

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam membangun suatu negara diperlukan penduduk atau masyarakat yang ikut serta berperan dan berfungsi dengan baik dalam proses pembangunannya. Maka kualitas penduduk menjadi modal utama dalam pembangunan nasional. Indikator kualitas penduduk dapat dilihat dari sudut pandang beberapa aspek seperti tingkat pendidikan, pendapatan, dan tingkat kesehatan. Oleh sebab itu, maka pendidikan merupakan faktor utama pembangunan negara yang mana jika ditingkatkan dapat meningkatkan dua aspek lainnya. Karena melalui pendidikan maka akan dihasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di ranah global dan relevan dengan pasar.

Salah satu sarana pendidikan terkemuka adalah universitas. Universitas merupakan perpengajaran tinggi atau lembaga pendidikan dan penelitian yang lebih tinggi yang memberikan gelar akademik dalam sejumlah disiplin ilmu tertentu. Universitas selalu memainkan peran penting dalam perkembangan masyarakat. Hal ini karena universitas memiliki andil dalam membentuk generasi dan menciptakan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni. Sumber daya manusia utama dalam hal ini adalah mahasiswa. Hal ini selaras dengan tujuan pendidikan di universitas yaitu untuk mengembangkan potensi para mahasiswa, menghasilkan lulusan yang

paham akan ilmu pengetahuan dan teknologi, memberikan pengabdian kepada masyarakat, dan menciptakan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian. Oleh karena itu, (Boulton dan Lucas, 2011). mengatakan bahwa universitas sekarang dianggap sebagai aset nasional yang penting karena pemerintah di seluruh dunia melihat universitas sebagai;

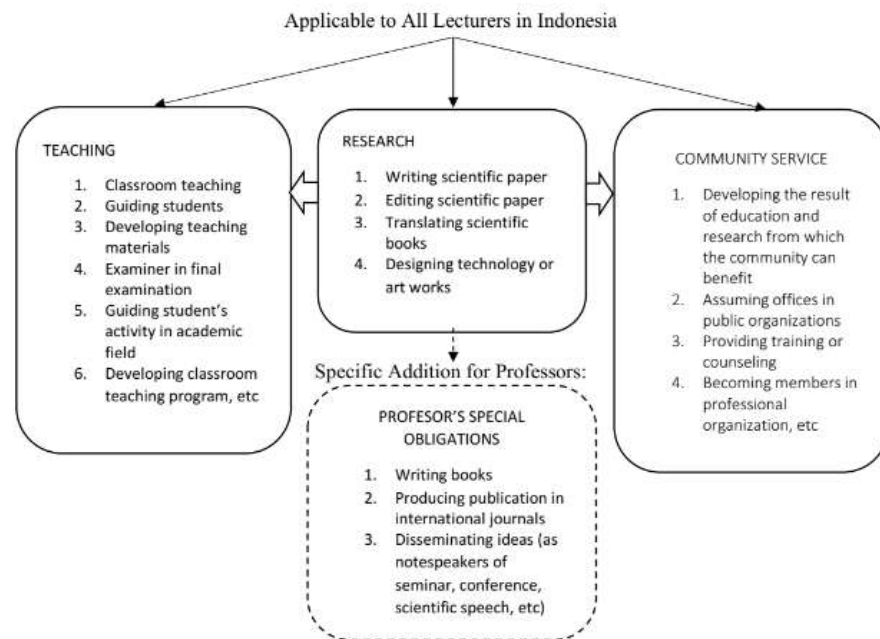
1. sumber penting pengetahuan baru dan pemikiran inovatif,
2. penyedia personel terampil dan kredensial yang kredibel,
3. kontributor inovasi
4. penarik bakat internasional dan investasi bisnis ke suatu wilayah
5. agen keadilan sosial dan mobilitas
6. kontributor vitalitas sosial dan budaya

Dalam menciptakan lulusan sumber daya manusia yang terbaik dan mampu bersaing dalam kancah global, masing-masing universitas mempunyai visi, misi, kurikulum dan capaian target dalam menjalankan proses pembelajaran. Begitu pula dengan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan sebuah lembaga pendidikan tinggi swasta milik Muhammadiyah yang terletak di daerah Yogyakarta. Dalam visinya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ingin menjadi universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan berlandaskan nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat atau biasa di singkat dengan slogan menjadi kampus yang unggul dan islam.

Pada saat ini, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta termasuk kedalam peringkat pertama Perguruan Tinggi Muhammadiyah/Aisyiah se-Indonesia dan peringkat kelima terbaik Perguruan Tinggi Swasta se-Indonesia. 76% program studi di UMY sudah terakreditasi unggul. Program studi terakreditasi unggul diantaranya; Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Pertanian, Fakultas Agama Islam, Fakultas Hukum, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Prodi Pendidikan Kedokteran, Prodi Kedokteran Gigi dan Prodi Keperawatan. Akreditasi merupakan bukti penilaian kualitas dari suatu lembaga pendidikan. Semakin tinggi akreditasi berarti kualitas semakin tinggi juga. Oleh karena itu, kualitas program studi yang terakreditasi unggul akan berbeda dengan kualitas program studi yang belum terakreditasi unggul.

Program studi dengan akreditasi unggul akan memiliki visi, misi, kurikulum dan capaian target yang lebih tinggi. Selanjutnya, visi, misi, kurikulum dan capaian target tersebut akan membutuhkan kualitas tenaga kerja yang sesuai. Hal ini memiliki artian semakin tingginya visi, misi, kurikulum dan capaian target yang dimiliki universitas maka semakin banyak juga tuntutan kualitas yang perlu dipenuhi oleh tenaga kerja, terkhusus tenaga pengajar yaitu dosen. Beban dosen diantaranya menjadi pengajar, menjadi ilmuwan dan menjadi pengabdian pada masyarakat. Menurut (Sofyani, Nazaruddin, Putri, dkk., 2019). Beban dosen secara keseluruhan dapat dilihat pada Gambar 1.1.

Beban kerja yang banyak tersebut seringkali membuat dosen harus menjalankan tugasnya diluar jam kerja. Ini berarti, pekerjaan seorang dosen merupakan pekerjaan yang kompleks. Selain itu, beban lainnya yaitu memegang jabatan struktural baik dalam lingkup program studi, fakultas maupun universitas mempunyai tambahan tugas-tugas keprofesionalan lainnya, yaitu sebagai pilar-pilar program studi, fakultas atau universitas. dosen akan diperhadapkan dengan dua pekerjaan, tanggung jawab dan tuntutan harapan yang berbeda dari pekerjaannya sebagai seorang dosen maupun sebagai seorang pejabat struktural. Beban pekerjaan sebagai dosen dan pejabat structural ini akan tentu lebih berat lagi dirasakan oleh para dosen pada program studi yang terakreditasi unggul.



**Gambar 1. 1 Beban Kerja Dosen**

Dengan kompleksitas tugas yang dialaminya tidak menuntut kemungkinan dosen akan mengalami emosi negatif seperti bosan, jenuh, capek. Hal tersebut mengakibatkan dosen rentan terkena stress, maka kinerja yang dihasilkan juga akan menurun (Rolos, Sambul dan Rumawas, 2018). (Gillespie dkk. 2001) mengemukakan bahwa tingginya tuntutan yang berhubungan dengan pekerjaan, kurangnya sumber daya, kurangnya dukungan dan waktu yang cukup untuk tetap sejajar dengan tuntutan pekerjaan merupakan sumber stres yang sering dialami di kalangan akademisi. Maka berdasarkan beban pekerjaan yang dimilikinya tersebut, dosen harus mampu mengelola pekerjaan untuk menyeimbangkan beban pekerjaan sesuai dengan sumberdaya, keahlian dan kebutuhan yang dimilikinya atau yang disebut dengan *job crafting*.

Disisi lain dosen-dosen pada program studi terakreditasi unggul seharusnya sudah memiliki kemampuan untuk mengelola pekerjaan dan menyeimbangkan antara beban kerja dengan sumberdaya yang dimiliki. Akan tetapi pada kenyataannya terdapat fenomena yang dirasakan oleh mahasiswa. Dimana berdasarkan observasi dan wawancara banyak mahasiswa mengeluh dan merasa sulitnya meminta waktu dosen diluar jam mengajar dikarenakan jadwal dosen yang begitu padat. Mahasiswa harus menunggu agar dapat melakukan janji temu dengan dosen, terkadang dosen membatalkan janji temu dihari yang telah disepakati karna ada suatu kepentingan lain, kemudian padatnya waktu dosen membuat mahasiswa harus disiplin karna dosen tidak dapat memberikan waktu tambahan diluar

jam yang telah disepakati. Maka peneliti merasa perlunya dilakukan pengukuran terhadap perilaku *Job Crafting* pada dosen program studi terakreditasi unggul di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

*Job Crafting* ditetapkan oleh (Tims & Bakker, 2010) sebagai perubahan yang sesuai dengan preferensi dan kompetensi pribadi karyawan, yang dibuat oleh karyawan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan (beban kerja) dan sumber daya pekerjaan mereka. (Demerouti, 2014) menggambarkan bahwa *job crafting* dilakukan karyawan untuk tujuan membuat pekerjaan mereka lebih memuaskan, menarik dan bermakna. *Job crafting* merupakan konsep yang mencerminkan desain ulang pekerjaan tingkat individu. *Job crafting* mewakili adaptasi karyawan yang cepat dan sukarela terhadap perubahan di tempat kerja, dan dengan demikian dianggap sebagai salah satu strategi untuk pembangunan berkelanjutan organisasi. Menurut (Wrzesniewski dan Dutton, 2001), *job crafting* adalah modifikasi otonom karyawan terhadap batas kognitif, tugas, dan relasional pekerjaan mereka. Dengan kata lain, karyawan secara proaktif mengubah cara mereka melihat pekerjaan mereka, bentuk atau jumlah tugas mereka, dan interaksi sosial mereka dengan orang lain.

Menurut (Tims, Bakker dan Derks, 2012) *job crafting* adalah perilaku karyawan yang menyeimbangkan antara beban pekerjaan dan sumberdaya pekerjaan dengan keahlian dan kebutuhan karyawan. Di era perubahan dan ketidakpastian yang cepat di tempat kerja ini, organisasi sangat bergantung pada keahlian dan inisiatif karyawan untuk inovasi dan pertumbuhan

organisasi. Dalam hal ini, modifikasi proaktif karyawan atas pekerjaan mereka telah menjadi sangat penting untuk kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu, kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan antara beban pekerjaan dan sumberdaya pekerjaan dengan keahlian dan kebutuhan karyawan akan mempengaruhi kinerja baik secara individual karyawan ataupun kelompok organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tims, Bakker dan Derks, 2015) menemukan karyawan dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerja pekerjaan melalui *job crafting*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Apriyanti, Anindita dan Purwdanari, 2021) pada pengajar SMA di Jawa Barat juga menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap kinerja. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh (Albana, 2019) pada karyawan PT. Terminal Teluk Lamong, Surabaya menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, (Lichtenthaler dan Fischbach, 2018) menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

*Job crafting* bukan hanya mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi juga mempengaruhi *work engagement*. Seperti yang dikemukakan dalam penelitian (Tims dkk., 2013) mengungkapkan jika *job crafting* memiliki pengaruh serta hubungan dengan *work engagement* dan nantinya mempengaruhi kinerja karyawan. *Work engagement* mengacu pada kerja karyawan dan ekspresi seseorang terhadap pekerjaan yang sedang mereka jalankan. Karyawan memiliki perilaku dengan pekerjaan mereka berbeda-

beda. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan *job crafting* sehingga karyawan merasakan *work engagement* dengan pekerjaannya. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Tims, Bakker dan Derks, 2012) pada 1181 orang di Belanda bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. (Radstaak dan Hennes, 2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *job crafting* mempengaruhi *work engagement* secara signifikan positif. (Tims dkk., 2013) juga sama menyatakan dalam hasil penelitiannya *job crafting* berpengaruh signifikan positif terhadap *work engagement*. Bukan hanya itu dalam penelitian (Tims, Bakker dan Derks, 2015) juga mengungkapkan *job crafting* berpengaruh terhadap *work engagement*. Akan tetapi dalam penelitian (Mislim, 2015) mengemukakan *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jackson, 2014) mengungkapkan bahwa semakin banyak individu yang terlibat dalam pekerjaan mereka, maka semakin berhasil pula mereka menyelesaikan tugas pekerjaannya yang artinya *work engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. (Jakopec dkk., 2015) juga dalam penelitiannya mengungkapkan adanya hubungan pengaruh signifikan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan. (Rahman dkk., 2017) dalam penelitiannya menyatakan jika *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi dalam penelitian (Gkorezis dkk., 2016) hasilnya negatif atau tidak ada pengaruh antara *work engagement* terhadap



kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan adanya perbedaan hasil pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu terdapat penelitian yang menemukan hasil positif namun beberapa penelitian terdapat pula yang menentukan hasil yang tidak signifikan, maka penelitian ini dirasa penting untuk diteliti kembali untuk mengetahui faktor yang menyebabkan kinerja meningkat disaat beban kerja tinggi. Oleh karena itu berdasarkan fenomena dan hasil riset yang tidak mendukung maka penulis tertarik untuk mengambil topik penelitian “ Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh *Work Engagement*”.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Albana, 2019) yang berjudul “Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh *Work Engagement*” di PT. Terminal Teluk Lamong, Surabaya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah di obyek penelitian dimana Albana sebelumnya mengambil obyek PT. Terminal Teluk Lamong, Surabaya, sedangkan peneliti mengambil Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai objeknya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Albana ini menyatakan bahwa *work engagement* secara signifikan memediasi hubungan antara *job crafting* dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul “ pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *work engagement* (studi pada dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)”

## **B. Rumusan Masalah**

Dari pemaparan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa fokus rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagaimana berikut:

1. Apakah *Job Crafting* memiliki pengaruh terhadap *Work Engagement*?
2. Apakah *Job Crafting* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Dosen?
3. Apakah *Work Engagement* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Dosen?
4. Apakah *Work Engagement* memediasi hubungan *Job Crafting* terhadap Kinerja Dosen?

## **A. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement*
2. Menganalisis pengaruh *Job Crafting* terhadap Kinerja Dosen
3. Menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Dosen
4. Menganalisis pengaruh *Work Engagement* yang memediasi *Job Crafting* terhadap Kinerja Dosen

## **B. Manfaat Penelitian**

1. Bagi objek yang diteliti, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan pada objek yang diteliti sehingga dapat memahami akibat pengaruh yang ditimbulkan dari *Job Crafting* yang terjadi di tempat yang diteliti.

2. Bagi Universitas, diharapkan penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi pustaka universitas, serta diharapkan dapat menambah wawasan mengenai mengenai *Job Crafting*, *Work Engagement* dan kinerja yang terjadi pada dosen dan menjadi referensi dalam meningkatkan fenomena tersebut.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi penelitian berikutnya serta mampu memberikan informasi pihak lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan *Job Crafting*, *Work Engagement* dan Kinerja
4. Penelitian ini merupakan salah satu upaya untuk dan menambah wawasan serta pengetahuan mengenai *Job Crafting*, *Work Engagement* dan Kinerja serta mengenai bagaimana variabel tersebut saling mempengaruhi.