

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin banyak karyawan dari kalangan muda yang mulai mempertanyakan sejauh mana pekerjaan yang mereka jalani dapat selaras dengan nilai, minat, dan tujuan hidup pribadi (Devi dkk., 2024). Di tengah dorongan untuk terus produktif dan adaptif dalam dunia kerja yang cepat berubah, muncul kebutuhan baru yang bukan hanya untuk “bisa bertahan”, tetapi juga untuk merasa bahwa pekerjaan yang dijalani *bermakna*. Hal ini tercermin dalam survei global Deloitte Insight (2023) yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh milenial dan Gen Z merasa pekerjaan mereka tidak memberikan makna personal yang kuat, dan hanya sebagian kecil yang benar-benar melihat pekerjaan sebagai cerminan dari diri mereka sendiri.

Fenomena ini juga muncul di Indonesia Drazic & Schermuly (2024) menemukan bahwa banyak pekerja muda merasa terjebak dalam pekerjaan yang terlalu kaku, terlalu administratif, dan tidak memberi ruang bagi ekspresi diri atau pengembangan kekuatan pribadi. Tidak sedikit yang mengaku merasa “bekerja hanya untuk menggugurkan kewajiban”, bukan karena mereka merasa terhubung secara emosional atau kognitif dengan apa yang mereka lakukan. Situasi ini menunjukkan bahwa ada sesuatu yang hilang dalam pengalaman kerja sehari-hari seperti rasa memiliki, rasa kontrol, dan kesempatan untuk menciptakan makna dari pekerjaan itu sendiri.

Salah satu pendekatan yang relevan dalam menjawab dinamika ini adalah *job crafting*, sebuah konsep yang diperkenalkan oleh Wrzesniewski & Dutton (2001) yang merujuk pada perilaku individu untuk secara proaktif memodifikasi tugas, hubungan sosial, atau persepsi terhadap pekerjaan mereka guna menciptakan kesesuaian antara pekerjaan dan identitas personal, minat, serta kekuatan individu. Dalam konteks lingkungan kerja yang terus berubah, *job crafting* bukan hanya menjadi bentuk ekspresi diri dalam pekerjaan, tetapi

juga merupakan strategi mempertahankan kesejahteraan psikologis yang baik (Guan & Frenkel, 2018).

Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa praktik *job crafting* sudah mulai dilakukan oleh sebagian karyawan, meskipun masih dalam taraf yang belum sepenuhnya optimal. Studi pendahuluan melalui wawancara terhadap tiga orang karyawan dari perusahaan swasta di Indonesia mengungkapkan bahwa beberapa responden telah menunjukkan inisiatif untuk menyesuaikan cara kerja dengan gaya pribadi atau menyusun ulang prioritas tugas agar lebih sesuai dengan kekuatan mereka. Namun, upaya tersebut umumnya masih bersifat spontan, belum dilandasi oleh pemahaman yang mendalam mengenai konsep *job crafting* dan terkadang lingkungan belum mendukung. Selain itu, belum semua aspek pekerjaan dimodifikasi secara proaktif, sebagian besar penyesuaian masih terbatas pada cara menyelesaikan aspek tugas dan pekerjaan saja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun praktik *job crafting* mulai muncul, kapasitas dan kesadaran untuk menerapkannya secara menyeluruh masih dapat ditingkatkan.

Kondisi tersebut menjadi perhatian penting dalam kajian psikologi industri & organisasi, mengingat *job crafting* memiliki kontribusi signifikan terhadap motivasi kerja, keterlibatan, dan kesejahteraan psikologis (Guan & Frenkel, 2018; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Lebih dari itu, *job crafting* juga berkorelasi positif dengan retensi karyawan, inovasi kerja, dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Sharma & Nambudiri, 2020). Oleh sebab itu, penting untuk menelusuri lebih jauh faktor-faktor yang memfasilitasi munculnya perilaku *job crafting*.

Lebih lanjut lagi, beberapa studi juga mengungkapkan bahwa ketiadaan *job crafting* dalam organisasi justru dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif bagi karyawan maupun organisasi. Penelitian Petrou, Demerouti, dan Schaufeli (2015) menemukan bahwa rendahnya *job crafting* berkaitan dengan meningkatnya *role ambiguity* dan *emotional exhaustion*, yang pada akhirnya mendorong munculnya *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang tidak atau jarang melakukan *job crafting* lebih rentan menghadapi ketidakjelasan peran, mengalami kelelahan emosional, serta memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Selain itu, meta-analisis Lazazzara et al. (2020) juga melaporkan bahwa ketika karyawan tidak aktif membentuk kembali pekerjaan mereka secara positif atau biasa disebut *job crafting*, hal tersebut dapat menurunkan kesejahteraan kerja dan meningkatkan risiko turnover intention. Kondisi ini sering kali terjadi ketika karyawan berada dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung otonomi atau kreativitas, sehingga membuat mereka merasa terjebak dalam tugas-tugas yang stagnan. Ilies et al. (2012) juga mengungkapkan bahwa *job crafting* berperan penting dalam membantu karyawan mengelola konflik antara pekerjaan dan keluarga. Tanpa adanya *job crafting*, *work-family conflict* akan meningkat, yang dapat memicu stres kronis serta menurunkan kepuasan kerja.

Meninjau dari beberapa dampak baik yang dapat ditimbulkan dari tingkat *job crafting* yang baik, serta dampak negatif dari ketiadaan/rendahnya tingkat *job crafting* pada karyawan, dapat disinyalir bahwa *job crafting* merupakan salah satu hal penting untuk dimiliki oleh karyawan. Temuan-temuan di atas menegaskan pentingnya *job crafting* sebagai perilaku proaktif yang memungkinkan karyawan menyesuaikan pekerjaan mereka agar lebih bermakna, relevan, dan selaras dengan kemampuan maupun kebutuhan pribadi. Jika perilaku ini tidak terjadi, maka karyawan berisiko mengalami kesejahteraan kerja yang menurun, kepuasan kerja yang menurun, hingga keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Salah satu faktor yang diyakini berperan signifikan dalam mempengaruhi *job crafting* adalah kualitas hubungan antara atasan dan bawahan yang dikonsepsikan dalam teori *Leader Member Exchange* (LMX) (Dar dkk., 2023). *LMX*, sebagaimana dikembangkan oleh Graen & Uhl-Bien (1995) yang menekankan bahwa hubungan antara pemimpin dan anggota tidak bersifat homogen, melainkan bersifat dua arah berdasarkan kualitas pertukaran sosial. Hubungan yang berkualitas tinggi ditandai oleh adanya kepercayaan, rasa hormat, dan kewajiban timbal balik yang kuat, yang pada gilirannya menciptakan iklim kerja yang suportif dan aman secara psikologis. Penelitian oleh Breevaart dkk. (2015) menunjukkan bahwa *LMX* yang tinggi mendorong perilaku *job crafting* karena karyawan merasa dihargai, dipercaya, dan memiliki otonomi untuk mendesain ulang pekerjaannya secara konstruktif.

Aspek lain yang tak kalah penting dapat berperan positif pada *job crafting* adalah *work engagement* (Dewi et al., 2021). *Work engagement* sendiri adalah sebuah konstruksi psikologis yang merujuk pada kondisi positif, penuh energi, antusiasme, dan terpicu terhadap pekerjaan (Bakker, 2011). Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *work engagement* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *vigor* (semangat dan daya tahan dalam bekerja), *dedication* (rasa keterikatan, antusiasme, dan kebanggaan terhadap pekerjaan), serta *absorption* (keterlibatan total dalam menjalani tugas). Ketiga dimensi ini membentuk pondasi motivasional yang kuat untuk mendorong perilaku proaktif dalam konteks kerja, termasuk di antaranya adalah *job crafting*. Hal ini sejalan dengan penelitian Haryanti (2020) yang mengatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job crafting*. Individu yang *engaged* cenderung melihat pekerjaan sebagai bagian dari identitas personal mereka, sehingga terdorong untuk menciptakan pekerjaan yang lebih sesuai dengan nilai dan kekuatan individu (Dewi et al., 2021).

LMX dan *work engagement* dapat dilihat sebagai sumber daya kontekstual dan personal yang memperkuat kapasitas adaptasi individu dalam menghadapi tuntutan kerja. *LMX* berperan sebagai *job resource* eksternal yang memberikan dukungan sosial, sementara *work engagement* menjadi *job resource* internal yang membangun motivasi dan energi kerja intrinsik. Kombinasi kedua faktor ini diyakini memberikan sinergi positif yang memungkinkan karyawan untuk mengelola tuntutan kerja, memperluas peran, serta menciptakan makna baru dalam pekerjaan mereka secara lebih efektif.

Berdasarkan hasil temuan yang telah dipaparkan sebelumnya serta narasi yang dibangun, kombinasi antara hubungan atasan-bawahan yang berkualitas (*leader member exchange*) dan keterlibatan kerja yang tinggi (*work engagement*) diyakini mampu memfasilitasi perilaku *job crafting*. Namun, Penelitian *BMC Medical Education* (2018) menemukan bahwa karyawan dengan *work engagement* tinggi tidak selalu melakukan *job crafting* apabila lingkungan kerja atau peran yang dijalani tidak mendukung perilaku proaktif tersebut. Selain itu, Radstaak & Hennes (2017) menyoroti bahwa *LMX* yang baik sekalipun tidak

otomatis menghasilkan *job crafting* jika karyawan tidak memiliki motivasi intrinsik dan persepsi akan makna kerja yang memadai.

Dalam konteks penelitian ini, peneliti memposisikan *LMX*, sebagai faktor lingkungan serta kontekstual karyawan karena aspek yang menyusun hal tersebut tidak hanya disusun oleh diri karyawan sendiri, namun juga secara langsung bersinggungan dengan lingkungan karyawan (*trust, respect, obligation*), sementara *work engagement* diposisikan sebagai faktor internal karyawan dikarenakan dimensi yang menyusunnnya yaitu *vigor, dedication, dan absorption* yang dalam pembentukannya, lebih berorientasi pada diri/individu karyawan dan tidak bersinggungan secara langsung dengan lingkungan atau faktor eksternal karyawan. Celah penelitian ini penting untuk diuji lebih lanjut, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia dengan karakteristik budaya kerja yang kolektivistik dan hierarkis.

Meta-analisis oleh Lazazzara, Tims, & de Gennaro (2020) juga menyatakan bahwa pada organisasi dengan struktur hierarkis dan kontrol pimpinan yang tinggi, relasi atasan-bawahan yang baik (*LMX*) dan *engagement* tidak selalu dapat menjadi tindakan proaktif karyawan untuk memodifikasi pekerjaannya. Penelitian ini menegaskan bahwa konteks organisasi dapat berperan kuat pada hubungan *LMX, work engagement* dan *job crafting*. Dengan demikian, salah satu gap penelitian yang coba diisi oleh penelitian ini adalah bahwa belum ada studi yang memfokuskan pengaruh simultan *LMX* dan *work engagement* terhadap *job crafting* di konteks organisasi Indonesia, di mana kultur kerja cenderung lebih kolektivistik dan hierarkis.

Kondisi ini menimbulkan pertanyaan penting: Apakah kombinasi *LMX* yang baik dan *work engagement* tinggi mampu menciptakan *job crafting* di organisasi dengan budaya kerja Indonesia? Karena meskipun teori dan beberapa riset menunjukkan adanya korelasi positif, belum ada penelitian lokal yang benar-benar menguji apakah struktur organisasi, budaya kerja, dan tingkat otonomi pada lingkungan kerja di Indonesia dapat mempengaruhi dinamika dari ketiga variabel ini. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk mengisi gap tersebut dengan menguji kontribusi *LMX* dan *work engagement* bersama-sama terhadap *job*

crafting dalam konteks budaya dan sistem kerja Indonesia, sehingga dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang signifikan.

Sejauh ini belum banyak penelitian yang secara eksplisit menguji hubungan simultan antara *LMX* dan *work engagement* terhadap *job crafting* dalam satu model yang terintegrasi, terlebih dalam konteks Indonesia. Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung mengkaji ketiga variabel tersebut secara parsial atau dalam konteks industri dan budaya kerja Barat (Breevaart et al., 2015; Bui et al., 2017; Dewi et al., 2021; Graen & Uhl-Bien, 1995; Guan & Frenkel, 2018; Sharma & Nambudiri, 2020). Padahal, dalam lingkungan kerja Indonesia yang sarat akan struktur hierarkis, ketergantungan interpersonal, serta kolektivisme budaya, hubungan antara pemimpin dan bawahan menjadi sangat signifikan dalam membentuk perilaku kerja (Dewi et al., 2021). Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian empiris yang meneliti bagaimana interaksi antara *LMX* dan *work engagement* memengaruhi perilaku *job crafting* dalam konteks kerja Indonesia yang khas dan terus mengalami transisi.

Secara teoritik, hubungan antara *LMX*, *work engagement*, dan *job crafting* dapat dijelaskan dalam kerangka *Job Demands-Resources Model* (JD-R) yang dikembangkan lebih lanjut oleh Bakker & De Vries (2021). Dalam kerangka ini, *job resources* baik dalam bentuk dukungan sosial, otonomi, maupun kesempatan untuk berkembang adalah faktor esensial yang berperan dalam meningkatkan keterlibatan kerja dan menurunkan dampak negatif dari *job demands* seperti stres atau burnout. *LMX*, sebagai bentuk *job resource* interpersonal, memainkan peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang suportif, memperkuat persepsi otonomi, dan memberikan kejelasan peran yang memungkinkan karyawan untuk menjalani pekerjaannya dengan rasa percaya diri dan arah yang jelas.

Lebih dari sekadar hubungan interpersonal, *LMX* mengandung aspek-aspek seperti kepercayaan (*trust*), penghargaan profesional (*respect*), dan kewajiban timbal balik (*obligation*), yang menciptakan kondisi psikologis ideal untuk munculnya perilaku proaktif seperti *job crafting*. Ilies dkk. (2007) menegaskan bahwa karyawan yang berada dalam hubungan *LMX* berkualitas tinggi cenderung lebih loyal, lebih inisiatif, dan memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi. Ketika pemimpin memperlakukan anggota tim dengan

kepercayaan dan penghargaan, maka akan terbentuk rasa aman psikologis yang memungkinkan karyawan berani mengambil risiko, mengubah peran, dan menciptakan pendekatan baru dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.

Sejalan dengan itu, *work engagement* yang dikonsepsikan oleh Schaufeli & Bakker (2004) sebagai kondisi psikologis positif dalam pekerjaan, menjadi landasan motivasional internal yang memperkuat kecenderungan individu untuk melakukan penyesuaian proaktif terhadap pekerjaan mereka. Dimensi *vigor* memungkinkan individu tetap tangguh menghadapi tantangan kerja dan tetap bersemangat dalam mencari solusi kreatif, *dedication* memperkuat keterikatan emosional dan makna kerja, sedangkan *absorption* meningkatkan fokus dan keterlibatan kognitif dalam tugas. Ketiganya, jika terintegrasi secara kuat, akan menciptakan kondisi psikologis yang selaras dengan karakteristik *job crafting* yang menuntut kreativitas, inisiatif, dan fleksibilitas mental.

Penelitian oleh Tims et al. (2013) menunjukkan bahwa *work engagement* tidak hanya mendorong kinerja tugas, tetapi juga memperbesar kemungkinan individu untuk mengelola ulang aspek-aspek pekerjaan mereka melalui *job crafting*. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi bukanlah kondisi pasif atau semata-mata indikator kesejahteraan psikologis, melainkan merupakan pemicu aktualisasi diri dalam pekerjaan. Karyawan yang *engaged* cenderung tidak puas hanya dengan menjalankan deskripsi kerja standar, melainkan berusaha untuk membentuk ulang pekerjaannya agar lebih bermakna dan sesuai dengan kekuatan personal mereka.

Integrasi antara *LMX* dan *work engagement* dalam konteks *job crafting* juga dapat dilihat dari pendekatan teori motivasi kontemporer. Teori *Self-Determination* oleh Deci & Ryan (2012) menyatakan bahwa motivasi intrinsik akan berkembang optimal jika individu berada dalam lingkungan yang mendukung kebutuhan dasar psikologis mereka seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. *LMX* yang berkualitas tinggi menyediakan kondisi sosial yang memenuhi kebutuhan akan keterhubungan dan kompetensi melalui pengakuan dan dukungan dari atasan. Sementara itu, *work engagement* sebagai representasi dari aktualisasi otonomi dan makna kerja berperan dalam memperkuat inisiatif

personal untuk menata ulang pekerjaan. Dengan demikian, kombinasi keduanya diyakini menciptakan sinergi kuat yang mendorong terjadinya *job crafting*.

Namun demikian, studi-studi sebelumnya belum secara eksplisit menguji model integratif ini dalam satu kerangka yang komprehensif. Penelitian oleh Breevaart dkk. (2015) memang menunjukkan bahwa *LMX* memiliki pengaruh terhadap *job crafting* melalui peningkatan rasa aman psikologis dan dukungan kontekstual. Demikian pula, studi oleh Tims dkk. (2013) telah membuktikan bahwa *work engagement* meningkatkan kemungkinan seseorang untuk melakukan *job crafting*. Tetapi, belum ada penelitian yang menyatukan kedua faktor tersebut dalam satu model terhadap *job crafting*, khususnya dalam konteks kerja Indonesia yang memiliki karakteristik sosial dan budaya yang unik.

Penelitian Radstaak & Hennes (2017) menunjukkan bahwa *LMX* berkualitas tinggi langsung meningkatkan *job crafting*, yang kemudian menaikkan *work engagement*. Model mediasi mereka menemukan bahwa hubungan positif antara *LMX* dan *work engagement* dimediasi sepenuhnya oleh *job crafting*, artinya *LMX* memfasilitasi *work engagement* melalui dorongan untuk melakukan *job crafting*. Temuan ini menggambarkan bahwa *LMX* dan *work engagement* bukan hanya variabel yang berdampak paralel, melainkan terdapat urutan dinamis di mana *LMX* menciptakan kondisi (*resources*) bagi *job crafting* yang selanjutnya meningkatkan *work engagement*. Hal ini menunjukkan sinergi yang penting untuk dikaji dalam satu kerangka simultan.

Lebih lanjut, hingga kini belum ada studi yang menguji apakah tingkat *work engagement* juga dapat memperkuat efek *LMX* terhadap *job crafting*, dan sebaliknya. Temuan yang ada hanya menjelaskan alur *LMX* pada *job crafting* kemudian *work engagement*, tanpa menguji arah balik atau interaksinya. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi gap tersebut dengan menganalisis dinamika simultan kedua variabel, yaitu apakah *work engagement* yang baik dapat memperkuat dampak *LMX*, atau *LMX* yang baik juga dapat memperkuat kontribusi *work engagement* terhadap *job crafting* dalam konteks budaya kerja Indonesia yang kolektivistis dan hierarkis. Penelitian ini akan memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai bagaimana *LMX* dan *work engagement* bekerja bersama untuk mendorong perilaku *job crafting* karyawan.

Melihat hasil studi yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan adanya berbagai gap, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dalam beberapa aspek penting. Pertama, penelitian ini merupakan salah satu dari sedikit studi yang menguji pengaruh simultan antara *LMX* dan *work engagement* terhadap *job crafting*, menggunakan pendekatan kuantitatif. Kedua, penelitian ini dilaksanakan dalam konteks Indonesia yang memiliki karakteristik budaya organisasi yang berbeda dengan negara-negara Barat, sehingga memungkinkan untuk menghasilkan temuan yang relevan secara lokal. Ketiga, penelitian ini menyatukan dimensi interpersonal (*LMX* sebagai *job resource* eksternal) dan intrapersonal (*work engagement* sebagai *job resource* internal) dalam menjelaskan perilaku *job crafting* sebagai strategi adaptif di lingkungan kerja modern.

Dengan demikian, kebaruan yang ditawarkan oleh penelitian ini tidak hanya terletak pada model teoretis dan metodologis yang digunakan, tetapi juga pada kontribusinya dalam menjembatani kesenjangan pengetahuan yang bersifat lintas-budaya dan lintas-konseptual. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana perilaku kerja proaktif dapat difasilitasi oleh kombinasi antara kualitas hubungan sosial di tempat kerja dan keterlibatan psikologis terhadap pekerjaan. Penelitian ini juga memberikan dasar praktis untuk pengembangan intervensi organisasi yang lebih adaptif dan berbasis bukti dalam meningkatkan resiliensi dan fleksibilitas karyawan di tengah dinamika kerja.

Lebih dalam lagi, penelitian ini menawarkan kontribusi penting dengan mengisi celah dalam literatur ilmiah. Pertama, penelitian ini menguji secara simultan pengaruh *LMX* dan *work engagement* terhadap *job crafting*, memungkinkan pemahaman yang lebih luas tentang faktor-faktor yang memicu perilaku proaktif dalam kerja. Kedua, penelitian ini dilakukan dalam konteks Indonesia, di mana struktur sosial kerja dan dinamika interpersonal memiliki nuansa yang berbeda dengan konteks Barat. Ketiga, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar empirik bagi pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih responsif terhadap tantangan transisi kerja kontemporer mulai dari desain ulang pekerjaan, pengembangan gaya kepemimpinan yang relasional, hingga program peningkatan keterlibatan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana kualitas hubungan atasan dan bawahan (*LMX*) dan keterlibatan kerja (*work engagement*) mendorong munculnya perilaku *job crafting*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah :

- 1) Banyak karyawan dari kalangan muda yang mempertanyakan sejauh mana pekerjaan yang mereka jalani selaras dengan nilai, minat, dan tujuan hidup pribadi (Devi dkk., 2024).
- 2) Menurut survei global Delloite Insight (2023), menunjukkan bahwa lebih dari separuh milenial dan Gen Z merasa pekerjaan mereka tidak memberikan makna personal yang kuat, dan hanya sebagian kecil yang benar-benar melihat pekerjaan sebagai cerminan dari diri mereka sendiri.
- 3) Drazic & Schermuly (2024) menemukan bahwa banyak pekerja muda merasa terjebak dalam pekerjaan yang terlalu kaku, terlalu administratif, dan tidak memberi ruang bagi ekspresi diri atau pengembangan kekuatan pribadi. Tidak sedikit yang mengaku merasa “bekerja hanya untuk menggugurkan kewajiban”, bukan karena mereka merasa terhubung secara emosional atau kognitif dengan apa yang mereka lakukan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi bahasan penelitian yakni *pengaruh leader member exchange* dan *work engagement* terhadap *job crafting* pada Karyawan. Pengaruh *leader member exchange* terhadap *work engagement* dalam memperkuat *job crafting* serta faktor lain yang mungkin dapat memengaruhi *job crafting* tidak akan menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, dapat ditarik kesimpulan bahwa rumusan masalah pada penelitian ini, yakni : Apakah terdapat pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Work Engagement* terhadap *Job Crafting*?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Work Engagement* terhadap *Job Crafting*.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengembangan teori di bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai pengaruh *leader member exchange (LMX)* dan *work engagement* terhadap *job crafting*. Hasilnya dapat menjadi acuan untuk memahami lebih dalam bagaimana kualitas hubungan kerja dan keterlibatan kerja membentuk perilaku proaktif dalam menyesuaikan pekerjaan. Selain itu, temuan ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap *job crafting*.

1.6.2. Manfaat Praktis

Bagi organisasi dan pimpinan, penelitian ini dapat menjadi dasar dalam mengembangkan hubungan antara atasan bawahan yang lebih baik dan strategi peningkatan *work engagement* untuk mendorong *job crafting*. Bagi karyawan, hasil penelitian dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya hubungan kerja yang positif serta keterlibatan kerja yang baik guna menciptakan kepuasan dan makna kerja. Bagi praktisi HR maupun pembuat kebijakan ketenagakerjaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk merancang program pengembangan SDM yang adaptif, fleksibel, dan mendukung kesejahteraan psikologis dalam pekerjaan.