi sebesar 11.48710. Rata-rata yang tinggi ini menunjukkan bahwa secara umum responden cenderung melakukan *job crafting* dalam tingkat yang cukup tinggi. Hal ini dapat menunjukkan adanya kecenderungan positif dari para karyawan untuk secara aktif menyesuaikan pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadi, yang juga bisa berkaitan dengan meningkatnya rasa makna dan kepuasan kerja.

Sementara itu, pada variabel *Sustainable Employability*, nilai minimum yang diperoleh adalah 49.00, dengan nilai maksimum sebesar 108.00. Rata-rata dari variabel ini adalah 87.6725, dengan standar deviasi 10.52816. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum, persepsi responden terhadap keberlanjutan daya kerja mereka berada pada level yang cukup tinggi. Dengan kata lain, mayoritas responden merasa bahwa mereka memiliki kapasitas untuk tetap bekerja secara efektif dalam jangka panjang. Jika dikaitkan dengan nilai *Job Crafting* yang juga tinggi, hal ini dapat mengindikasikan bahwa usaha proaktif dalam membentuk pekerjaan (*job crafting*) mungkin berkontribusi positif terhadap keberlanjutan daya kerja (*sustainable employability*).

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. X dimana pekerja memiliki kemungkinan untuk dipindah tugaskan dengan waktu dan tempat yang tidak dapat diperkirakan, maka dari hasil penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara *job crafting* dengan *sustainable employability* dapat dilihat pegawai organik PT. X yang mampu dan berkenan untuk bertahan

dalam jangka waktu yang panjang dalam suatu perusahaan dikarenakan individu memiliki kemampuan untuk dapat memodifikasi tugas yang dimiliki agar dapat tetap sesuai dengan nilai diri yang dimiliki oleh individu. Hasil dari penelitian juga didukung oleh temuan dari Van Wingerden & Poell., (2017) bahwa karyawan yang memiliki kemampuan *job crafting* akan mengalami peningkatan pada kompetensi, fleksibilitas kerja, dan keberlanjutan karier di tempat kerjanya.

Sustainable employability dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah faktor individu. Menurut Van Der Klink et al., (2016) faktor individu oleh pegawai akan dapat membantu individu dalam mengelola pengetahuan serta kemampuan kreatif yang dimiliki untuk mencapai tujuan kerja yang bernilai sesuai dengan kepribadian dan konteks yang individu miliki. Hal ini akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti, karyawan akan mampu mengatur ulang tugas yang dimiliki untuk dapat lebih berinteraksi dengan koleganya karena menghargai adanya hubungan sosial di tempat kerja.

Dari hasil uji Pearson Product Moment yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi, kemampuan adaptasi yang baik, serta sikap proaktif cenderung memiliki kapasitas untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama di suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut mencerminkan kesiapan individu dalam menghadapi tantangan kerja yang dinamis dan kompleks, serta menunjukkan kecenderungan untuk terus berkembang dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Dengan kata lain, karakteristik individu yang positif ini sangat berkontribusi terhadap keberlanjutan daya kerja atau *sustainable employability*.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qadeer et al. (2022), yang menyatakan bahwa *job crafting* memiliki peran penting dalam proses motivasi kerja. Ketika individu mampu membentuk dan menyesuaikan pekerjaannya sesuai dengan kekuatan, minat, dan nilai-nilai pribadi, maka proses motivasi akan terbentuk secara alami. Lebih lanjut, Qadeer et al. juga menekankan pentingnya dukungan manajerial dalam memperkuat proses ini. Dengan adanya sinergi antara upaya individu dan dukungan dari pihak organisasi, maka *sustainable employability* dapat mulai terbentuk dan berkembang secara optimal dalam lingkungan kerja.

Pentingnya *sustainable employability* juga ditegaskan dalam penelitian Gürbüz et al. (2024), yang menunjukkan bahwa tingkat keberlanjutan daya kerja yang tinggi memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tidak hanya itu, *sustainable employability* juga berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Hal ini tentu memberikan keuntungan besar bagi perusahaan, karena karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung lebih produktif, loyal, dan mampu menciptakan nilai tambah dalam jangka panjang. Oleh karena itu, mendorong terbentuknya *sustainable employability* melalui penguatan faktor individu seperti *job crafting* dan dukungan organisasi menjadi strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia modern.

Dari uraian yang telah dijelaskan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *job crafting* dengan *sustainable employability*. Pegawai dengan tingkat *job crafting* yang baik akan dapat menyesuaikan diri dengan baik antara tugas yang dimiliki dengan lingkungan serta nilai dirinya. Dengan hal ini maka pegawai akan dapat memiliki kemampuan dalam bertahan dan juga berkenan untuk tetap bekerja disuatu tempat yang sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 140 pegawai organik PT. X, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara *job crafting* dengan *sustainable employability*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,813 dengan Copyright (c) 2025 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi

signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai dalam memodifikasi dan menyesuaikan pekerjaannya (job crafting), maka semakin tinggi pula kemampuan mereka untuk bertahan dan berkembang secara berkelanjutan di tempat kerja. Instrumen yang digunakan telah terbukti valid dan reliabel, serta data memenuhi asumsi normalitas dan linearitas. Penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya (Irfan & Qader, 2020; Van Wingerden & Poell, 2017) yang menyatakan bahwa job crafting berperan penting dalam meningkatkan kompetensi, fleksibilitas, dan keberlanjutan karier. Dalam konteks kerja di PT. X yang dinamis, hasil ini menunjukkan bahwa individu yang mampu menyesuaikan tugas kerja dengan nilai dan kepribadiannya akan lebih mampu bertahan, beradaptasi, dan berkembang dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arieska, P. K., & Herdiani, N. (2018). Pemilihan teknik sampling berdasarkan perhitungan efisiensi relatif. *Jurnal Statistika Universitas Muhammadiyah Semarang*, 6(2). <https://doi.org/10.26714/jsunimus.6.2.2018>
- Arindawanti, R. A. D., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan subjective well-being pada karyawan bagian produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 42–56. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i4.41139>
- Audina, N. A., & Budiani, M. S. (2023). Hubungan antara masa kerja dan interpersonal skill dengan produktivitas kerja pegawai kantor X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 776–791. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.54741>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*. Pustaka Pelajar.
- Budiani, M. S., Puspitadewi, N. W. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara adversity quotient dan self-efficacy dengan job crafting pada wanita bekerja dengan sistem work from home (WFH). *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(1), 27–38. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n1.p27-38>
- Fleuren, B. P. I., De Grip, A., Jansen, N. W. H., Kant, I., & Zijlstra, F. R. H. (2020). Unshrouding the sphere from the clouds: Towards a comprehensive conceptual framework for sustainable employability. *Sustainability*, 12(16), 6366. <https://doi.org/10.3390/su12166366>
- Gürbüz, S., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Brouwers, E. P. M. (2023). Sustainable employability and work engagement: A three-wave study. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1188728>
- Gürbüz, S., Bakker, A. B., Joosen, M. C. W., Noordik, E., Kok, R. N., Penders, G. B. S., & Brouwers, E. P. M. (2024). Sustainable employability and work outcomes: A prospective study. *BMC Public Health*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20576-9>
- Hengel, K. M. O. (2013). *Sustainable employability of construction workers* [Disertasi, Vrije Universiteit Amsterdam].
- Irfan, S. M., Qadeer, F., Abdullah, M. I., & Sarfraz, M. (2022). Employer's investments in job crafting to promote knowledge worker's sustainable employability: A moderated mediation model. *Personnel Review*, 52(8), 2025–2047. <https://doi.org/10.1108/pr-10-2021-0704>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Pak, K., Kooij, D., De Lange, A., Van Veldhoven, M., Tilburg University, Open University of the Netherlands, & HAN University of Applied Sciences. (2019). Human resource management and the ability, motivation and opportunity to continue working: A review of quantitative studies. *Human Resource Management Review*, 29(3). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.07.002>

- Riches, O., PageGroup, & Page Insights. (n.d.). *Talent trends 2023 | Indonesia | The invisible revolution*. Retrieved from <https://www.page.com>
- Siroj, R. A., Afgani, W., Fatimah, F., Septaria, D., & Salsabila, G. Z. (2024). Metode penelitian kuantitatif pendekatan ilmiah untuk analisis data. *Jurnal Riset Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(3). <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.32467>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep penelitian kuantitatif: Populasi, sampel, dan analisis data (sebuah tinjauan pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Tenney, M. (2024, September 20). What is employee sustainability? *PeopleThriver*. <https://peoplethriver.com/what-is-employee-sustainability/>
- Van der Klink, J. J., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R., Abma, F. I., Brouwer, S., & Van der Wilt, G. J. (2015). Sustainable employability – Definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(1), 71–79. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3531>
- Van Wingerden, J., & Poell, R. F. (2017). Employees' perceived opportunities to craft and in-role performance: The mediating role of job crafting and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 8, 1876. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01876>
- 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. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>