

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kota Bandung merupakan salah satu kota di Indonesia yang terletak di provinsi Jawa Barat. Kota Bandung memiliki jumlah penduduk laki-laki dan perempuan yang hamper setara. Menurut Badan Pusat Statistik Kota Bandung Tahun 2022 memiliki jumlah penduduk sebanyak 2.527.854 jiwa yang terdiri ata 1.267.661 jiwa penduduk laki-laki dan 1.260.193 jiwa penduduk perempuan. Berdasarkan Dinas Pendidikan Jawa Barat Kota Bandung memiliki 7.400 tenaga pengajar yang terdiri dari tenaga pengajar SMA,SMK,dan SLB. Untuk guru SMK berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Jawa Barat memiliki 3.279 pengajar, yang terdiri dari 1.404 guru SMK Negeri dan 1.879 tenaga pengajar SMK swasta.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Era Society 5.0 adalah konsep teknologi yang berpusat pada manusia yang berkolaborasi dengan teknologi (AI dan IoT) untuk memecahkan masalah sosial yang terintegrasi di ruang virtual maupun nyata. Dalam *Era Society 5.0*, penciptaan nilai baru melalui inovasi menghilangkan perbedaan wilayah, usia, jenis kelamin, dan bahasa. Dengan cara ini dimungkinkan untuk mencapai masyarakat yang dapat mendorong pembangunan ekonomi dan menemukan solusi untuk masalah sosial. Pendidik adalah orang yang melaksanakan tugas kependidikan dan bertanggung jawab atas terselenggaranya pendidikan dan pengajaran secara formal dan informal. Sasarannya adalah para siswa. Tentunya guru harus mampu memberikan informasi kepada orang lain secara konsisten dan berkesinambungan”. Guru memiliki peranan yang sangat strategis dan mendesak dalam mutu pendidikan. Guru sering dijadikan sebagai panutan untuk identifikasi diri. Selain kurikulum dan sarana prasarana, guru merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu pembelajaran. Oleh karena itu, guru harus menjadi *support system* bagi siswa dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi dan membimbing siswa untuk mencapai tujuan serta

memiliki karakter yang baik. Beberapa penerapan metode pembelajaran dan kurikulum tentunya akan membantu guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Pembelajaran yang baik dan bermutu harus memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pembelajaran, baik yang konkret maupun yang bersifat umum. Untuk mengelola keterampilan belajar, guru harus membina dan mengembangkan keterampilan siswa dan dirinya sendiri sebagai guru profesional agar siswa memiliki pengalaman belajar secara efektif dan efisien (Barnawi dan Arifin, 2014:13). Tugas pokok efektif dan fungsional manakala guru memiliki kecakapan profesional tertentu, yang meliputi kecakapan pedagogik, kecakapan personal, kecakapan sosial, dan kecakapan profesional. Keempat kompetensi ini secara praktis merupakan satu kesatuan. Guru sekolah kejuruan harus mampu menguasai keempat keterampilan tersebut. Semakin banyak guru menguasai keterampilan minimum yang harus mereka miliki, pendidikan juga akan meningkat di Indonesia. Namun dalam menghadapi fenomena saat ini, banyak kasus dimana guru itu sendiri, termasuk tugas belajar mengajar di kelas, masih banyak menggunakan metode pembelajaran yang monoton tanpa adanya inovasi pembelajaran. Tak hanya itu dalam bidang keterampilan (*teaching skill*) banyak guru yang masih kurang pengembangan dan peningkatan organisasi dan pengembangan dan peningkatan kepribadian (motivasi kinerja) sehingga ini dapat menghambat kemajuan sistem pendidikan di Indonesia. Tak hanya itu, Ada beberapa hal dalam menghambat kemajuan sistem pendidikan secara keseluruhan, masih adanya ketimpangan social dan ekonomi sehingga menyebabkan terbatasnya akses pendidikan bagi kelompok yang kurang mampu secara sosial dan ekonomi. Begitu pula dengan adanya guru honorer yang tidak yakin tentang pengaturan kompensasi yang tepat untuk mereka. Selain itu tidak adanya regular dalam persaingan antar guru honorer dalam persaingan antar guru honorer untuk mencari pekerjaan semakin ketat. Dalam penerimaan gaji tentunya guru tetap memiliki gaji yang cenderung lebih besar dan stabil. Penjelasan mengenai guru honorer terdapat pada PP Nomor 48 Tahun 2005 yang diperbaharui dengan PP Nomor 56 Tahun 2012. Guru honorer adalah mereka yang diangkat oleh pejabat untuk membina kepegaaian dalam pemerintahan agar

dapat melakukan tugas dalam instansi pemerintahan. Gaji guru guru honorer di Indonesia masih memperoleh gaji dibawah Rp 1.000.000 rupiah (Fikry, 2023).

Pengembangan profesi guru di *Era Society 5.0* merupakan proses pengembangan kompetensi atau karya yang menjadi tanggung jawab pendidik dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di *Era Society 5.0*. Namun, di *Era Society 5.0* tidaklah mudah bahkan mengarah pada tugas yang semakin kompleks. Beban tanggung jawab dan harapan terkait lebih tinggi untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul untuk mampu beradaptasi dan bersaing di *Era Society 5.0*. Di era perkembangan saat ini, teknologi informasi telah merambah ke segala bidang kehidupan manusia, termasuk bidang pendidikan. Di Era Revolusi Industri 4.0 dibutuhkan tiga keterampilan yaitu literasi data, literasi manusia, dan literasi teknologi. Perbedaan Era Revolusi 4.0 dan *Era Society 5.0* terletak pada teknologi dan manusia, *Era society 5.0* lebih berfokus pada konteks manusia. Sementara Era revolusi industri 4.0 lebih ke kecerdasan buatan, *Era society 5.0* lebih mengandalkan manusia sebagai komponen utama dalam penggunaan teknologi *modern* (Jessica, 2023). Untuk menyongsong *Era Society 5.0*, seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik sesuai persyaratan perundang-undangan yang berlaku, dan pendidik harus mulai mempersiapkan pendidik yang mampu bersaing dengan negara lainnya dalam menyelesaikan masalah dengan pendekatan humanistik, serta guru sebagai pelopor pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidik. Tentunya untuk melaksanakan operasi yang berkualitas perlu mengacu pada rencana strategis, rencana aksi dan program tahunan. Langkah-langkah tersebut mengacu pada standar nasional pendidikan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005.

Pada dasarnya pendidikan berperan dalam rangka pembangunan nasional; 1. Pemersatu bangsa, 2. Kesempatan yang sama dan 3. Mengembangkan pemberdayaan diri. Perkembangan profesi guru di *Era Society 5.0* menuntut pendidik untuk lebih kreatif, inovatif, produktif, adaptif dan juga kompetitif untuk menjawab tantangan dan permasalahan sosial. Untuk bertahan di lingkungan pekerjaan yang berubah seperti ini, para guru harus memiliki desain kerja sendiri (*Job Crafting*). *Job Crafting* adalah suatu keahlian pegawai dalam mendesain ulang

pekerjaan mereka atas inisiatif mereka sendiri. Beberapa ahli menyatakan definisi dari *Job Crafting*, menurut Tims, Bakker, dan Derks (2012), *job crafting* adalah perubahan perilaku karyawan dengan tujuan menyelaraskan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan preferensi, keahlian, dan kebutuhan mereka. Tindakan yang diambil untuk mencetak, membentuk, dan mendefinisikan kembali pekerjaan yang lebih memotivasi mereka, mendorong kebermaknaan pekerjaan dan membantu mereka untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik karena secara aktif terlibat dalam desain pekerjaan.

Job Crafting dianggap sebuah bentuk dari kebiasaan yang proaktif, karena karyawan bisa mengubah elemen kerja yang berbeda untuk mereka beradaptasi sesuai kebutuhan, keterampilan, dan termasuk hal yang lebih disukai karyawan (Okta & Rina, 2022). Menurut Rohadi et al. (2016) Adaptasi adalah kemampuan manusia untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Adaptasi dapat berupa penyesuaian bentuk tubuh, penyesuaian perilaku, dan penyesuaian fungsi tubuh. Dalam era zaman yang semakin berubah, seseorang harus bisa menyesuaikan diri terhadap perubahan. Dwi Nurani, S.KM, M.Si, Analisis Pelaksanaan Kurikulum Pendidikan Direktorat Sekolah Dasar menyampaikan bahwa untuk menghadapi Era *Society 5.0* ini satuan pendidikan pun dibutuhkan adanya perubahan paradigma pendidikan. Era *Society 5.0* adalah sebuah konsep yang berpusat pada manusia dan berfokus pada teknologi. Dalam Era *Society 5.0* pendidik meminimalkan peran sebagai *learning material provider*, pendidik menjadi penginspirasi bagi tumbuhnya kreativitas peserta didik.

Pendidik berperan sebagai fasilitator, tutor, penginspirasi dan pembelajar sejati yang memotivasi peserta didik untuk “Merdeka Belajar. Di Era *Society 5.0*, peran guru, teman sebaya, keluarga, dan lingkungan berperan penting dalam membentuk karakter dan tata nilai sumber daya manusia Indonesia. Pendidik di Era *Society 5.0* harus memiliki keterampilan di bidang digital dan berpikir kreatif, terlebih pendidik dari Sekolah Menengah Kejuruan. Tujuan dari SMK adalah untuk menghasilkan lulusan yang siap bekerja dan bersemangat berwirausaha, cerdas, berdaya saing dan berwaasan, serta dapat mengembangkan dan memperdayakan kepentingan lokal bersaing di pasar global. Keberhasilan SMK diukur secara berapa banyak lulusan

memiliki karakter yang baik. Beberapa penerapan metode pembelajaran dan kurikulum tentunya akan membantu guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Pembelajaran yang baik dan bermutu harus memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pembelajaran, baik yang konkret maupun yang bersifat umum. Untuk mengelola keterampilan belajar, guru harus membina dan mengembangkan keterampilan siswa dan dirinya sendiri sebagai guru profesional agar siswa memiliki pengalaman belajar secara efektif dan efisien (Barnawi dan Arifin, 2014:13). Tugas pokok efektif dan fungsional manakala guru memiliki kecakapan profesional tertentu, yang meliputi kecakapan pedagogik, kecakapan personal, kecakapan sosial, dan kecakapan profesional. Keempat kompetensi ini secara praktis merupakan satu kesatuan. Guru sekolah kejuruan harus mampu menguasai keempat keterampilan tersebut. Semakin banyak guru menguasai keterampilan minimum yang harus mereka miliki, pendidikan juga akan meningkat di Indonesia. Namun dalam menghadapi fenomena saat ini, banyak kasus dimana guru itu sendiri, termasuk tugas belajar mengajar di kelas, masih banyak menggunakan metode pembelajaran yang monoton tanpa adanya inovasi pembelajaran. Tak hanya itu dalam bidang keterampilan (*teaching skill*) banyak guru yang masih kurang pengembangan dan peningkatan organisasi dan pengembangan dan peningkatan kepribadian (motivasi kinerja) sehingga ini dapat menghambat kemajuan sistem pendidikan di Indonesia. Tak hanya itu, Ada beberapa hal dalam menghambat kemajuan sistem pendidikan secara keseluruhan, masih adanya ketimpangan social dan ekonomi sehingga menyebabkan terbatasnya akses pendidikan bagi kelompok yang kurang mampu secara sosial dan ekonomi. Begitu pula dengan adanya guru honorer yang tidak yakin tentang pengaturan kompensasi yang tepat untuk mereka. Selain itu tidak adanya regular dalam persaingan antar guru honorer dalam persaingan antar guru honorer untuk mencari pekerjaan semakin ketat. Dalam penerimaan gaji tentunya guru tetap memiliki gaji yang cenderung lebih besar dan stabil. Penjelasan mengenai guru honorer terdapat pada PP Nomor 48 Tahun 2005 yang diperbaharui dengan PP Nomor 56 Tahun 2012. Guru honorer adalah mereka yang diangkat oleh pejabat untuk membina kepegaaian dalam pemerintahan agar

yang dapat bekerja, pola pendidikan SMK (Sekolah Menengah Atas) berbeda dengan SMA (Sekolah Menengah Kejuruan) namun, alih-alih menghasilkan lulusan yang siap bekerja, justru tingkat pendidikan SMK yang memiliki tingkat pengangguran tertinggi berdasarkan tingkat pendidikan. Dapat dilihat dari data dibawah ini:

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	2020	2021	2022
Diploma I/II/III	8,08	5,87	4,59
SMA Kejuruan	13,55	11,13	9,42
SMA umum	9,86	9,09	8,57
SMP	6,46	6,45	5,95
Tidak tamat dan tamat SD	3,61	3,61	3,59
Universitas	7,35	5,98	4,80

Sumber: go.id, bps (2023)

Peningkatan SMK berbanding lurus dengan minat lulusan SMP untuk melanjutkan ke SMK dengan harapan segera mendapatkan pekerjaan, namun tidak berbanding lurus dengan jumlah lowongan. Jika melihat fenomena ini, ada yang salah dengan sistem pendidikan di Indonesia, khususnya sekolah kejuruan. Logikanya lulusan SMK siap kerja, tapi kenyataannya banyak yang menganggur dibanding lulusan tingkat sekolah lain. Penyebab penagngguran lulusan SMK tinggi adalah banyaknya jurusan di SMK yang sesuai dengan karekter daerahnya, tidak semua SMK menerapkan standar keahlian yang sesuai dengan standar industri, dan yang terakhir minimnya pola kerjasama sekolah dengan kalangan industri. Dalam pembenahan sistem pendidikan yang mencangkup Sekolah Menengah Kejuruan. Memang perlu diubah agar mutu pendidikan yang naik serta dapat menghasilakn sumber daya manusia yang lebih baik dikarenakan apalagi SMK yang memang dari dulu memiliki tujuan untuk mencetak lulusan yang siap bekerja. Dan selain pembenahan sistem pendidikan SMK, perlu adanya pembinaan untuk para lulusannya dalam hal berwirausaha yang sesuai dengan keahlian. Dapat dalam

bentuk berupa pelatihan pemasaran, pemodalan, dan lain-lain (Sukianto, 2022). Para guru harus *mampu* membangkitkan anak menjadi kompeten setelah lulus *SMK*, baik secara prestasi, kepemimpinan, *ability*, dan kemampuan dalam komunikasi (Bona, 2020). Di *era society 5.0* guru harus menjadi pemimpin yang mengutamakan siswa, mengambil inisiatif untuk mengubah siswanya, mengambil tindakan tanpa disuruh, terus berinovasi dan berdiri bersama siswa (Nurani, 2021). Tugas guru memanglah berat, selain menjadi seorang pendidik para guru pun harus mampu menjadi manager yang akan mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi pembelajaran di kelas. Mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi pembelajaran. Dengan banyaknya tantangan dan tuntutan karena adanya perubahan paradigma dalam dunia pendidikan bagi para guru *Job Crafting* dapat membantu meminimalkan rasa benci terhadap pekerjaan. *Job Crafting* dibagi menjadi 3 dimensi, yaitu perubahan tugas (*task crafting*), perubahan relasi (*relational crafting*), serta cara berpikir individu/perspektif (*cognitive or perceptions crafting*). Tujuan dari aspek-aspek dari *Job Crafting* adalah untuk menumbuhkan pengalaman kerja yang optimal dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Aspek yang pertama *Task Crafting* yang mengacu pada perubahan yang berkaitan dengan jumlah atau jenis pekerjaan. Aspek yang kedua adalah *Cognitive Crafting* yaitu mengubah persepsi dan sikap karyawan mengenai pekerjaan dan melampirkan lebih banyak makna dan terus-menerus memeriksa seberapa terhubung mereka dengan pekerjaan mereka. Aspek ketiga adalah *Relational Crafting* yang mengacu pada kontrol karyawan atas orang-orang yang berinteraksi dengan mereka dalam lingkungan kerja (Ciprian & Cristina, 2021). *Job Crafting* memberi karyawan rasa *fulfilment* dalam kepuasan karir. Dan saat ini, guru lebih suka membuat *job crafting* mereka sendiri secara fisik maupun kognitif (Mohamed, et al., 2022). Menurut (Rania & Agus, 2020) *Job crafting* memiliki hubungan yang signifikan dan positif dalam mempengaruhi keterikatan kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Di dunia medis dan keperawatan, Perawat yang puas dengan kehidupan mereka secara signifikan lebih mungkin menunjukkan tingkat keterampilan kerja yang lebih tinggi (Sujin, Kihye, & Yongae, 2020) sedangkan *Job Crafting* di sekolah berdampak

positif terhadap pendidikan siswa, kesejahteraan, dan tujuan organisasi (Manuel, Valeriya, & Marcos, 2021). Dan untuk mencapai tujuan organisasi

Disisi lain ada *Work Engagement* yang memiliki peran penting dalam menjaga kesehatan karyawan dan kinerja organisasi (Mohamed, et al., 2022). *Work Engagement* dapat disebut sebagai tingkat energi fisik dan mental terhadap pekerjaan, kemauan menginvestasikan upaya seseorang, ketekunan, keterlibatan, rasa signifikansi seseorang, antusiasme, dan kebanggaan yang dimiliki karyawan di tempat kerja (Reetta, Markus, Nina, Noora, & Oksanen, 2021). Konsep yang dipelopori oleh Kahn, yang mengusulkan karyawannya yang terlibat lebih produktif dalam tempat kerja, karena mereka secara fisik, emosional, dan kognitif terlibat dalam tugas Kahn dalam (Oubibi, Fute, Xiao, Sun, & Zhou, 2022). Tetapi disisi lain, Penelitian telah menunjukkan bahwa *job crafting* dapat menciptakan lingkungan yang tidak bersahabat bagi organisasi, terutama ketika tujuan organisasi dan karyawan berbeda. Dalam kasus ini pegawai lebih tertarik dalam meraih kepuasan dan kebahagiaan mereka tanpa mempertimbangkan tujuan organisasi yang berdampak pada *organizational outcomes* (Mohamed, et al., 2022). Padahal di *Era Society 5.0* guru harus menjadi pemimpin yang mengutamakan siswa, mengambil inisiatif untuk mengubah siswanya, mengambil tindakan tanpa disuruh, terus berinovasi dan berdiri bersama siswa (Nurani, 2021).

Penelitian ini mengkaji hubungan antara Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* dan *Job Satisfaction* pada guru SMK se-kota Bandung. SMK di Kota Bandung memiliki tujuan organisasi dan peran penting yang sama dalam memberikan pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi sekolah, maka dibutuhkan guru yang berkompentensi dalam melaksanakan tugasnya. Setiap organisasi tentunya memiliki target kinerja para pegawainya agar tercapainya suatu tujuan target yang telah ditentukan. Semakin meningkatnya tuntutan dan tingginya target para guru sebagai faktor keberhasilan para siswa dan organisasi sekolah. Untuk dapat mencapai target yang diharapkan maka, dibutuhkannya *job crafting* untuk membantu para guru merekayasa suatu pekerjaannya sehingga memudahkannya dalam pencapaian target. Berdasarkan penelitian dari Tyas

(2016) pegawai yang belum mencapai target dibutuhkannya melakukan *job crafting*.

Job Crafting memberi karyawan rasa *fulfilment* dalam kepuasan karir. Barnett & Bradley dalam (Adolf, Riane, & Sandra, 2021) menyatakan bahwa kepuasan karir adalah kepuasan jangka panjang seorang pegawai terhadap karirnya yang diperoleh dari aspek instrinsik dan ekstrinsik seperti gaji, capaian, dan kesempatan untuk mengembangkan diri, kepuasan karir mengukur tingkat kepercayaan seseorang terhadap kemajuan karirnya yang sejalan dengan tujuan, nilai, dan preferensinya. *Job Crafting* secara efektif mempromosikan pekerjaan dengan lebih bermakna yang dapat memuaskan kedua belah pihak antara pegawai dan majikan di suatu organisasi dikarenakan *job crafting* membuat pekerjaan menjadi lebih bermakna, meraih hasil yang diinginkan, serta dapat memotivasi pekerja. Pada saat ini, para guru lebih suka mendesain pekerjaan mereka, secara fisik maupun kognitif. *Job Crafting* dalam sebuah organisasi sekolah memiliki dampak yang positif pada hasil edukasi para siswa, kesejahteraan guru, serta tujuan organisasi (*organizational goals*).

Work Engagement merupakan konsep yang sering dianalisis dalam sebuah literatur yang memiliki peran yang signifikan dalam menjaga kesehatan pegawai dan performa organisasi untuk mencapai sebuah target organisasi. *Work Engagement* dapat diartikan sebagai tingkat energi fisik dan mental dalam melakukan pekerjaan, kesiediaan untuk berinvestasi pada usaha-usaha, kegigihan, keterlibatan, perasaan penting seseorang, antusiasme dan kebanggaan seorang pegawai di tempat kerja. Studi lain menyatakan bahwa peran dari *work engagement* termasuk positif dengan *career satisfaction*.

Dalam kasus ini, dalam mempertahankan *Work Engagement* kerja pegawai menjadi perhatian banyak organisasi, tak terkecuali organisasi sekolah. Para sekolah pun harus memperhatikan kepuasan para guru dalam mengembangkan karirnya. Peneliti melakukan observasi awal pada SMKN 5 Bandung, berikut hasil peneliti dalam observasi kepuasan karir guru pada guru-guru SMK di salah satu Sekolah Menengah di Kota Bandung.

Jumlah SMK di kota Bandung sebanyak 125 sekolah, gabungan antara sekolah menengah atas negeri dan swasta. Sedangkan jumlah guru SMK berdasarkan dapo.kemdikbud berkisar 3.286 guru dari semua kecamatan gabungan antara negeri dan swasta. Lain halnya berdasarkan data sync.disdik.jabarprov.go.id bersikar terbaru 3.279 guru SMK dan berdasarkan badan pusat statistik kota Bandung sebanyak 3.488. Untuk populasi penelitian ini tak diketahui dikarenakan jumlah populasinya sangat besar dan tidak ada data atau angka yang pasti sehingga tidak dapat dicantumkan dalam penelitian dan juga keterbatasan dari peneliti itu sendiri salah satu faktornya yaitu waktu yang diberikan untuk meneliti (Dewanto, 2022).

1.3 Perumusan Masalah

Dalam Organisasi pendidikan saat ini, sifat lingkungan kerja berubah karena kebutuhan global dan lokal, yang mengakibatkan peningkatan beban kerja, tuntutan emosional, dan tekanan waktu yang dapat menyebabkan kelelahan para pegawai (Oubibi, Fute, Xiao, Sun, & Zhou, 2022). Belum lagi tidak lama telah diperkenalkannya Era *Society 5.0* yang berfokus pada konteks manusia atau pada Sumber Daya Manusia. Pendidikan merupakan bagian terpenting dari kerangka tujuan pembangunan berkelanjutan karena pendidikan yang berkualitas adalah fondasi yang diperlukan untuk pembelajaran seumur hidup di dunia yang kompleks dan cepat berubah, para yang berkepentingan harus memperluas wawasan untuk mendorong pembelajaran secara menyeluruh dalam kehidupan. Sekolah Menengah Kejuruan memiliki tujuan agar menciptakan lulusan yang siap bekerja, namun pada kondisi nyatanya menunjukkan bahwa lulusan SMK yang memiliki jumlah pengangguran terbanyak. Ini tentunya sangat berbeda dengan kondisi idealnya. Dalam Organisasi Sekolah, tak terkecuali Sekolah Menengah Kejuruan untuk bertahan di lingkungan pekerjaan yang berubah, para guru harus memiliki desain kerja sendiri (*Job Crafting*). *Job Crafting* adalah suatu keahlian pegawai dalam mendesain ulang pekerjaan mereka atas inisiatif mereka sendiri. *Job Crafting* memberi karyawan rasa *fulfilment* dalam kepuasan karir. *Work Engagement* merupakan konsep yang sering dianalisis dalam sebuah literatur yang memiliki

peran yang signifikan dalam menjaga kesehatan pegawai dan performa organisasi untuk mencapai sebuah target organisasi. *Work Engagement* dapat diartikan sebagai tingkat energi fisik dan mental dalam melakukan pekerjaan, kesediaan untuk berinvestasi pada usaha-usaha, kegigihan, keterlibatan, perasaan penting seseorang, antusiasme dan kebanggaan seorang pegawai di tempat kerja.

Perumusan masalah dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement*
- b. Adakah pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Satisfaction*

1.4 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan pengembangan keilmuan dan manfaat praktis dari permasalahan yang akan diteliti. Tujuan penelitian merupakan pernyataan dari apa yang ingin dicapai dalam penelitiannya dan biasanya selaras dengan pertanyaan penelitian. Tujuan dari penelitian Pengaruh *Perceived Organization Support* pada *Career Satisfaction* melalui peran mediasi *Job crafting* dan *Work Engagement* pada guru SMK Se-Kota Bandung, diantaranya:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara hubungan antara *Job Crafting* dan *Work Engagement*
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara hubungan *Job Crafting* terhadap *Job Satisfaction*

1.5 Manfaat Penelitian

Mengungkapkan secara khusus manfaat yang ingin dicapai yang sejalan dengan perumusan masalah, dari aspek akademis maupun praktis. Hasil penelitian Pengaruh *Perceived Organization Support* pada *Career Satisfaction* melalui peran mediasi *Job crafting* dan *Work Engagement*. Dalam aspek teoritis diharapkan mampu menjadi informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki bidang yang sama, yaitu dalam penelitian bidang *Human Resources*. Dalam aspek praktis diharapkan dapat membantu agar para guru dapat melibatkan diri dengan *Job Crafting* dan *Work Engagement* dengan pekerjaannya.

1.6 Sistematika Tugas Akhir

Untuk menjelaskan penjelasan dengan tepat dari skripsi ini, dapat dilihat sebagai berikut:

a. **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas, dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi; Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Tugas Akhir.

b. **BAB II TUJUAN PENELITIAN**

Bab ini berisi teori dari umum ke khusus, disertasi penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran yang diakhiri dengan hipotesis.

c. **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang; Jenis Penelitian, Operasional Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Realibilitas, serta Teknik Analisis Data.

d. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian. Bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teori yang relevan.

e. **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.