

**EVALUASI PENERAPAN *JOB CRAFTING* KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. XYZ)**

TUGAS AKHIR

**Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen**



Oshy Asshaderi

1141001014

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS BAKRIE

JAKARTA

2018

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Oshy Asshaderi

NIM : 1141001014

Tanda Tangan : 

Tanggal : 7 Agustus 2018

LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir ini diajukan oleh:

Nama : Oshy Asshaderi

NIM : 1141001014

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)

Judul Skripsi : Evaluasi Penerapan *Job Crafting* Karyawan (Studi Kasus pada PT. XYZ)

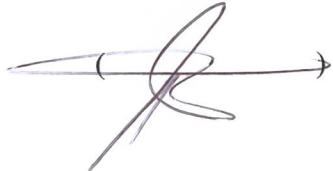
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pengaji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS), Universitas Bakrie.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : M. Taufiq Amir, SE., MM., Ph.D.



Pengaji I : Dudi Rudianto, Dr., S.E., M.Si.



Pengaji II : Anon Kuswardono, SE, MBA.

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 9 Agustus 2018

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjat kan kepada Allah Subhanahu Wata'ala karena atas rahmat-Nya peneliti mampu menyelesaikan penyusunan tugas akhir yang berjudul "**Evaluasi Penerapan Job Crafting Karyawan (Studi Kasus pada PT. XYZ)**".

Penelitian Tugas Akhir ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Bakrie. Peneliti menyadari bahwa dari awal masa perkuliahan sampai penyusunan Tugas Akhir ini tidak luput dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Mama, Papa, Adek, dan seluruh keluarga peneliti yang selalu ada untuk mendukung dan mendoakan kebaikan peneliti di waktu suka maupun duka.
2. Kelompok Usaha Bakrie dan Yayasan Pendidikan Bakrie yang telah memberikan kesempatan kuliah bebas biaya kepada peneliti.
3. Bapak M. Taufiq Amir, SE., MM., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengarahkan peneliti dari awal hingga akhir penelitian.
4. Bapak Ardani yang telah bersedia mendukung segala proses perizinan penelitian di PT. XYZ.
5. Seluruh karyawan PT. XYZ yang telah memberi banyak pelajaran serta bersedia menjadi subjek penelitian peneliti.
6. Serta semua teman-teman yang juga tidak pernah berhenti mendukung dan menyemangati peneliti untuk mengerjakan Tugas Akhir ini sampai selesai.

Akhir kata, peneliti berharap semoga Allah SWT membala segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, Agustus 2018



Oshy Asshaderi

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademika Universitas Bakrie, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Oshy Asshaderi

NIM : 1141001014

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)

Jenis Tugas Akhir : Penelitian Empiris (Tugas Akhir)

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Bakrie **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

EVALUASI PENERAPAN *JOB CRAFTING* KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. XYZ).

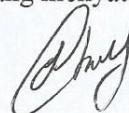
beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Bakrie berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta untuk kepentingan akademis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 8 Agustus 2018

Yang menyatakan



Oshy Asshaderi

EVALUASI PENERAPAN *JOB CRAFTING* KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. XYZ)

Oshy Asshaderi¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana evaluasi penerapan *job crafting* karyawan pada PT. XYZ. Penerapan tersebut ditinjau dari faktor karyawan dalam melakukan *job crafting*, bentuk *job crafting* (*task crafting, relational crafting, cognitive crafting*), hambatan dalam menerapkan *job crafting*, serta efek *job crafting*. Teknik pengumpulan data berupa wawancara semi terstruktur dan studi kepustakaan. Untuk wawancara semi terstruktur, pada penelitian ini ada empat informan dan dua triangulator yang diwawancarai. Teknik analisis data model interaksi yang dikemukakan oleh Miles & Huberman (2017) digunakan dalam penelitian ini sebagai teknik analisis data kualitatif manual. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* yang diterapkan oleh karyawan PT. XYZ, meliputi lima faktor pendukung untuk melakukan *job crafting* yang dibagi dalam tiga bentuk yaitu (*task crafting, relational crafting* dan *cognitive crafting*), salah satu faktornya adalah keinginan melatih kemampuan. Dalam pelaksanaan *job crafting* terdapat hambatan seperti kesulitan dalam memahami batas tugas, kekurangan sumber daya, kesulitan dalam manajemen waktu dan belum menguasai tugas. Dengan *job crafting* ini dapat menjadi strategi yang bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan karena efek positifnya lebih banyak dibanding efek negatifnya. Efek negatif dari *job crafting* juga dapat dihindari seperti dengan cara perlunya pemahaman yang baik, perencanaan yang baik dan pengawasan yang optimal dari manajer.

Kata Kunci: *Job Crafting*, Faktor *Job Crafting*, Bentuk *Job Crafting*, Hambatan *Job Crafting*, Efek *Job Crafting*

1 Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Universitas Bakrie

**EVALUATION OF THE IMPLEMENTATION OF JOB CRAFTING OF
EMPLOYEES
(CASE STUDY ON PT. XYZ)**

Oshy Asshaderi²

ABSTRACT

This study aims to find out how to evaluate the application of employee job crafting at PT. XYZ. The application is viewed from the factors of employees in doing job crafting, forms of job crafting (task crafting, relational crafting, cognitive crafting), obstacles in implementing job crafting, and the effects of job crafting. Data collection techniques in the form of semi-structured interviews and literature studies. For semi-structured interviews, in this study there were four informants and two triangulators interviewed. The data analysis model of the interaction model proposed by Miles & Huberman (2017) was used in this study as a manual qualitative data analysis technique. The research results show that the job crafting applied by employees of PT. XYZ, covering five supporting factors for doing job crafting which are divided into three forms, namely (task crafting, relational crafting and cognitive crafting), one of the factors is the desire to train skills. In the implementation of job crafting there are obstacles such as difficulties in understanding the task limit, lack of resources, difficulty in time management and not mastering the task. With this job crafting can be a useful strategy for employees and companies because of its positive effects more than the negative effects. The negative effects of job crafting can also be avoided such as by the need for good understanding, good planning and optimal supervision of the manager.

Keywords: Job Crafting, Job Crafting Factors, Job Crafting Forms, Job Crafting Barriers, Job Crafting Effects

2 Student of Bakrie University, Bachelor Management Program

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....	ii
ABSTRAK.....	ii
<i>ABSTRACT</i>.....	ii
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR GAMBAR.....	ii
DAFTAR TABEL.....	ii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	2
1.1 Latar Belakang.....	2
1.2 Perumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan Penelitian.....	2
1.4 Manfaat Penelitian.....	2
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	2
2.1 Definisi Konsep dan Pendekatan Teori.....	2
2.1.1. Pengertian <i>Job Crafting</i>	2
2.2 Proses <i>Job Crafting</i>	2
2.3 Tipe <i>Job Crafting</i>	2
2.4 Faktor melakukan <i>job crafting</i>	2
2.5 Dimensi <i>Job Crafting</i>	2
2.6 Karakteristik <i>job crafting</i>	2

2.7	Efek <i>Job Crafting</i>	2
2.8	Kerangka Pemikiran.....	2
BAB III METODE PENELITIAN.....		2
3.1	Jenis Penelitian.....	2
3.2	Objek Penelitian.....	2
3.3	Sumber Data.....	2
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	2
3.5	Instrumen Penelitian.....	2
3.6	Teknis Analisis Data.....	2
3.7	Pengujian Keabsahan Data.....	2
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		2
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	2
4.1.1	Sejarah PT. XYZ.....	2
4.1.2	Visi dan Misi PT. XYZ.....	2
4.1.2	Perjalanan PT. XYZ.....	2
4.1.3	Bidang Usaha PT. XYZ.....	2
4.1.4	Struktur Organisasi.....	2
4.2	Profil Informan.....	2
4.3	Faktor-Faktor Karyawan Melakukan <i>Job Crafting</i>	2
4.4	Bentuk <i>Job Crafting</i>	2
4.5.1.	<i>Task Crafting</i>	2
4.5.2.	<i>Relational Crafting</i>	2
4.5.3.	<i>Cognitive Crafting</i>	2
4.5	Hambatan dalam Menerapkan <i>Job Crafting</i>	2
4.6	<i>Efek Job Crafting</i>	2
4.8	Potensi Baru Pengembangan <i>Job Crafting</i>	2

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	2
5.1 Kesimpulan.....	2
5.2 Saran.....	2
DAFTAR PUSTAKA.....	2
LAMPIRAN.....	2

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kriteria Pemilihan Informan Sumber: Diolah oleh Penelit.....	2
Tabel 3. 2 Daftar Informan.....	2
Tabel 3. 3 Detail Pelaksanaan Wawancara.....	2
Tabel 4. 1 Profil Informan dan Triangulator.....	2

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model <i>Job Crafting</i>	2
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran.....	2
Gambar 3. 1 Komponen dalam Analisis Data	34Y
Gambar 4. 1 Perjalanan PT. XYZ	39
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT. XYZ	4

DAFTAR GAMBAR

Lampiran 1. Pedoman Wawancara.....	92
Lampiran 2. Verbatim Wawancara.....	97
Lampiran 3. Dokumen Validitas Kesediaan Informan.....	137