

INTISARI

Sylendra Power adalah sebuah perusahaan *startup* yang bergerak di bidang pengembangan energi baru terbarukan yang terintegrasi dengan *internet of things* (IoT). Perubahan lingkungan bisnis yang sangat dinamis menimbulkan berbagai permasalahan yang menuntut karyawan untuk dapat berinovasi dan beradaptasi secara cepat. Seiring dengan aktivitas karyawan yang menguras fisik, kognitif, sampai emosional dalam menyelesaikan pekerjaannya, dibutuhkan otonomi khusus untuk mengubah batasan-batasan kerja agar karyawan lebih terikat dengan pekerjaannya.

Job crafting persepsian sebagai bentuk perubahan yang dilakukan karyawan atas inisiatifnya sendiri untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan (Tims et al., 2016). Karyawan akan cenderung merasa sesuai dengan pekerjaan dan tuntutan organisasi sehingga dapat memotivasi mereka untuk ikut terlibat melalui tujuan kerja secara efektif. *Job crafting* menjadi pondasi untuk melakukan intervensi terkait dengan peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan melalui internalisasi perilaku yang sesuai dengan pekerjaan, keinginan intrinsik, kepentingan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan (Bindl et al., 2019).

Penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job crafting* persepsian terhadap keterikatan kerja karyawan dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel pemediasi. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan perusahaan *startup* Sylendra Power dengan responden sebanyak 85 orang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* yang berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) *Job crafting* persepsian berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja; 2) Pemberdayaan psikologis memediasi secara parsial pengaruh positif *job crafting* persepsian terhadap keterikatan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Job crafting* persepsian, Keterikatan kerja, Pemberdayaan psikologis

ABSTRACT

Sylendra Power is a startup company engaged in the development of new, renewable energy that is integrated with the internet of things (IoT). Changes in the business environment that are very problematic that cause problems that require employees to be able to innovate and adapt quickly. In connection with employee activities that are physically, cognitively, emotionally draining in completing their work, special autonomy is needed to change work boundaries so that employees are more tied to their work.

The perception of job crafting as changes made by employees on their own initiative to balance work with the resources owned by the company (Tims et al., 2016). Employees will tend to feel in accordance with the work and organizational records so that it can motivate them to be involved in effective work goals. Job crafting is a foundation for interventions related to improving employee welfare through internalizing behavior that is appropriate to work, intrinsic desires, interests and values owned by the company (Bindl et al., 2019).

This research is a trial of hypothesis testing which aims to analyze job perceptions of employee work engagement with psychological empowerment as a mediating variable. The data in this study are primary data obtained through a questionnaire distributed to all employees of the startup company Sylendra Power with 85 respondents. Hypothesis testing in this study uses the Structural Equation Modeling method based on Partial Least Square (SEM-PLS).

Based on the research conducted, the following were obtained: 1) perceived job crafting has a positive effect on work attachments; 2) Psychological empowerment partially mediates the positive influence of perceived job crafting on employee work engagement.

Keywords: *Perceived Job Crafting, Job Engagement, Psychological Empowerment*