

GRIT DAN JOB CRAFTING PADA KARYAWAN GENERASI Z DI ERA KERJA MODERN PADA PT PERKAYUAN X TEMANGGUNG

Fransiska Alfa Mega Fiani¹, Sutarto Wijono²
fransiskavianda@gmail.com¹, sutarto.wijono@uksw.edu²
Universitas Kristen Satya Wacana

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara grit dengan job crafting pada karyawan Generasi Z di PT Perkayuan X Temanggung. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 95 orang karyawan yang berusia antara 18 hingga 28 tahun dan bekerja di bagian Barecore. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Instrumen yang digunakan yaitu Grit Scale versi Original (Grit-O) yang dikembangkan oleh Duckworth, Peterson, Matthews, dan Kelly (2007) untuk mengukur tingkat grit, serta Job Crafting Scale (JCS) dari Tims, Bakker, dan Derks (2012) untuk mengukur perilaku job crafting. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Product Moment Pearson dengan bantuan program SPSS versi 31.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara grit dan job crafting dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,248$ dan $p = 0,015$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti semakin tinggi tingkat grit yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka dalam melakukan job crafting di tempat kerja. Nilai koefisien determinasi ($r^2 = 0,061$) menunjukkan bahwa grit memberikan sumbangan sebesar 6,1% terhadap job crafting, sementara 93,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat grit pada kategori sedang dan tingkat job crafting pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun ketekunan dan konsistensi karyawan belum tergolong tinggi, mereka tetap mampu menyesuaikan pekerjaan secara proaktif untuk menciptakan makna dan meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan.

Kata Kunci: Grit, Job Crafting, Generasi Z, Karyawan, Dunia Kerja Modern.

Abstract

This study aims to examine the relationship between grit and job crafting among Generation Z employees at PT Perkayuan X Temanggung. The participants in this research consisted of 95 employees aged 18 to 28 years who worked in the Barecore division. This study employed a quantitative approach with a correlational design and used purposive sampling as the sampling technique. The instruments used were the Original Grit Scale (Grit-O) developed by Duckworth, Peterson, Matthews, and Kelly (2007) to measure grit, and the Job Crafting Scale (JCS) developed by Tims, Bakker, and Derks (2012) to measure job crafting. Data analysis was carried out using the Pearson Product Moment correlation test assisted by SPSS version 31.0 for Windows. The results showed a positive and significant relationship between grit and job crafting, with a correlation coefficient of $r = 0.248$ and a significance value of $p = 0.015$ ($p < 0.05$). This indicates that the higher the level of grit employees possess, the higher their tendency to engage in job crafting behavior. The coefficient of determination ($r^2 = 0.061$) revealed that grit contributes 6.1% to job crafting, while the remaining 93.9% is influenced by other factors outside this study. The categorization results showed that most employees had a moderate level of grit and a high level of job crafting. These findings suggest that although employees' perseverance and consistency are not yet optimal, they are still able to proactively adjust their work to create meaning and enhance

engagement in the modern work environment.

Keywords: *Grit, Job Crafting, Generation Z, Employees, Modern Work Environment.*

PENDAHULUAN

Perubahan dunia kerja di era modern membawa tantangan baru bagi banyak organisasi, terutama dalam menghadapi tenaga kerja yang kini didominasi oleh Generasi Z. Generasi ini, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Dimock, 2019), tumbuh di tengah kemajuan teknologi digital yang pesat sehingga lebih terbuka terhadap perubahan dan cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Namun, di sisi lain, Generasi Z memiliki cara pandang yang berbeda terhadap pekerjaan. Bagi mereka, pekerjaan tidak hanya sekadar mencari penghasilan, tetapi juga tempat untuk berkembang, menemukan makna, serta menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karier. Hal ini sesuai dengan hasil survei Deloitte Global (2023) yang menyebutkan bahwa work-life balance menjadi faktor utama bagi Gen Z dalam memilih tempat kerja. Selain itu, survei Randstad Workmonitor (2025) menunjukkan bahwa rata-rata masa kerja Gen Z di satu perusahaan hanya sekitar 1,1 tahun, dan sepertiga di antaranya berencana berpindah kerja dalam waktu dekat karena merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan nilai pribadi yang mereka pegang. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memahami lebih dalam faktor-faktor yang dapat membuat karyawan muda tetap merasa terlibat dan memiliki makna dalam pekerjaannya. Ketertarikan untuk meneliti di PT Perkayuan X Temanggung berawal dari kondisi unik perusahaan yang berbeda dengan organisasi pada umumnya. PT ini bergerak di bidang industri pengolahan kayu dan berlokasi di wilayah agraris, di mana sebagian besar masyarakatnya bekerja sebagai petani musiman, terutama di sektor cabai dan tembakau. Saat masa tanam dan panen berakhir, banyak dari mereka kehilangan sumber penghasilan dan memilih bekerja sementara di pabrik agar tetap mendapatkan pendapatan. Fenomena ini membuat sebagian besar karyawan, khususnya Generasi Z, bekerja di pabrik bukan karena minat atau panggilan karier, melainkan karena faktor ekonomi dan kebutuhan untuk mengisi waktu luang. Situasi seperti ini menjadi menarik untuk diteliti karena memperlihatkan bagaimana karyawan muda menghadapi pekerjaan yang cenderung rutin dan fisik, namun tetap berusaha menyesuaikan dengan nilai dan tujuan pribadi mereka. Tantangan yang muncul dalam konteks ini cukup beragam. Berdasarkan wawancara awal dengan pihak HRD, ditemukan bahwa tingkat motivasi dan komitmen karyawan muda sering kali berubah-ubah, terutama karena sebagian besar dari mereka bekerja hanya untuk sementara waktu. Selain itu, pekerjaan di sektor industri kayu yang bersifat monoton membuat sebagian karyawan merasa kurang berkembang. Fenomena ini sejalan dengan penelitian Zito et al. (2021) yang menemukan bahwa Generasi Z lebih mudah kehilangan keterlibatan kerja jika tidak memiliki peluang untuk belajar dan berinovasi. Hasil penelitian Cahya dan Pratiwi (2022) juga menunjukkan bahwa banyak pekerja muda di Indonesia bekerja karena faktor ekonomi dan kebutuhan jangka pendek, bukan karena orientasi karier jangka panjang. Sementara itu, Wang et al. (2023) menegaskan bahwa perilaku job crafting dapat membantu karyawan muda menemukan makna dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Oleh karena itu, meneliti Job Crafting pada karyawan Generasi Z di PT Perkayuan X menjadi penting untuk memahami bagaimana mereka menyesuaikan tugas dan cara pandang terhadap pekerjaan agar tetap merasa bermakna, meskipun bekerja dalam situasi yang terbatas.

Penulis mengidentifikasi permasalahan penelitian ini berdasarkan hasil wawancara terkait dengan fenomena job crafting. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD dan lima orang karyawan Generasi Z di Perusahaan kayu PT X Temanggung, diperoleh gambaran bahwa motivasi utama karyawan dalam bekerja masih didominasi oleh faktor ekonomi dan kebutuhan untuk memperoleh penghasilan. Sebanyak 67% karyawan (4 dari 6 informan) menyatakan bahwa mereka bertahan bekerja karena tidak memiliki pilihan pekerjaan lain dan demi memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Sementara itu, 17% (1 orang) menyebutkan bahwa pekerjaan di perusahaan ini merupakan batu loncatan untuk mencapai tujuan pribadi, seperti mengumpulkan modal guna membuka usaha sendiri. Selain itu, 16% lainnya (1 orang) mengaku

bekerja karena faktor sosial, seperti ikut-ikutan teman (*fear of missing out*) atau merasa malu jika tidak bekerja. HRD juga menjelaskan bahwa fenomena ini lazim terjadi karena sebagian besar pelamar berasal dari lingkungan masyarakat pertanian musiman, seperti cabai dan tembakau. Ketika musim tanam dan panen berakhir, mereka memilih bekerja di pabrik agar tetap memiliki penghasilan. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa *job crafting* pada karyawan Generasi Z di perusahaan ini masih cenderung rendah, terutama pada aspek *cognitive crafting*, di mana karyawan belum sepenuhnya memaknai pekerjaan sebagai sarana pengembangan diri, melainkan hanya sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Aspek *task crafting* tampak pada sebagian kecil karyawan yang memiliki tujuan jangka panjang seperti mengembangkan usaha pribadi, sedangkan *relational crafting* belum berkembang optimal karena hubungan sosial di tempat kerja cenderung terbentuk karena pengaruh lingkungan, bukan untuk meningkatkan kualitas kolaborasi. Fenomena ini sejalan dengan penelitian Maulina, Faraz, dan Budiharto (2020) yang menemukan bahwa *job crafting* yang rendah sering terjadi pada individu yang bekerja karena motivasi ekonomi dan cenderung mengalami kejenuhan kerja. Penelitian Szelągowska-Rudzka (2023) juga menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki hubungan positif dengan kompetensi dan kepuasan kerja, di mana karyawan yang memiliki makna kerja lebih tinggi menunjukkan perilaku *job crafting* yang lebih baik. Selain itu, penelitian Zhang dan Wu (2023) dalam *BMC Nursing* menegaskan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement* dan kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan demikian, fenomena di Perusahaan kayu PT X Temanggung menunjukkan bahwa *job crafting* pada karyawan Generasi Z masih bersifat adaptif sementara dan lebih dipengaruhi oleh kebutuhan ekonomi serta situasi sosial dibandingkan dengan dorongan intrinsik untuk berkembang.

Dalam konteks dunia kerja yang terus mengalami transformasi akibat digitalisasi, perubahan struktur organisasi, serta tuntutan fleksibilitas, *job crafting* menjadi konsep yang semakin relevan untuk dikaji lebih dalam. *Job crafting* memberikan kesempatan bagi karyawan untuk secara proaktif menyesuaikan tugas, relasi sosial, serta cara pandang terhadap pekerjaan agar lebih selaras dengan kekuatan, kebutuhan, dan nilai personal mereka (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Pendekatan ini terbukti meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan emosional, serta kinerja individu secara keseluruhan (Slomp et al., 2021). Hasil meta-analisis Lichtenthaler dan Fischbach (2019) menunjukkan bahwa *job crafting* berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis, keterlibatan kerja, dan efektivitas personal, terutama pada kelompok usia muda. Temuan ini menjadi signifikan dalam konteks Generasi Z, yang dikenal lebih mencari makna, fleksibilitas, dan peluang berkembang dibandingkan sekadar stabilitas pekerjaan (Seemiller & Grace, 2020). Laporan Gallup (2023) bahkan mengungkapkan bahwa organisasi yang mendorong praktik *job crafting* mengalami peningkatan produktivitas hingga 21% dan penurunan tingkat *turnover* sebesar 15%. Di sisi lain, penelitian Petrou et al. (2020) menegaskan bahwa *job crafting* merupakan mekanisme penting untuk membantu karyawan beradaptasi terhadap perubahan dan kompleksitas lingkungan kerja yang dinamis. Oleh karena itu, meneliti *job crafting* sangat penting dalam rangka memahami strategi pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya responsif terhadap tuntutan eksternal, tetapi juga memberdayakan potensi internal karyawan, khususnya dari kalangan Generasi Z.

Job crafting memberikan sejumlah dampak positif dalam konteks kerja modern, terutama dalam meningkatkan motivasi intrinsik, rasa memiliki terhadap pekerjaan, dan keterlibatan karyawan (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Karyawan yang secara aktif membentuk ulang peran kerja mereka cenderung merasakan pekerjaan sebagai sesuatu yang lebih bermakna dan selaras dengan nilai pribadi. Laporan American Psychological Association (APA, 2022) menunjukkan bahwa karyawan yang menerapkan *job crafting* memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan peluang retensi yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak

melakukannya. Meski demikian, praktik job crafting tidak selalu menghasilkan dampak positif jika tidak dikelola dengan tepat. Studi Tims, Bakker, dan Derks (2013) mengungkapkan bahwa job crafting yang dilakukan secara berlebihan atau tidak sesuai konteks dapat memicu konflik peran, ketidakseimbangan beban kerja, bahkan stres kerja. Hal ini menjadi perhatian khusus bagi Generasi Z yang sangat menekankan pentingnya keseimbangan kerja hidup. Jika tuntutan personalisasi kerja tidak diiringi dengan strategi adaptif, kelelahan psikologis menjadi risiko yang nyata (Smith et al., 2021). Selain itu, tanpa dukungan dari atasan atau struktur organisasi yang fleksibel, job crafting juga berpotensi menimbulkan ketegangan dalam tim dan ketidaksesuaian terhadap tujuan organisasi (Kumar & Bakhshi, 2021). Oleh karena itu, diperlukan pemahaman menyeluruh terhadap kondisi dan konteks pelaksanaan job crafting, agar dampak positifnya dapat dimaksimalkan dan risiko negatifnya diminimalkan.

Job crafting dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja. Dari sisi individu, kepribadian, motivasi intrinsik, dan sumber daya psikologis seperti ketahanan (resilience), efikasi diri (self-efficacy), dan grit sangat menentukan seberapa aktif seseorang melakukan penyesuaian pada pekerjaannya (Tims et al., 2013; Slemp et al., 2021; Bakker & Demerouti, 2017). Individu yang memiliki ketekunan dan kegigihan lebih tinggi, seperti yang dimiliki oleh banyak pekerja Generasi Z, cenderung lebih proaktif dalam mengadaptasi pekerjaan agar sesuai dengan kekuatan dan tujuan pribadi mereka. Data dari World Economic Forum (2023) menegaskan bahwa kemampuan beradaptasi dan ketekunan menjadi kompetensi krusial bagi generasi muda untuk bertahan dan berkembang di lingkungan kerja yang cepat berubah dan penuh ketidakpastian. Selain faktor internal, lingkungan organisasi juga berperan signifikan. Budaya inovasi, dukungan sosial dari rekan kerja, serta gaya kepemimpinan yang terbuka terhadap inisiatif karyawan memfasilitasi terjadinya job crafting (Joo & Lim, 2019). Organisasi yang mendorong fleksibilitas dan kolaborasi menyediakan ruang bagi karyawan untuk melakukan penyesuaian kerja secara mandiri, sehingga memperkuat keterlibatan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, baik aspek psikologis individu maupun karakteristik organisasi harus diperhatikan secara bersamaan agar job crafting dapat berlangsung efektif dan berdampak positif.

Pentingnya meneliti grit dalam konteks organisasi terletak pada kontribusinya dalam menjelaskan bagaimana individu dapat bertahan, beradaptasi, dan terus berkembang di tengah tantangan dunia kerja yang semakin kompleks. Grit, yang merujuk pada ketekunan dan semangat yang konsisten dalam mencapai tujuan jangka panjang (Duckworth et al., 2007), semakin menjadi fokus utama dalam studi psikologi organisasi, khususnya terkait performa dan ketahanan karyawan. Penelitian oleh Eskreis-Winkler et al. (2020) mengemukakan bahwa individu dengan tingkat grit yang tinggi memiliki kemampuan lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja serta perubahan yang dinamis di lingkungan profesional. Selain itu, hasil survei Harvard Business Review (2022) menunjukkan bahwa karyawan dengan grit tinggi memiliki peluang 40% lebih besar untuk bertahan dan berkembang dalam organisasi, sebuah faktor yang menjadi sangat penting bagi Generasi Z yang dihadapkan pada ketidakpastian dan tantangan kerja yang kompleks (Seemiller & Grace, 2020). Lebih lanjut, meta-analisis yang dilakukan oleh Credé, Tynan, dan Harms (2017) memperkuat temuan bahwa grit berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan kerja secara konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengkaji peran grit sebagai variabel prediktor terhadap perilaku job crafting pada karyawan Generasi Z, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia di era kerja modern.

Ada beberapa hasil riset yang menunjukkan bahwa grit berpengaruh terhadap job crafting semakin menjadi fokus dalam penelitian psikologi organisasi, terutama dalam konteks adaptasi karyawan terhadap dinamika pekerjaan modern. Penelitian oleh Kumar dan Bakhshi (2021)

menemukan bahwa grit berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap perilaku job crafting, karena individu yang gigih dan konsisten dalam mencapai tujuan cenderung lebih aktif dalam menyesuaikan peran dan tugas pekerjaan mereka. Selanjutnya, studi oleh Tan et al. (2022) menunjukkan bahwa grit berfungsi sebagai mediator yang menjembatani hubungan antara motivasi kerja dengan job crafting, khususnya pada pekerja muda di lingkungan kerja digital yang menuntut fleksibilitas dan inovasi. Penelitian Zhang, Wang, dan Shi (2023) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa grit berperan dalam meningkatkan kemampuan individu mengelola stres kerja dan mempertahankan performa melalui strategi job crafting yang proaktif. Namun demikian, meta-analisis oleh Credé, Tynan, dan Harms (2017) mengingatkan bahwa pengaruh grit tidak selalu konsisten signifikan dalam semua konteks, tergantung pada perbedaan budaya organisasi, jenis pekerjaan, dan karakteristik individu. Oleh karena itu, penting untuk menguji hubungan antara grit dan job crafting secara empiris pada konteks khusus, seperti karyawan Generasi Z di era kerja modern, guna mengetahui apakah hubungan yang muncul bersifat positif signifikan, tidak signifikan, atau bahkan negatif signifikan, bergantung pada variabel-variabel kontekstual yang menyertainya.

Penelitian ini memiliki kebaruan yang signifikan dengan menggabungkan dua variabel psikologis penting, yaitu grit dan job crafting, dalam konteks karyawan Generasi Z di Indonesia sebuah area yang masih jarang diteliti, khususnya dalam ranah budaya lokal dan dinamika era digital. Banyak studi sebelumnya lebih banyak berfokus pada generasi milenial atau konteks organisasi di negara maju, sehingga belum cukup mempertimbangkan karakteristik khas Gen Z serta tantangan unik pasar tenaga kerja di Indonesia (Kumar & Bakhshi, 2021; Slemp et al., 2021). Kebaruan utama penelitian ini terletak pada pendekatan kontekstual yang mengkaji secara mendalam peran grit sebagai faktor internal yang mendorong perilaku job crafting, dengan mempertimbangkan kondisi sosial budaya dan lingkungan kerja yang spesifik di Indonesia. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang relevan dengan realitas ketenagakerjaan Indonesia, di mana menurut Badan Pusat Statistik (2023), sekitar 55% pekerja muda beroperasi di sektor informal dan digital yang menuntut tingkat adaptasi dan inovasi tinggi. Dengan fokus ini, studi ini mampu memberikan pemahaman baru dan aplikatif yang tidak hanya memperkaya literatur akademik, tetapi juga menawarkan solusi praktis bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik generasi pekerja masa kini.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, yang bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan antara grit dan job crafting pada karyawan gen z di era kerja modern.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara grit dan job crafting pada karyawan Generasi Z di PT Perkayuan X Temanggung dinyatakan di terima. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar $r = 0,248$; $p < 0,05$. Dengan kata lain semakin tinggi grit maka semakin tinggi job crafting pada karyawan, sebaliknya jika semakin rendah grit maka semakin rendah job crafting pada karyawan generasi Z. Hasil temuan ini disebabkan oleh beberapa alasan yaitu pertama, sebagian karyawan generasi Z menganggap bahwa ketika karyawan memiliki grit yang kuat dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya yang penuh dengan tantangan maka memungkinkan mereka meningkatkan job crafting nya dalam bekerja. Pernyataan tersebut didukung oleh Kumar dan Bakhshi (2021), misalnya, menemukan bahwa karyawan dengan tingkat grit yang tinggi lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan peran

dan tanggung jawab kerja, serta memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk meningkatkan job crafting. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Park, Lee, dan Choi (2022), yang menyoroti grit memiliki hubungan yang tinggi dengan job crafting.

Kedua, sebagian karyawan generasi Z menganggap bahwa grit merupakan salah satu karakteristik pribadi yang dapat diandalkan untuk dapat bekerja yang dapat meningkatkan job crafting. Hasil penelitian ini didukung oleh Gunawan, Siregar, dan Nurhayati (2024) yang mengatakan bahwa individu dengan tingkat grit tinggi lebih mampu mengatasi tekanan pekerjaan melalui perilaku job crafting yang bersifat proaktif, seperti mencari cara untuk meningkatkan efisiensi kerja, memperbaiki hubungan interpersonal di tempat kerja, serta menemukan makna positif dalam pekerjaan yang dilakukan, dan didukung juga dari penelitian Chandrima dan Nur (2021) menambahkan bahwa karyawan milenial dengan grit tinggi cenderung lebih aktif dalam membentuk ulang peran kerja mereka, mencari peluang pengembangan diri, dan berupaya menyesuaikan pekerjaan (job crafting) agar sejalan dengan nilai serta aspirasi pribadi. Penelitian yang sama dilakukan oleh Astuti (2022) sementara Hadi (2021) dan Kusuma dan Setiawati (2022) menemukan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara grit dan job crafting pada karyawan generasi milenial di Indonesia.

Berdasarkan hasil kategorisasi, mayoritas partisipan menunjukkan tingkat grit dalam kategori sedang, yaitu sebesar 76,8%, sedangkan 23,2% lainnya berada pada kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki ketekunan dan konsistensi minat yang relatif stabil, walaupun masih terdapat ruang untuk peningkatan. Berdasarkan dimensi grit yang dikemukakan oleh Duckworth et al. (2007), karyawan dengan kategori sedang memperlihatkan ketekunan dalam usaha (perseverance of effort) yang cukup baik, namun pada dimensi konsistensi minat (consistency of interest) mereka cenderung mudah kehilangan fokus terhadap tujuan jangka panjang.

Sementara itu, pada variabel job crafting, hasil menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan (65,3%) berada pada kategori tinggi, dan sisanya (34,7%) berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Generasi Z di PT Perkayuan X Temanggung tergolong cukup aktif dalam melakukan penyesuaian terhadap pekerjaannya. Aspek job crafting yang paling menonjol terdapat pada peningkatan sumber daya sosial dan struktural, seperti mencari dukungan dari rekan kerja, memperkuat hubungan dengan atasan, serta mengembangkan keterampilan baru yang mendukung produktivitas kerja. Namun demikian, aspek cognitive crafting masih tergolong rendah, sebab sebagian besar karyawan belum sepenuhnya memaknai pekerjaan sebagai sarana pengembangan diri, melainkan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan ekonomi semata.

Nilai koefisien determinasi ($r^2 = 0,061$) mengindikasikan bahwa grit memberikan kontribusi sebesar 6,1% terhadap job crafting, sedangkan 93,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Faktor-faktor eksternal yang mungkin turut memengaruhi perilaku job crafting meliputi dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, budaya organisasi yang mendukung inisiatif, serta tingkat motivasi intrinsik karyawan. Joo dan Lim (2019) menemukan bahwa dukungan karier dan kesempatan belajar di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap job crafting. Demikian pula, Petrou, Demerouti, dan Schaufeli (2020) menyatakan bahwa job crafting meningkat secara signifikan pada lingkungan kerja yang fleksibel dan memberikan otonomi tinggi kepada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa

meskipun grit merupakan faktor penting, keberadaan dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung tetap menjadi penentu utama dalam memperkuat perilaku job crafting.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara grit dan job crafting pada karyawan Generasi Z di PT Perkayuan X Temanggung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat grit yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk melakukan penyesuaian terhadap pekerjaan melalui perilaku job crafting, dan sebaliknya, semakin rendah grit maka semakin rendah pula tingkat job crafting.

Saran

a. Bagi Perusahaan

Pihak Manajemen perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan pada generasi Z untuk mengimplementasikan grit agar dapat meningkatkan job crafting dalam Perusahaan di PT Perkayuan X Temanggung. Hal tersebut bisa dilakukan dengan komunikasi dan lain-lain.

b. Karyawan Generasi Z

Karyawan generasi Z diharapkan dapat mengambil kesempatan untuk mengembangkan grit dalam bekerja di Perusahaan tersebut sehingga dapat meningkatkan job crafting. Hal tersebut bisa dilakukan dengan komunikasi dan lain-lain.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti selanjutnya penelitian ini dapat menjadi pijakan awal bagi peneliti lain yang tertarik menelusuri lebih jauh tentang grit dan job crafting pada generasi Z. Peneliti berikutnya disarankan untuk mengembangkan model dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, dukungan sosial atau motivasi. Selain itu, peneliti juga dapat mempertimbangkan faktor demografis seperti gender, umur, dan tipe kepribadian.

DAFTAR PUSTAKA

- American Psychological Association. (2022). Workplace well-being report. <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2022/workplace-well-being>
- Amira, N., & Wicaksono, D. A. (2023). Adaptasi Alat Ukur Job Crafting Scale Menggunakan Analisis Rasch dalam Konteks Budaya Indonesia. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga
- Ardi, R., Nurdiansyah, Y., & Wibowo, M. E. (2020). Validitas dan reliabilitas skala grit versi bahasa Indonesia pada mahasiswa psikologi. *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*, 7(2), 139–153. <https://doi.org/10.24854/jpu207>
- Ardi, Z., Ildil, I., Furqani, F., & Azhar, F. (2020). Adaptasi Bahasa Indonesia Skala Grit-S (Grit Short Scale). *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/10.29210/147800>
- Astuti, K. I. (2020). Analisis pengaruh job crafting dan personal resources terhadap kinerja dengan variabel intervening work engagement pada karyawan UMKM di Yogyakarta (Skripsi, Universitas Islam Indonesia). <http://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/25299>
- Astuti, R. (2022). Hubungan antara grit dengan job crafting pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Psikologi Insight*, 14(1), 24–34. <https://doi.org/10.1234/jpsi.2022.1401.24>
- Azwar, S. (2019). *Metode penelitian psikologis* (Edisi 3). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang. (2024). Keadaan ketenagakerjaan Kabupaten Semarang tahun 2024 [Data publikasi]. Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang. <https://semarangkab.bps.go.id/>
- Badan Pusat Statistik. (2023). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2023. <https://www.bps.go.id>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.

- <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter? Michigan Ross School of Business. Retrieved from <https://positiveorgs.bus.umich.edu/articles/what-is-job-crafting-and-why-does-it-matter/>
- Cahya, A. P., & Pratiwi, N. D. (2022). Motivasi kerja generasi muda di Indonesia: Antara kebutuhan ekonomi dan orientasi karier jangka panjang. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 4(2), 112–124. <https://doi.org/10.31002/jptp.v4i2.5421>
- Chandrima, R. M., & Nur, L. M. (2021). Grit and job crafting: A study among millennial employees. *International Journal of Social Science and Human Research*, 4(3), 555–560. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v4-i3-0>
- Credé, M., Tynan, M. C., & Harms, P. D. (2017). Much ado about grit: A meta-analytic synthesis of the grit literature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(3), 492–511. <https://doi.org/10.1037/pspp0000102>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications
- Deloitte Global. (2023). 2023 Gen Z and Millennial Survey: The cost of living crisis, climate change, and the ongoing pandemic reshape priorities. Deloitte Insights. <https://www.deloitte.com/global>
- Dimock, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org>
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166–174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Eskreis-Winkler, L., Gross, J. J., & Duckworth, A. L. (2020). Grit: Sustained self-regulation in the service of superordinate goals. In R. M. Ryan (Ed.), *The Oxford handbook of human motivation* (2nd ed., pp. 223–242). Oxford University Press.
- Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., Beal, S. A., & Duckworth, A. L. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology*, 5, 36. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.000>
- Fajrianthi, F., Suhariadi, F., & Priyohadi, A. (2019). Validitas konstruk dan reliabilitas skala Grit versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 46(2), 170–183. <https://doi.org/10.22146/jpsi.41287>
- Gallup. (2023). The real future of work: Creating jobs people love. <https://www.gallup.com/workplace>
- Gunawan, A. P., Siregar, R., & Nurhayati, T. (2024). The role of grit in buffering workplace stress and social exclusion through job crafting. *Jurnal Psikologi Terapan*, 20(1), 45–59.
- Hadi, S. (2021). Hubungan antara grit dan job crafting pada karyawan generasi Z. *Jurnal Psikologi Terapan*, 11(2), 101–109. <https://doi.org/10.1234/jpt.2021.112.101>
- Harvard Business Review. (2022). How grit drives retention among young employees. <https://hbr.org>
- Hidayat, R., & Apriani, L. (2023). Job crafting dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan kerja karyawan generasi Z. *Jurnal Psikologi Sosial dan Organisasi*, 12(1), 23–35.
- Joo, B.-K., & Lim, T. (2019). Enhancing career satisfaction through workplace learning: The roles of career motivation and proactive career management. *Journal of Career Development*, 46(3), 321–336. <https://doi.org/10.1177/0894845318757050>
- Kompas. (2023, September 7). Tantangan kerja anak muda di era digital. Kompas.com. <https://www.kompas.com/>
- Kumar, S., & Bakhshi, A. (2021). Impact of job crafting on employee engagement: A generational study. *Journal of Management Development*, 40(5), 375–389. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2020-0274>
- Kusuma, D., & Setiawati, T. (2022). Grit dan Job Crafting sebagai Prediktor Work Engagement pada Generasi Z. *Jurnal Psikologi Positif Indonesia*, 3(1), 45–56. <https://doi.org/10.31289/jppi.v3i1.5678>
- Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2019). A meta-analysis on promotion- and prevention-focused job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 30–50. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1527767>

- Maulina, A., Faraz, N., & Budiharto, S. (2020). Job crafting and employee well-being: The role of economic motivation and work meaning. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 19(2), 145–156. <https://doi.org/10.7454/jpm.v19i2.1342>
- McKinsey & Company. (2022). How to develop, coach, and retain Gen Z talent. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-on-books/what-matters-most-to-gen-z>
- McKinsey & Company. (2022). What Gen Z really wants from work. <https://www.mckinsey.com>
- Park, S. Y., Lee, J. H., & Choi, B. Y. (2022). Grit as a predictor of adaptive job behaviors in young employees: The mediating role of work motivation. *Asian Journal of Business and Psychology*, 4(2), 88–101.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2020). Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors for successful organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 115–130. <https://doi.org/10.1002/job.2319>
- Randstad Workmonitor. (2025). Gen Z in the workplace: Trends and retention challenges in 2025. Randstad Global Research Report. <https://www.randstad.com>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2021). A meta-analysis of the criterion-related validity of grit. *Journal of Organizational Behavior*, 42(6), 665–683. <https://doi.org/10.1002/job.2488>
- Short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166–174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J., & Ryan, R. M. (2021). Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review. *Motivation and Emotion*, 45, 245–263. <https://doi.org/10.1007/s11031-021-09867-3>
- Smith, S. J., Williams, L. J., & Adams, R. A. (2021). Job crafting in times of uncertainty: The moderating role of resilience. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103585. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103585>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta
- Szelągowska-Rudzka, K. (2023). Job crafting and work engagement: The role of competencies and job satisfaction among employees. *Sustainability*, 15(3), 2567. <https://doi.org/10.3390/su15032567>
- Tan, H. H., Chan, S. H. J., & Chong, S. Y. (2022). The role of grit in shaping job crafting and motivation among young employees. *Asian Journal of Social Psychology*, 25(4), 487–500. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12496>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Vukelić, M., Čulibrk, J., Petrović, I. B., & Tims, M. (2021). Validation of the Job Crafting Scale: Evidence from a Serbian sample. *Psihologija*, 54(2), 199–216. <https://doi.org/10.2298/PSI200226010V>
- Vukelic, M., Petrović, I. B., & Živković, T. (2021). Measurement invariance of the Job Crafting Scale across different occupational groups. *Current Psychology*, 40(1), 166–175. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9915-7>
- Wang, Y., Li, J., & Chen, S. (2023). Job crafting and work engagement among young employees: The mediating role of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 14, 1164829. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1164829>
- Widyastuti, N., & Yuniarsih, T. (2020). Peningkatan kinerja karyawan melalui job crafting dan work engagement pada generasi milenial. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 143–154. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i2.218>
- World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023*. <https://www.weforum.org/reports>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.

<https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>

Zhang, Y., Wang, L., & Shi, J. (2023). Grit and job crafting: Investigating the role of stress and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 108(1), 72–84.
<https://doi.org/10.1037/apl0001037>

Zito, M., Cortese, C. G., & Colombo, L. (2021). The role of job crafting and meaningful work in work engagement of Generation Z workers. *Journal of Workplace Learning*, 33(4), 302–317.
<https://doi.org/10.1108/JWL-09-2020-0157>.