

SELF EFFICACY DAN JOB CRAFTING PADA KARYAWAN DALAM INDUSTRI PERHOTELAN DI YOGYAKARTA

**Johan Putra Salomo Panjaitan
M. Parnawa Putranta**

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jalan Babarsari 43-44, Yogyakarta**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat *self efficacy* dan tingkat *job crafting* pada karyawan dalam industri perhotelan di Yogyakarta dan untuk mengetahui apakah ada perbedaan tingkat *job crafting* karyawan berdasarkan tingkat *self efficacy* mereka. Data diperoleh dengan menyebarkan 110 kuesioner pada karyawan tetap *non-training* di Hotel Neo Malioboro dan Hotel Sahid Rich Yogyakarta. Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui tingkat *self efficacy* dan tingkat *job crafting* karyawan adalah analisis *one sample t-test* dengan melihat nilai rata-rata dari variabel, untuk melihat apakah ada perbedaan tingkat *job crafting* berdasarkan tingkat *self efficacy* digunakan analisis *independent sample t-test*.

Berdasarkan hasil analisis *one sample t-test*, variabel *self efficacy* untuk karyawan perhotelan di Yogyakarta mempunyai nilai rata-rata yang tinggi. Variabel *job crafting* dalam tiga dari empat dimensinya juga mempunyai nilai rata-rata yang tinggi untuk karyawan, hanya ada satu dimensi *job crafting* yaitu meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang yang memiliki nilai rata-rata yang rendah dalam industri perhotelan di Yogyakarta.

Hasil analisis perbedaan menggunakan *independent sample t-test*, karyawan dengan tingkat *self efficacy* tinggi memiliki *job crafting* yang tinggi, sementara karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang rendah juga memiliki tingkat *job crafting* yang rendah.

Kata Kunci : *Self Efficacy, Job Crafting*

I. Latar Belakang

Sumber daya manusia saat ini merupakan sebuah aset bagi organisasi atau perusahaan di tengah persaingan yang sangat kompetitif. Saat ini sangat ditekankan bahwa organisasi yang kompetitif membutuhkan karyawan yang dapat bertindak secara cepat dan efisien (Griffin *et al.*, 2007 dalam Wesseler dan Niessen, 2016).

Untuk mengeksekusi tujuan global perusahaan, maka tiap divisi dalam organisasi telah menentukan jenis dan desain pekerjaan seperti apa yang akan diberikan kepada karyawannya. Secara tradisional, teori desain pekerjaan dan penelitian telah difokuskan pada pendekatan *top-down* yang menunjukkan bahwa manajer yang merancang pekerjaan bagi karyawan. Namun, untuk beberapa dekade terakhir telah diakui bahwa upaya proaktif dari tiap individu dan peran karyawan harus dilibatkan dalam proses perancangan pekerjaan mereka (Berg *et al.*, 2010). Pendekatan *bottom-up* merupakan pendekatan yang relevan untuk kehidupan pekerjaan global saat ini. Konsep dari pendekatan *bottom up* ini dirasa sebagai konsep desain pekerjaan yang tepat untuk membuat karyawan juga aktif merancang ulang desain pekerjaan yang cocok untuk mereka. Konsep ini sendiri dikenal dengan konsep *job crafting*.

Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) *job crafting* didefinisikan sebagai perubahan fisik dan kognitif yang dilakukan oleh individu dalam tugas (*task boundaries*) atau relasi (*relational boundaries*) pada pekerjaannya. Konsep *job crafting* dianggap sebagai tipe pekerjaan yang spesifik dari perilaku kerja yang proaktif dimana karyawan menyesuaikan komponen pekerjaan mereka untuk lebih sesuai dengan kebutuhan, keterampilan, dan preferensi mereka (Tims *et al.*, 2013).

Tims *et al.*, (2012) telah mengkonsepkan *job crafting* dalam model kerangka teori *job demand – job resources* (JD-R) yang menekankan pada perubahan yang dapat dibuat karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan mereka dan sumber daya pekerjaan dengan kebutuhan pribadi mereka yang terdiri dari 4 dimensi yaitu meningkatkan sumber pekerjaan struktural, meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan, meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang dan menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghalangi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tims *et al.*, (2014) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi anteseden dari *job crafting* antara lain *self efficacy* dan *job characteristics* serta *perceived organizational support* (Kanten, 2014). Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya akan berfokus kepada salah satu anteseden dari *job crafting* menurut Tims *et al* (2014) yaitu *self efficacy*.

Self efficacy menurut Bandura (1997) merupakan keyakinan individual yang dalam hal ini berkemampuan untuk mengumpulkan kognitif, motivasi, dan perilaku sumber daya yang diperlukan untuk melakukan suatu hal dalam situasi tertentu. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang berpengaruh dalam kehidupan pekerjaan. Hal ini berperan penting dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk didalamnya perkiraan berbagai pekerjaan yang akan dihadapi. Peneliti ingin melihat apakah ada perbedaan antara karyawan yang memiliki

tingkat *self efficacy* yang tinggi dan karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah terhadap keaktifannya mendesain ulang pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan mereka.

Sebagai salah satu destinasi favorit berlibur, Kota Yogyakarta menawarkan berbagai macam keramahan di bidang industri perhotelannya. Pertumbuhan dan perkembangan industri perhotelan di Yogyakarta sangat pesat mulai dari tahun 2013 hingga saat ini. Peneliti melihat bahwa karyawan perhotelan sering menerima pekerjaan yang berat misalnya lembur untuk menyelesaikan laporan pengunjung dan memperbaiki sistem pelayanan, terkendala oleh permintaan konsumen yang berbagai macam dan tidak terprediksi, tamu yang marah, serta persaingan ketat industri perhotelan yang kian sengit di Yogyakarta. Banyak diantara mereka kemudian mengeluh karena mereka merasa kurang mampu untuk mengerjakan berbagai macam hal dan mencari jalan keluar untuk masalah pekerjaan mereka. Disamping hal itu, peneliti juga berasumsi bahwa karyawan yang dapat bertahan dan yakin akan kemampuannya menangani permasalahan baik yang telah ada maupun suatu isu yang masih berkembang merupakan karyawan dengan tingkat *self efficacy* tinggi dan dapat menerapkan dimensi-dimensi *job crafting* dalam pekerjaannya. Untuk dapat membuat konsep *job crafting*, peneliti ingin melihat apakah peran *self efficacy* berdampak terhadap konsep *job crafting* yang akan diterapkan oleh karyawan pada industri perhotelan di Yogyakarta. Selain itu peneliti ingin melihat apakah karyawan dengan tingkat *self efficacy* tinggi merupakan karyawan dengan tingkat *job crafting* yang tinggi dan proaktif serta apakah karyawan dengan *self efficacy* rendah merupakan karyawan dengan tingkat *job crafting* rendah pula.

II. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *self efficacy* karyawan pada industri perhotelan di Yogyakarta?
2. Bagaimana tingkat *job crafting* karyawan pada industri perhotelan di Yogyakarta?
3. Apakah ada perbedaan tingkat *job crafting* karyawan berdasarkan tingkat *self efficacy* dalam industri perhotelan di Yogyakarta ?

III. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat *self efficacy* karyawan pada industri perhotelan di Yogyakarta
2. Untuk mengetahui tingkat *job crafting* karyawan pada industri perhotelan di Yogyakarta
3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan tingkat *job crafting* karyawan berdasarkan tingkat *self efficacy* dalam industri perhotelan di Yogyakarta

IV. Tinjauan Pustaka

1. *Job Crafting*

Menurut penelitian sebelumnya, telah disarankan bahwa salah satu bentuk perilaku proaktif adalah *job crafting* (Berg *et al*, 2010; Petrou *et al*, 2012; dalam Kanten, 2014). *Job crafting* dianggap sebagai perilaku inisiatif diri yang berfokus pada bagaimana karyawan mempersepsikan lingkungan kerja dan bertindak sesuai dengan preferensi sendiri, nilai-nilai, dan kemampuan mereka, bukan hanya melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi (Tims *et al*, 2012).

2. Dimensi-dimensi *Job Crafting*

Job crafting mengacu pada perubahan yang mengubah sifat tugas pekerjaan, hubungan kerja atau persepsi kerja dengan cara-cara yang bermanfaat bagi karyawan. Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) dalam Wessler dan Niessen (2016), *job crafting* didefinisikan sebagai perubahan fisik dan kognitif yang dilakukan oleh individu dalam tugas (*task boundaries*) atau relasi (*relational boundaries*) pada pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan dapat mengubah jenis pekerjaan, mengubah interaksi dengan orang lain di tempat kerja dan juga dapat mengubah pandangan terkait dengan pekerjaan mereka. Tims *et al.*, (2012) telah mengkonsepkan *job crafting* dalam model kerangka teori *job demand – job resources* (JD-R) yang menekankan pada perubahan yang dapat dibuat karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan mereka dan sumber daya pekerjaan dengan kebutuhan pribadi mereka (Akim *et al.*, 2014 dalam Kanten 2014).

Menurut pendekatan ini, Tims *et al.*, (2012) memiliki klasifikasi *job crafting* yang terdiri dari empat dimensi sebagai berikut :

- Meningkatkan sumber pekerjaan struktural
- Meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan
- Meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang
- Menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghalangi

Tujuan dari meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural adalah mengembangkan kemampuan karyawan, membuat mereka mencoba untuk belajar hal-hal baru dan menggunakan otonomi mereka dalam proses kerja. Meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan membuat karyawan mencari masukan dan saran dari rekan-rekan kerja mereka dan supervisor (Tims *et al*, 2012). Dalam (JD-R) model, aspek *job crafting* juga meliputi peningkatan tuntutan pekerjaan yang menantang dan penurunan tuntutan pekerjaan yang menghalangi. Tujuan meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang adalah untuk mendorong karyawan melakukan tugas tambahan tanpa menerima atau meminta kompensasi tambahan dan secara

sukarela bekerja pada proyek-proyek baru. Penurunan tuntutan pekerjaan yang menghalangi bertujuan agar karyawan meminimalkan kontak dengan individu yang bermasalah dan menghindarkan mereka dari proses pengambilan keputusan yang sulit dan beban kerja yang berat (Rokitowski, 2012 dalam Kanten, 2014). Dalam penelitian ini, konsep *job crafting* yang digunakan adalah konsep *job crafting* menurut Tims *et al* (2012).

3. Self-Efficacy

Self efficacy secara garis besar adalah penilaian terhadap diri sendiri mengenai kemampuan, efisiensi, dan kompetensi yang dimiliki dalam menghadapi kehidupan termasuk didalamnya pekerjaan.

1. *Self efficacy* menurut Bandura (1997) merupakan keyakinan individual yang dalam hal ini berkemampuan untuk mengumpulkan kognitif, motivasi, dan perilaku sumber daya yang diperlukan untuk melakukan suatu hal dalam situasi tertentu. Dengan kata lain *self efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa orang tersebut mampu melakukan suatu tugas tertentu.
2. *Self efficacy* adalah konstruksi kepribadian atau karakteristik individu yang muncul dari teori kognitif sosial (Karatepe *et al*, 2007 dalam Kanten, 2014).

4. Klasifikasi Self Efficacy

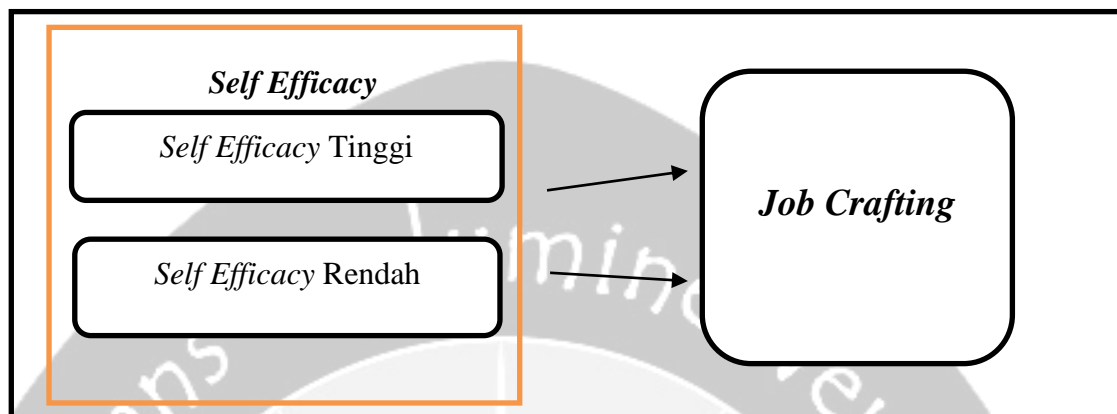
A. Self Efficacy Tinggi

Self Efficacy tinggi adalah *self efficacy* yang dimiliki oleh seseorang atau karyawan yang kecenderungannya bersemangat dan sangat termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan atau tugas yang sulit sekalipun dan tidak menganggap hal tersebut sebagai ancaman yang harus dihindari. Disamping itu, orang - orang dengan *self efficacy* tinggi mempunyai ketertarikan intrinsik dan minat yang tinggi terhadap suatu aktivitas dan berkomitmen untuk dapat meraih tujuan dari aktivitas tersebut.

B. Self Efficacy Rendah

Seseorang atau karyawan yang ragu-ragu dengan kemampuan serta kompetensi yang mereka miliki merupakan orang-orang dengan tingkat *self efficacy* rendah. Mereka biasanya menghindari tugas – tugas yang sulit karena hal tersebut dianggap ancaman bagi mereka. Orang – orang dengan *self efficacy* rendah memiliki aspirasi yang rendah serta tidak punya komitmen kuat dalam mencapai tujuan dan sibuk memikirkan kekurangan kekurangan mereka.

V. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Model Kerangka Penelitian

VI. Pengembangan Hipotesis

Konsep *job crafting* adalah salah satu teknik desain pekerjaan yang menekankan bahwa komponen pekerjaan harus disesuaikan dengan kemampuan dan karakteristik individu karyawan (Kanten, 2014). Tims *et al.*, (2014) telah menyarankan bahwa *self efficacy* adalah antecedent dari *job crafting* (Tims *et al.*, 2014). *Self efficacy* juga berkorelasi dengan *job crafting* (Vough dan Parker, 2008 dalam Tims dan Bakker, 2010).

Menurut penelitian Gorgievski & Hobfoll (2008) dalam Tims *et al.*, (2012), tuntutan pekerjaan yang menantang menawarkan pengalaman yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan tingkat *self efficacy* yang tinggi. Karyawan dengan tingkat *self efficacy* tinggi secara proaktif mencari lebih banyak kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dan mencari variasi dari pekerjaan mereka daripada karyawan dengan *self efficacy* yang rendah. Temuan ini memperkuat hubungan penting antara *self efficacy* dan perilaku kerja proaktif yang bermanfaat bagi karyawan (Tims *et al.*, 2014). Salanova *et al.*, (2010) dalam Tims & Bekker (2010) merujuk pada penelitian yang dilakukan di Spanyol oleh Ventura, Salanova dan Llorens (2008) menunjukkan tingkat *self efficacy* tinggi terkait dengan tingginya tingkat permintaan tantangan dan bahwa pada gilirannya berkaitan positif dengan keterlibatan kerja. Ini menunjukkan tingginya tingkat *self efficacy* membuktikan bahwa karyawan akan melakukan *job crafting*, sementara rendahnya tingkat *self efficacy* mungkin tidak menyebabkan karyawan melakukan *job crafting*.

Oleh karena itu, hipotesis berikut diusulkan: **H1: Terdapat perbedaan tingkat *job crafting* karyawan berdasarkan tingkat *self efficacy* dalam industri perhotelan di Yogyakarta**

VII. Metodologi Penelitian

Obyek yang akan diteliti adalah karyawan yang bekerja dalam industri perhotelan di Yogyakarta dalam hal ini diwakilkan oleh karyawan pada Hotel NEO Malioboro by Aston dan Hotel Sahid Rich Yogyakarta. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan dan karyawan Hotel NEO Malioboro by Aston yang populasinya berjumlah 120 orang dan Hotel Sahid Rich Yogyakarta yang populasinya berjumlah 131 karyawan.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *non probability sampling*, yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus (Sekaran dan Bougie, 2013). Kriteria pertimbangan yang di ambil peneliti sebagai sampel adalah seluruh karyawan tetap *non-training* Hotel NEO Malioboro by Aston dan Hotel Sahid Rich Yogyakarta. Peneliti menyebarkan kuesioner ke obyek penelitian sebanyak 110 kuesioner untuk mendapatkan hasil yang lebih presisi dikarenakan banyaknya jumlah populasi dalam obyek penelitian.

Kuesioner mengenai *self efficacy* diambil dari Chen, Gully & Eden (2001) dan kuesioner mengenai *job crafting* diambil dari Tims, Bakker, dan Derks (2012). Peneliti juga melakukan beberapa pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang diperoleh melalui kuesioner akan diolah dengan menggunakan analisis deskriptif karakteristik responden, analisis *mean* menggunakan *one sample t-test*, dan analisis perbandingan menggunakan *independent sample t-test*.

VIII. Hasil Analisis

A. Uji Validitas

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	1	0.385	0.192	Valid
	2	0.530	0.192	Valid
	3	0.384	0.192	Valid
	4	0.431	0.192	Valid
	5	0.465	0.192	Valid
	6	0.570	0.192	Valid
	7	0.430	0.192	Valid
	8	0.475	0.192	Valid

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
<i>Job Crafting</i> Meningkatkan Sumber Pekerjaan Struktural	1	0.510	0.192	Valid
	2	0.544	0.192	Valid
	3	0.525	0.192	Valid
	4	0.373	0.192	Valid
	5	0.481	0.192	Valid

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
<i>Job Crafting</i> Penurunan Tuntutan Pekerjaan yang Menghalangi	1	0.579	0.192	Valid
	2	0.525	0.192	Valid
	3	0.421	0.192	Valid
	4	0.500	0.192	Valid
	5	0.466	0.192	Valid
	6	0.406	0.192	Valid

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
<i>Job Crafting</i> Meningkatkan Sumber Daya Sosial Pekerjaan	1	0.554	0.192	Valid
	2	0.465	0.192	Valid
	3	0.525	0.192	Valid
	4	0.528	0.192	Valid
	5	0.580	0.192	Valid

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Job Crafting Meningkatkan Tuntutan Pekerjaan yang Menantang	1	0.472	0.192	Valid
	2	0.541	0.192	Valid
	3	0.665	0.192	Valid
	4	0.548	0.192	Valid
	5	0.604	0.192	Valid

B. Uji Reliabilitas

Variabel	Koef. Cronbach Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0.756	0.6	Reliabel
<i>Job Crafting Meningkatkan Sumber Pekerjaan Struktural</i>	0.726	0.6	Reliabel
<i>Job Crafting Penurunan Tuntutan Pekerjaan yang Menghalangi</i>	0.745	0.6	Reliabel
<i>Job Crafting Meningkatkan Sumber Daya Sosial Pekerjaan</i>	0.759	0.6	Reliabel
<i>Job Crafting Meningkatkan Tuntutan Pekerjaan yang Menantang</i>	0.782	0.6	Reliabel

C. Tingkat *Self Efficacy* Karyawan dalam Industri Perhotelan di Yogyakarta

Peneliti menetapkan nilai *test value* sebesar 3 yang didapat dari nilai tengah skala pengukuran kuesioner yang digunakan. Dengan nilai *test value* sebesar 3 sebagai acuan skor terendah untuk kategori *self efficacy* tinggi, nilai *mean* yang dihasilkan dari pengujian menggunakan *one sample t-test* sebesar 3.4405 > dari nilai *test value* yaitu 3. Dengan didukung oleh nilai probabilitas (p) sebesar 0.000 < dari nilai taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Hasil uji ini menjawab rumusan masalah pertama yaitu bagaimana tingkat *self efficacy* karyawan dalam industri perhotelan di Yogyakarta dengan

membuktikan bahwa tingkat *self efficacy* karyawan dalam industri perhotelan di Yogyakarta adalah tinggi.

D. Tingkat *Job Crafting* Karyawan dalam Industri Perhotelan di Yogyakarta

Pada variabel *job crafting* ini peneliti menguji dengan memisahkan variabel *job crafting* ke dalam dimensi-dimensi berdasarkan JD-R model.

1. *Job Crafting* Dimensi Meningkatkan Sumber Pekerjaan Struktural

Peneliti menetapkan nilai *test value* sebesar 3 yang didapat dari nilai tengah skala pengukuran kuesioner yang digunakan. Dengan nilai *test value* sebesar 3 sebagai acuan skor terendah untuk kategori *job crafting* tinggi, nilai *mean* yang dihasilkan dari pengujian menggunakan *one sample t-test* sebesar 3.8933 > dari nilai *test value* yaitu 3. Dengan didukung oleh nilai probabilitas (p) sebesar 0.000 < dari nilai taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Hasil uji ini menjawab rumusan masalah kedua yaitu bagaimana tingkat *job crafting* karyawan dalam industri perhotelan di Yogyakarta dengan membuktikan bahwa tingkat *job crafting* karyawan dalam industri perhotelan di Yogyakarta adalah tinggi.

2. *Job Crafting* Dimensi Penurunan Tuntutan Pekerjaan yang Menghalangi

Dengan nilai *test value* sebesar 3 sebagai acuan skor terendah untuk kategori *job crafting* tinggi, nilai *mean* yang dihasilkan dari pengujian menggunakan *one sample t-test* sebesar 3.4206 > dari nilai *test value* yaitu 3. Dengan didukung oleh nilai probabilitas (p) sebesar 0.000 < dari nilai taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Hasil uji ini menjawab rumusan masalah kedua yaitu bagaimana tingkat *job crafting* karyawan dalam industri perhotelan di Yogyakarta dengan membuktikan bahwa tingkat *job crafting* karyawan dalam industri perhotelan di Yogyakarta adalah tinggi.

3. *Job Crafting* Dimensi Meningkatkan Sumber Daya Sosial Pekerjaan

Dengan nilai *test value* sebesar 3 sebagai acuan skor terendah untuk kategori *job crafting* tinggi, nilai *mean* yang dihasilkan dari pengujian menggunakan *one sample t-test* sebesar 3.7943 > dari nilai *test value* yaitu 3. Dengan didukung oleh nilai probabilitas (p) sebesar 0.000 < dari nilai taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Hasil uji ini menjawab rumusan masalah kedua yaitu bagaimana tingkat *job crafting* karyawan dalam industri perhotelan di Yogyakarta dengan membuktikan bahwa tingkat *job crafting* karyawan dalam industri perhotelan di Yogyakarta adalah tinggi.

4. *Job Crafting* Dimensi Meningkatkan Tuntutan Pekerjaan yang Menantang

Dengan nilai *test value* sebesar 3 sebagai acuan skor terendah untuk kategori *job crafting* tinggi, nilai *mean* yang dihasilkan dari pengujian menggunakan *one sample t-test* sebesar $2.9905 <$ dari nilai *test value* yaitu 3. Dengan didukung oleh nilai probabilitas (p) sebesar $0.876 >$ dari nilai taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Hasil uji ini menjawab rumusan masalah kedua yaitu bagaimana tingkat *job crafting* karyawan dalam industri perhotelan di Yogyakarta dengan membuktikan bahwa tingkat *job crafting* karyawan khususnya untuk dimensi meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang dalam industri perhotelan di Yogyakarta adalah rendah.

5. Variabel *Job Crafting*

Dengan nilai *test value* sebesar 3 sebagai acuan skor terendah untuk kategori *job crafting* tinggi, nilai *mean* yang dihasilkan dari pengujian menggunakan *one sample t-test* sebesar $3.5247 >$ dari nilai *test value* yaitu 3. Dengan didukung oleh nilai probabilitas (p) sebesar $0.000 <$ dari nilai taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Hasil uji ini menjawab rumusan masalah kedua yaitu bagaimana tingkat *job crafting* karyawan dalam industri perhotelan di Yogyakarta dengan membuktikan bahwa tingkat *job crafting* karyawan dalam industri perhotelan di Yogyakarta adalah tinggi.

D. Perbedaan Tingkat *Self Efficacy* Rendah dan Tingkat *Self Efficacy* Tinggi terhadap Tingkat *Job Crafting*

No	Dimensi <i>Job Crafting</i>	<i>Self Efficacy</i>	N	Mean	Df	Sig. (2-tailed)
1	Meningkatkan Sumber Pekerjaan Struktural	Rendah	22	3.6818	103	.005
		Tinggi	83	3.9494		
2	Penurunan Tuntutan Pekerjaan yang Menghalangi	Rendah	22	3.0682	103	.000
		Tinggi	83	3.5141		
3	Meningkatkan Sumber Daya Sosial Pekerjaan	Rendah	22	3.3636	103	.000
		Tinggi	83	3.9084		

4	Meningkatkan Tuntutan Pekerjaan yang Menantang	Rendah	22	2.6545	103	.004
		Tinggi	83	3.0795		
5	<i>Job Crafting</i>	Rendah	22	3.1920	103	.000
		Tinggi	83	3.6129		

Hasil dari pengelompokan variabel *self efficacy* didapatkan bahwa dari 105 orang karyawan yang menjadi sampel penelitian, 83 diantaranya mempunyai *self efficacy* tinggi, sementara 22 lainnya adalah karyawan dengan tingkat *self efficacy* rendah. Hasil dari pengujian memperlihatkan bahwa semua dimensi *job crafting* dan variabel *job crafting* secara keseluruhan signifikan terhadap tingkat *self efficacy*. Dengan perincian variabel *job crafting* dengan dimensi meningkatkan sumber pekerjaan struktural dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0.005 <$ dari nilai taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Variabel *job crafting* untuk dimensi penurunan tuntutan pekerjaan yang menghalangi dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0.000 <$ dari nilai taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Variabel *job crafting* untuk dimensi meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0.000 <$ dari nilai taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Variabel *job crafting* untuk dimensi meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0.004 <$ dari nilai taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Variabel *job crafting* secara keseluruhan dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0.000 <$ dari nilai taraf signifikansi (α) sebesar 0.05.

Hasil ini membuktikan bahwa **H1 terdapat perbedaan tingkat *job crafting* karyawan berdasarkan tingkat *self efficacy* dalam industri perhotelan di Yogyakarta diterima.**

IX. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis nilai *mean* dengan *test value* sebesar 3, tingkat *self efficacy* karyawan perhotelan di Yogyakarta termasuk tinggi karena nilai *mean* $>$ nilai *test value*.
2. Berdasarkan hasil analisis nilai *mean* dengan *test value* sebesar 3, tingkat *job crafting* dan tingkat tiga dari empat dimensi *job crafting* pada karyawan perhotelan di Yogyakarta termasuk tinggi karena nilai *mean* $>$ nilai *test value*. Namun untuk dimensi meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang mempunyai nilai *mean* $<$ *test value* dikarenakan karyawan perhotelan di Yogyakarta merasa bahwa ketika telah mengerjakan tugas tugas dan pekerjaan masing masing, para karyawan cenderung tidak ingin melibatkan diri untuk mengerjakan pekerjaan tambahan secara sukarela dan tanpa mendapatkan kompensasi atas pekerjaan tersebut.

3. Berdasarkan analisis uji perbedaan tingkat *self efficacy* tinggi dan tingkat *self efficacy* rendah terhadap tingkat tiap dimensi dalam *job crafting* menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yaitu karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* tinggi cenderung memiliki tingkat *job crafting* yang tinggi. Hal ini berarti karyawan dengan tingkat *self efficacy* tinggi dapat dikatakan merupakan karyawan yang proaktif dan selalu merasa tertantang untuk mengerjakan pekerjaan tambahan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuannya. Sementara, karyawan dengan tingkat *self efficacy* rendah memiliki tingkat *job crafting* yang rendah dimana mereka cenderung kurang aktif dalam kinerja mereka serta kurang yakin akan kompetensi yang mereka miliki. Hasil ini didukung tingkat probabilitas masing-masing dimensi *job crafting* terhadap tingkat *self efficacy* tinggi dan tingkat *self efficacy* rendah yang < dari tingkat signifikansi 0.05.

X. Implikasi Manajerial

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana tingkat *self efficacy* terhadap tingkat *job crafting* dalam karyawan industri perhotelan di Yogyakarta. Hasil yang didapat dari penelitian ini membuktikan bahwa sebagian karyawan perhotelan di Yogyakarta telah memiliki *self efficacy* yang tinggi, berani mengembangkan potensi diri serta punya tingkat keyakinan diri yang tinggi untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Begitupula dengan *job crafting*, karyawan yang memiliki tingkat *job crafting* tinggi dalam tiap dimensi cenderung berhasil mencapai tujuan dalam pekerjaannya dan juga memiliki aspek-aspek *self efficacy* seperti punya keyakinan diri akan kompetensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan.

Pengecualian pada *job crafting* dimensi meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang, karena pada dimensi ini karyawan perhotelan cenderung tidak memiliki keinginan untuk mengerjakan tugas tambahan secara sukarela. Hal ini dapat saja terjadi karena karyawan tidak merasa terintegrasi secara emosional dengan perusahaan. *Manager* hotel dapat mempertimbangkan beberapa alternatif yaitu menciptakan lingkungan organisasi kerja yang nyaman dengan cara melibatkan karyawan dalam beberapa jenis pengambilan kebijakan di tempat kerja. Jika hal ini dilakukan secara kontinu, karyawan akan mempunyai *sense of belonging* terhadap perusahaan dan kedepannya akan timbul keinginan untuk membantu perusahaan dalam mengerjakan tugas-tugas tambahan yang dikerjakan secara sukarela demi membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Secara umum berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka implikasi bagi pihak manajemen perhotelan dalam mengelola sumber daya manusianya yang berkaitan dengan *self efficacy* dan *job crafting* dapat dilihat dari beberapa sisi.

Pertama, seleksi dan perekrutan karyawan. Pihak manajemen dapat memilih karyawan yang punya tingkat *self efficacy* tinggi karena karyawan seperti ini memiliki perilaku-perilaku yang akan membantu perusahaan berkembang mencapai tujuan. Ditambah dengan karyawan yang memiliki tingkat *job crafting* tinggi, semakin menguntungkan bagi pihak manajemen hotel jika mempekerjakan karyawan yang memiliki kompetensi dan keinginan untuk terus berkembang.

Kedua, keputusan promosi, pelatihan, dan pengembangan. Pihak manajemen dapat melihat karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* dan *job crafting* yang tinggi untuk dipromosikan karena karyawan seperti ini memiliki daya juang, keyakinan diri, serta kompetensi yang nantinya akan berpengaruh dan memberikan timbal balik yang menguntungkan untuk perusahaan.

Ketiga, penetapan tujuan dan kinerja. Dengan memiliki karyawan dengan tingkat *self efficacy* tinggi, perusahaan dapat menaikkan level kinerja perusahaan untuk mendongkrak performa perusahaan. Karyawan-karyawan seperti inilah yang nantinya akan membantu perusahaan merealisasikan tujuan perusahaan.

XI. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini banyak ditemui keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada dua hotel saja, sehingga tidak bisa dikatakan bahwa hasil penelitian ini dapat berlaku secara umum di setiap hotel di Yogyakarta.
2. Dua hotel yang menjadi objek penelitian dari peneliti merupakan hotel yang berbeda kelas, sehingga ada kemungkinan tingkat *self efficacy* dan kompetensi yang dimiliki karyawan yang bekerja di hotel yang berbeda kelas tersebut berbeda.
3. Dalam menyebarkan kuesioner, peneliti menitipkan kuesioner tersebut kepada HRD hotel Neo Malioboro dan hotel Sahid Rich Yogyakarta, sehingga peneliti tidak dapat memastikan apakah responden mengisi kuesioner sesuai dengan harapan peneliti.
4. Pernyataan - pernyataan kuesioner dalam penelitian ini yang kebanyakan bersifat umum dan sangat terbuka memungkinkan perbedaan persepsi antara peneliti dan responden.
5. Penyebaran kuesioner dilakukan 2 (dua) kali karena peneliti merasa kekurangan jumlah responden akibat terlalu besarnya jumlah populasi karyawan perhotelan dibandingkan dengan sampel yang diambil oleh peneliti. Hal tersebut menyebabkan terlambatnya proses pengolahan data.

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah dijabarkan maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan para peneliti menambahkan jumlah objek hotel dan karyawan agar penelitian mendapat cakupan yang lebih luas serta hasilnya dapat dibandingkan.
2. Objek penelitian juga dapat diperluas tidak hanya dalam sektor industri perhotelan, namun juga sektor - sektor lainnya seperti sektor kesehatan, keuangan, dan pemerintahan.
3. Penelitian juga dapat dimodifikasi misalkan dengan menambahkan aspek - aspek anteseden dari *job crafting* menurut Tims *et al* (2014) seperti *perceived organizational support* dan *job characteristic* kedalam penelitian untuk menganalisis tingkat aspek - aspek anteseden tersebut agar lebih banyak lagi informasi yang dapat dipaparkan dalam penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Arts, R. (2012) "A Multilevel study on the Contagion of Job Crafting between Coworkers and the Relationship between Job Crafting and Adaptivity", Utrecht University MSc Work & Organizational psychology.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
Diakses dari : <https://wikispaces.psu.edu/display/PSYCH484/7.+SelfEfficacy+and+Social+Cognitive+Theories> tanggal 15 Maret 2017
- Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 1977;84, 191-215.
Diakses dari <https://www.verywell.com/what-is-self-efficacy-2795954> tanggal 17 Maret 2017
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Bandura, A. (1997a). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York : Freeman
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.
- Bandura, A. (2004). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior* (pp. 120-136). Malden, MA: Blackwell.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial* (Edisi ke 10). Jakarta: Erlangga.
- Berg, J.M., Dutton, J.E., dan Wrzeniewski, A. (2010), "Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks : When proactivity requires adaptivity", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31, pp. 158-186.
- Chen, C., Yen, C. and Tsai, F.C. (2014) "Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit", *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21-28.
- Chen, G., Gully, S.M, and Eden, D. (2001) "Validation of a New General Self Efficacy Scale", *Organization Research Methods* 2001;4;62
- Crossley, C.D., Cooper, C.D., dan Wernsing, T.S. (2013) "Making things happen through challenging goals: Leader proactivity, trust, and business-unit performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 98, pp. 540-549.

- Frankel, J. & Wallen, N. (1993). How to Design and evaluate research in education. (2nd ed). New York: McGraw-Hill Inc. Diakses dari <http://teorionline.net/menentukan-ukuran-sampel-menurut-para-ahli/> tanggal 25 Maret 2017
- Gay, L.R. dan Diehl, P.L. (1992), Research Methods for Business and Management, MacMillan Publishing Company, New York
Diakses dari <https://teorionlinejurnal.wordpress.com/2012/08/20/menentukan-ukuran-sampel-menurut-para-ahli/> tanggal 25 Maret 2017
- Griffin, M.A., Neal, A. dan Parker, S.K. (2007), "A new model of work role performance : Positive behavior in uncertain and interdependent contexts", *Academy of Management Journal*, Vol. 50, pp. 327-347.
- Griffin, R.W. and Moorhead, G. (2010) Organizational Behavior, Managing People and Organizations, 11th Edition, USA: South-Western Cengage Learning.
- Kanten, P. (2014), "The Antecedents of Job Crafting : Perceived Organizational Support, Job Characteristics, and Self-Efficacy", *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 5, pp 113-128
- Kuncoro, Mudrajad. (2009) "Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi" Penerbit Erlangga, Jakarta
- Lunenburg, F.C. (2011) " Self-Efficacy in the Workplace : Implications for Motivation and Performance" *International Journal Of Management, Business and Administration* Volume 14, No 1, 2011
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andy
- Niessen, C. dan Weseler, D. (2016), "How job crafting relates to task performance", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31.
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M.J. and & Martinez, I.M. (2011) "Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: the mediating role of self-efficacy and work engagement", *Journal of Advanced Nursing*, 2256-2266.
- Schultz, Duane. P., Schultz, Sydney Ellen. (1990). *Psychology And Industry Today (An Introduction To Industrial And Organizational Psychology 5th Edition)*. New York : Macmillan Publishing Company.
Di akses dari : <http://www.landasanteori.com/2015/09/pengertian-self-efficacy-guru-definisi.html> tanggal 27 Maret 2017

- Sekaran, U, & Bougie, R. (2013) "Research Methods For Business" – A Skill building approach, 6Th Edition. West Sussex, United Kingdom : John Wiley & Sons. ISBN : 978-1-119-94225-2
- Sugiyono. (2006) "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2008) "Metode Penelitian Bisnis". Alfabeta. Bandung. Diakses dari <http://www.jam-statistic.id/2014/03/independent-samples-t-test.html> pada 4 Februari 2016
- Sugiyono. (2009) "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D". Bandung. Diakses dari <http://www.jam-statistic.id/2014/03/independent-samples-t-test.html> pada 4 Februari 2016
- Sugiyono. (2012) "Memahami Penelitian Kualitatif". Bandung : Alfabeta
- Thompson, J.A. (2005), " Proactive personality and job performance : A social capital perspective", *Journal of Applied Psychology* Vol. 90, pp 1011-1017.
- Tims, M., & Bakker, A.B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 36(2), Art. #841, 9 pages. DOI: 10.4102/sajip.v36i2.841
- Tims, M., Bakker, A.B. and Derks, D. (2012) "Development and validation of the job crafting scale", *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
- Tims, M., Bakker, A.B. and Derks, D. (2013) "The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 18, No. 2, 230-240.
- Tims, M., Bakker, A.B. and Daantje, D. (2014) "Daily job crafting and the self-efficacy performance relationship", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 29, No. 4, 490 -507.
- Umar, Husein. (2003) "Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis" Jakarta PT. Gramedia Pustaka
- Wrzesniewski, A. dan Dutton, J.E. (2001), "Crafting a job : Revisioning employees as active crafters of their work", *Academy of Management Review*, Vol . 26, pp. 179-201.