

Pelatihan Penguatan Budaya Kerja dan Kesejahteraan Karyawan untuk Mendukung SDGs 8 (Decent Work)

Training to Strengthen Work Culture and Employee Well-Being in Support of SDG 8 (Decent Work)

Lupi Yudhaningrum^{1*}, Anita Setyastuti², Gumgum Gumelar¹, Khairina Widya
Primanda¹, Liza Yudhita¹, Dewi Fransiska¹, Habib Aditya Kuswantio¹, Rinta
Anresnani¹, Siti Aliya Rondonuwu¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

²PT XX Manufacturing Indonesia, Indonesia

lupiyudhaningrum@unj.ac.id, anita.aa.setyastuti@mahle.com, ggumelar@unj.ac.id,

khairina.widya@unj.ac.id, lizayudhitaw@unj.ac.id, dewi.fransiska@unj.ac.id,

adityakuswantio@gmail.com, rintaanresnani@gmail.com, sitiali yarondonuwukaderisasi@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Lingkungan manufaktur menuntut produktivitas, kepatuhan terhadap prosedur operasional, kolaborasi, dan kesejahteraan karyawan secara bersamaan. Kegiatan pengabdian ini bertujuan memperkuat budaya kerja *achievers culture* serta kemampuan karyawan melakukan *job crafting* secara aman dan selaras dengan tujuan organisasi. Pelatihan partisipatif selama enam jam diikuti oleh 20 karyawan lintas divisi melalui pemaparan materi, studi kasus, diskusi kelompok, refleksi, penyusunan rencana aksi pada *Achievers Culture Journey Passport*, dan komitmen pada *Commitment Tree*. Evaluasi pretest dan posttest menggunakan persentase akurasi jawaban terhadap 17 peserta yang datanya dapat dipasangkan. Rerata akurasi meningkat dari 2,4% pada pretest menjadi 81,9% pada posttest, atau meningkat sebesar 79,5 poin persentase. Seluruh peserta yang dianalisis mengalami peningkatan akurasi. Program menghasilkan tiga luaran terapan, yaitu modul fasilitator, *Journey Passport*, dan *Commitment Tree* sebagai perangkat penguatan *entrepreneurship*, *accountability*, *collaboration*, dan *employee well-being* yang relevan dengan SDG 8.

Kata Kunci: *budaya kerja achievers; employee well-being; industri manufaktur; job crafting; SDG 8.*

Abstract: *Manufacturing environments simultaneously demand productivity, compliance with operational procedures, collaboration, and employee well-being. This community service program aimed to strengthen the Achievers Culture work values and employees' ability to engage in job crafting safely and in alignment with organizational goals. The six-hour participatory workshop involved 20 cross-functional employees and included concept presentations, case studies, group discussions, reflection, action planning through the Achievers Culture Journey Passport, and commitments recorded on a Commitment Tree. The pretest and posttest evaluation used response accuracy percentages for 17 participants whose data could be matched. Mean accuracy increased from 2.4% at pretest to 81.9% at posttest, representing an increase of 79.5 percentage points. All analyzed participants demonstrated improved accuracy. The program produced three applied outputs: a facilitator module, a Journey Passport, and a Commitment Tree to strengthen entrepreneurship, accountability, collaboration, and employee well-being in support of SDG 8.*

Keywords: *employee well-being; job crafting; manufacturing industry; SDG 8; achievers culture;*

Article History:

Received: 2026-08-14

Revised : 2026-08-30

Accepted: 2026-09-01

Online : 2026-09-18



*This is an open access article under the
CC-BY-SA license*

A. LATAR BELAKANG

Pekerjaan layak (*decent work*) tidak hanya berkaitan dengan tersedianya lapangan kerja, tetapi juga mencakup kualitas pengalaman kerja, keselamatan, kesempatan berkembang, produktivitas, dan kesejahteraan pekerja. Tantangan dunia kerja saat ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi belum selalu diikuti dengan peningkatan kualitas pekerjaan, terutama karena masih terdapat pekerjaan informal, ketidaksetaraan akses kerja, tekanan perubahan teknologi, dan keterbatasan perlindungan sosial. Kondisi tersebut menegaskan pentingnya upaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, aman, sehat, dan mampu menjaga kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) 8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi (*United Nations Department of Economic and Social Affairs*, 2025; *United Nations*. (n.d.). *Goal 8*, 2026).

Berdasarkan identifikasi kebutuhan bersama mitra, perusahaan sedang melakukan penguatan nilai baru yang disebut *Achievers Culture*, yang terdiri atas *entrepreneurship*, *accountability*, dan *collaboration*. Tantangan yang dihadapi adalah menerjemahkan ketiga nilai tersebut menjadi perilaku kerja sehari-hari, seperti berinisiatif tanpa melampaui kewenangan, bertanggung jawab terhadap proses dan hasil, menyampaikan pencapaian secara objektif, bekerja sama lintas divisi atau fungsi, serta tetap mematuhi prosedur operasional, standar mutu, dan keselamatan kerja. Oleh karena itu, sosialisasi nilai budaya belum cukup dilakukan melalui penyampaian informasi, tetapi perlu dilengkapi dengan pelatihan yang membantu karyawan memahami, mencoba, dan menyusun langkah penerapannya dalam pekerjaan.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk membantu karyawan menerapkan nilai budaya tersebut adalah *job crafting*. *Job crafting* merupakan upaya proaktif karyawan dalam menyesuaikan aspek pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kemampuan, kebutuhan, dan tujuan kerja tanpa mengubah tanggung jawab utama secara sepihak dan tetap selaras dengan tujuan organisasi (Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E., 2001). Berdasarkan

perspektif *Job Demands-Resources*, *job crafting* mencakup peningkatan sumber daya pekerjaan struktural, peningkatan sumber daya pekerjaan sosial, peningkatan tantangan kerja yang mendorong perkembangan, serta pengurangan tuntutan pekerjaan yang menghambat (Tims et al., 2012). Perkembangan penelitian juga menegaskan bahwa *job crafting* perlu diarahkan secara kontekstual agar perubahan yang dilakukan karyawan tetap selaras dengan tujuan, aturan, dan kebutuhan organisasi (Tims et al., 2022).

Job crafting relevan diterapkan dalam lingkungan manufaktur karena pekerjaan pada sektor ini memiliki standar mutu, keselamatan, efisiensi, dan keterkaitan proses yang tinggi. Penelitian longitudinal menunjukkan bahwa *job crafting* secara umum memiliki hubungan positif dengan *work engagement*, kepuasan kerja, kinerja, dan kesejahteraan, serta berhubungan negatif dengan *burnout*; namun, strategi mengurangi tuntutan yang menghambat perlu diterapkan secara hati-hati karena tidak selalu menghasilkan dampak positif (Silapurem et al., 2024). Penelitian pada 1.566 karyawan dari 96 perusahaan manufaktur juga menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *safety innovation performance* melalui peningkatan *psychological empowerment* karyawan (Yang et al., 2025).

Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *job crafting* berhubungan dengan *work engagement*, kebermaknaan kerja, kinerja, dan kesejahteraan, terutama ketika karyawan menggunakan strategi yang berorientasi pada pengembangan sumber daya dan tantangan (Rudolph et al., 2017; Zhang & Parker, 2019). Penelitian dengan metode meta-analisis longitudinal juga menunjukkan pola hubungan positif *job crafting* dengan kinerja karyawan dan hubungan negatif dengan *burnout* (Silapurem et al., 2024). Namun, intervensi *job crafting* perlu dirancang secara kontekstual; perilaku proaktif yang tidak terkoordinasi dapat menimbulkan ketidakselarasan dengan rekan kerja atau sistem organisasi (Demerouti, 2014).

Dengan demikian, pelatihan *job crafting* dapat membantu karyawan mengubah nilai budaya yang bersifat umum menjadi langkah kerja yang lebih konkret. Meskipun hasil intervensi sebelumnya menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan dapat berbeda berdasarkan karakteristik peserta dan konteks organisasi, pelatihan *job crafting* tetap memberikan kerangka yang berguna untuk membantu karyawan mengenali sumber daya, mengelola tuntutan, mencari tantangan yang sehat, dan menyusun perubahan kerja secara terarah (Sakuraya et al., 2020). Atas dasar tersebut, solusi yang ditawarkan dalam kegiatan pengabdian ini adalah *workshop* partisipatif yang dilengkapi dengan modul fasilitator, *Achievers Culture Journey Passport* sebagai panduan rencana aksi, dan *Commitment Tree* sebagai media komitmen bersama. Pelatihan dalam program ini

mengintegrasikan *job crafting* dengan tiga pilar *achievers culture*, yaitu *entrepreneurship*, *accountability*, dan *collaboration*. *Entrepreneurship* diterjemahkan sebagai keberanian menemukan perbaikan yang bernilai; *accountability* sebagai kepemilikan tanggung jawab atas proses dan hasil; sedangkan *collaboration* sebagai kesediaan berbagi informasi, saling membantu, dan menghargai kontribusi. Integrasi ini diarahkan agar produktivitas dan kesejahteraan tidak diposisikan sebagai dua tujuan yang saling meniadakan, melainkan sebagai hasil dari desain kerja yang sehat, dukungan sosial, kejelasan kontribusi, dan pemaknaan kerja.

Kegiatan pengabdian ini bertujuan memperkuat pemahaman karyawan mengenai hubungan *Achievers Culture*, *job crafting*, dan *employee well-being*; melatih karyawan mengidentifikasi peluang *job crafting* yang aman dan sesuai kewenangan; serta membantu peserta menyusun rencana aksi yang realistis untuk menerapkan *entrepreneurship*, *accountability*, dan *collaboration* dalam pekerjaan sehari-hari. Kegiatan ini juga diarahkan untuk menghasilkan perangkat yang dapat digunakan oleh divisi sumber daya manusia dan pimpinan dalam melakukan *coaching*, memantau komitmen perilaku, dan memperkuat penerapan budaya kerja secara berkelanjutan sebagai bagian dari upaya mewujudkan pekerjaan yang produktif, sehat, dan layak.

B. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian dilaksanakan menggunakan metode pelatihan dan *workshop* partisipatif. Pendekatan ini memadukan pemaparan materi, diskusi kelompok, analisis studi kasus, refleksi pengalaman kerja, latihan *job crafting*, serta penyusunan rencana aksi. Kegiatan dirancang berdasarkan konsep *job crafting* yang mencakup peningkatan sumber daya pekerjaan struktural, peningkatan sumber daya pekerjaan sosial, peningkatan tantangan kerja, dan pengurangan tuntutan pekerjaan yang menghambat (Tims et al., 2012).

Mitra kegiatan adalah PT XX *Manufacturing* Indonesia, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur otomotif. Kegiatan dilaksanakan secara luring di lokasi perusahaan mitra pada 29 Juli 2026 selama enam jam pembelajaran, mulai pukul 09.00–15.00 WIB. Pelatihan diikuti oleh 20 karyawan yang berasal dari berbagai divisi dan tingkat jabatan. Tim pelaksana terdiri atas dosen, praktisi sumber daya manusia dari perusahaan mitra, dan mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Jakarta.

Tahap prakegiatan meliputi koordinasi dengan divisi sumber daya manusia, identifikasi kebutuhan mitra, penyelarasan materi dengan nilai *Achievers Culture*, penyusunan kasus kerja, serta penyiapan modul dan perangkat pelatihan. Materi disusun

untuk membantu peserta menerapkan *entrepreneurship*, *accountability*, dan *collaboration* melalui *job crafting* yang tetap berada dalam batas uraian tugas, kewenangan, prosedur operasional, standar mutu, dan keselamatan kerja. Tim juga menyiapkan *Achievers Culture Journey Passport*, *Commitment Tree*, lembar studi kasus, dan instrumen *pretest-posttest*.

Tahap pelaksanaan yang meliputi orientasi, eksplorasi, aksi, dan komitmen (Tabel 1), yang diawali dengan pengisian *pretest*, pembukaan, dan penyampaian tujuan kegiatan. Peserta kemudian mengikuti pemaparan materi mengenai *Achievers Culture*, *employee well-being*, dan *job crafting*. Setelah pemaparan materi, peserta menganalisis studi kasus, berdiskusi dalam kelompok, memetakan peluang *job crafting*, serta mempresentasikan hasil diskusi. Pada tahap akhir, setiap peserta menyusun rencana aksi dalam *Achievers Culture Journey Passport*, menuliskan komitmen perilaku pada *Commitment Tree*, melakukan refleksi, dan mengerjakan *posttest*.

Monitoring yang merupakan evaluasi (Tabel 1), dilakukan selama kegiatan melalui observasi terhadap keaktifan peserta, keterlibatan dalam diskusi, ketepatan analisis kasus, kelengkapan lembar kerja, serta kualitas rencana aksi. Evaluasi hasil dilakukan dengan membandingkan persentase akurasi jawaban *pretest* dan *posttest* yang masing-masing terdiri atas 12 pertanyaan. Analisis menggunakan data 17 peserta yang dapat dipasangkan berdasarkan identitas; tiga peserta yang hanya mengikuti *pretest* dan satu peserta yang hanya mengikuti *posttest* tidak dimasukkan dalam analisis berpasangan. Perbedaan akurasi dianalisis menggunakan uji *Wilcoxon signed-rank* karena data berpasangan tidak berdistribusi normal dan jumlah sampel relatif kecil. Evaluasi pascakegiatan direncanakan melalui peninjauan *Journey Passport*, kegiatan *coaching* oleh atasan, dan pemantauan pelaksanaan komitmen pada minggu kedua dan keempat setelah pelatihan. Tabel 1 berikut adalah Tahapan dan Aktivitas Pelatihan.

Tabel 1. Tahapan dan Aktivitas Pelatihan

No	Tahap	Aktivitas Utama
1	Pra-kegiatan	Koordinasi, asesmen kebutuhan, penyusunan materi dan kasus.
2	Orientasi	Kontrak belajar, budaya kerja, kesejahteraan, dan SDG 8.
3	Pelaksanaan	Meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural (<i>increasing structural job resources</i>), Meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial (<i>increasing social job resources</i>), Meningkatkan tantangan kerja (<i>increasing challenging job demands</i>), Menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat (<i>decreasing hindering job demands</i>)
4		Aksi
5		Komitmen
6		Evaluasi
		Observasi, telaah lembar kerja, refleksi, dan umpan balik.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Identifikasi Kebutuhan dan Perencanaan Kegiatan

Hasil identifikasi kebutuhan menunjukkan bahwa mitra memerlukan kegiatan yang dapat membantu karyawan menerjemahkan nilai *Achievers Culture*, yaitu *entrepreneurship*, *accountability*, dan *collaboration*, menjadi perilaku kerja yang lebih konkret. Karyawan diharapkan mampu menunjukkan inisiatif tanpa melampaui kewenangan, bertanggung jawab terhadap proses dan hasil, bekerja sama lintas fungsi, menyampaikan pencapaian secara objektif, serta tetap mematuhi prosedur operasional, standar mutu, dan keselamatan kerja. Temuan tersebut menjadi dasar dalam menentukan materi, metode, studi kasus, dan perangkat yang digunakan dalam pelatihan.

Pada tahap perencanaan, tim menyusun materi mengenai *Achievers Culture*, *employee well-being*, dan *job crafting*. Tim juga menyiapkan studi kasus yang sesuai dengan lingkungan manufaktur, instrumen *pretest-posttest*, modul fasilitator, *Achievers Culture Journey Passport*, dan *Commitment Tree*. Materi *job crafting* diarahkan pada peningkatan sumber daya pekerjaan struktural, peningkatan sumber daya pekerjaan sosial, peningkatan tuntutan kerja yang menantang, dan pengurangan tuntutan pekerjaan yang menghambat (Tims et al., 2012). Penyusunan materi dilakukan dengan mengacu relevansi di industri manufaktur diperlukan agar *job crafting* tidak dipahami sebagai kebebasan mengubah pekerjaan secara sepihak, melainkan sebagai upaya proaktif yang tetap selaras dengan tujuan dan aturan organisasi (Tims et al., 2022). Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zhang dan Parker (2018) yang membantu membedakan *crafting* yang berorientasi mendekati sumber daya atau tantangan dari tindakan menghindari tuntutan. Fasilitator menegaskan bahwa pengurangan tuntutan hanya tepat bila berupa pengendalian hambatan dengan contoh konkret, misalnya memperjelas proses atau memperbaiki koordinasi, bukan mengalihkan tanggung jawab kepada pihak lain.

2. Pelaksanaan Workshop dan Latihan Job Crafting

Pelatihan dilaksanakan secara luring pada 29 Juli 2026 selama enam jam pembelajaran dan diikuti oleh 20 karyawan lintas divisi. Kegiatan diawali dengan pengisian *pretest*, penyampaian tujuan pelatihan, serta pengenalan hubungan antara budaya kerja, *job crafting*, dan *employee well-being*. Fasilitator menggunakan pemaparan singkat yang disertai contoh situasi kerja agar materi mudah dipahami dan tidak berhenti pada penjelasan konseptual. Proses penyampaian materi ditunjukkan pada Gambar 1.

Peserta mengikuti rangkaian pemaparan singkat, analisis situasi, diskusi kelompok, dan presentasi. Diskusi memperlihatkan bahwa bahasa *job crafting* memudahkan peserta mengubah nilai budaya menjadi tindakan. Penyampaian materi membantu peserta memahami bahwa *entrepreneurship* bukan berarti mengambil risiko tanpa pertimbangan, melainkan mengenali peluang perbaikan dan menyampaikan usulan berdasarkan data. *Accountability* diterjemahkan sebagai kesediaan bertanggung jawab terhadap proses, hasil, dan pembelajaran, sedangkan

collaboration diwujudkan melalui keterbukaan informasi, koordinasi, saling membantu, serta penghargaan terhadap kontribusi anggota tim. Pemaknaan tersebut relevan dengan konsep *Job Demands-Resources* yang menempatkan sumber daya pekerjaan, dukungan sosial, dan tantangan yang sehat sebagai unsur penting dalam menjaga motivasi dan kesejahteraan karyawan (Bakker & Demerouti, 2017).



Gambar 1. Penyampaian materi job crafting dan budaya kerja

3. Latihan *Job Crafting* dan Penyusunan Rencana Aksi

Setelah penyampaian materi, peserta mengikuti diskusi kelompok dan menganalisis studi kasus yang berkaitan dengan situasi kerja manufaktur. Peserta mengidentifikasi sumber daya yang dapat dikembangkan, pihak yang perlu diajak berkoordinasi, tantangan kerja yang dapat meningkatkan kompetensi, serta tuntutan kerja yang perlu dikelola agar tidak menghambat penyelesaian tugas. Peserta kemudian mempresentasikan hasil diskusi dan memperoleh umpan balik dari fasilitator dan kelompok lain. Proses pemetaan peluang *job crafting* dan penyusunan rencana aksi ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Peserta memetakan peluang *job crafting* dan rencana aksi

Hasil observasi menunjukkan bahwa peserta terlibat dalam diskusi dan mampu menghubungkan kasus dengan perilaku *entrepreneurship*, *accountability*, dan *collaboration*. Contoh tindakan yang muncul dalam diskusi meliputi memperbaiki alur komunikasi antar-shift, meminta umpan balik, berbagi pengetahuan, memperjelas prioritas, menyampaikan usulan perbaikan dengan data pendukung, serta menghubungkan tugas dengan mutu dan keselamatan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *job crafting* membantu karyawan menyesuaikan sumber daya dan tuntutan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan keterlibatan, kepuasan, kinerja, dan kesejahteraan kerja (Silapurem et al., 2024).

Dalam konteks manufaktur, penerapan *job crafting* perlu memperhatikan keterkaitan antartugas, prosedur operasional, standar mutu, dan keselamatan. Penelitian pada 1.566 karyawan dari 96 perusahaan manufaktur menunjukkan bahwa *job crafting* berkontribusi terhadap *safety innovation performance* melalui peningkatan *psychological empowerment* karyawan (Yang et al., 2025; Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A., 2019). Oleh karena itu, peserta diarahkan untuk menyusun tindakan perbaikan yang realistis, dapat diukur, sesuai kewenangan, serta dikoordinasikan dengan atasan atau bagian lain yang terdampak.

4. Journey Passport dan Commitment Tree sebagai Luaran Terapan

Setiap peserta menyusun rencana aksi individual menggunakan *Achievers Culture Journey Passport*. Perangkat tersebut memuat situasi kerja yang ingin diperbaiki, tujuan perubahan, langkah yang akan dilakukan, pihak yang perlu dilibatkan, indikator keberhasilan, waktu pelaksanaan, dan hasil refleksi. Penggunaan *Journey Passport* membantu peserta mengubah komitmen yang masih bersifat umum, seperti “menjadi lebih proaktif”, menjadi perilaku yang

lebih spesifik, misalnya meminta umpan balik secara berkala atau menyampaikan usulan perbaikan dengan data pendukung.

Peserta selanjutnya menuliskan satu komitmen perilaku pada *Commitment Tree*. Perangkat tersebut digunakan sebagai simbol komitmen bersama dalam menerapkan *Achievers Culture* setelah pelatihan. Penyusunan rencana aksi dan komitmen perilaku peserta ditunjukkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Penyusunan rencana aksi dan komitmen perilaku peserta

Program pengabdian menghasilkan tiga luaran terapan, yaitu modul fasilitator, *Achievers Culture Journey Passport*, dan *Commitment Tree*. Modul fasilitator dapat digunakan oleh divisi sumber daya manusia dan pimpinan sebagai panduan untuk menjelaskan materi serta melakukan *coaching*. *Journey Passport* dapat digunakan untuk memantau perkembangan rencana aksi individual, sedangkan *Commitment Tree* membantu memperkuat visibilitas komitmen bersama. Intervensi *job crafting* akan lebih bermanfaat apabila tidak hanya berhenti pada penyampaian materi, tetapi dilanjutkan dengan perumusan tujuan, penerapan tindakan konkret, dan pemantauan setelah pelatihan (Sakuraya et al., 2020).

5. Monitoring, Evaluasi, dan Kendala

Monitoring selama kegiatan dilakukan melalui observasi terhadap keaktifan peserta, keterlibatan dalam diskusi, ketepatan analisis kasus, kelengkapan lembar kerja, dan penyusunan rencana aksi. Hasil monitoring menunjukkan bahwa seluruh kelompok menyelesaikan studi kasus dan mempresentasikan hasil diskusinya. Setiap peserta juga menghasilkan rencana aksi dalam

Journey Passport dan menuliskan komitmen individual pada *Commitment Tree*. Capaian tersebut menunjukkan hasil pembelajaran pada tingkat partisipasi dan produk kegiatan, tetapi belum dapat digunakan untuk menyimpulkan adanya perubahan perilaku kerja atau kesejahteraan dalam jangka panjang.

Evaluasi pemahaman dilakukan melalui 12 pertanyaan pada *pretest* dan *posttest*. Sebanyak 20 peserta mengikuti *pretest* dan 18 peserta mengikuti *posttest*. Setelah data dicocokkan berdasarkan identitas peserta, terdapat 17 peserta yang memiliki data lengkap dan dapat digunakan dalam analisis berpasangan. Hasil perbandingan rerata akurasi jawaban ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Evaluasi *Pretest* dan *Posttest* Peserta

Pengukuran	Jumlah peserta	Rerata akurasi	Simpangan baku	Peningkatan
<i>Pretest</i>	17	2,4%	4,9	—
<i>Posttest</i>	17	81,9%	13,0	79,5 poin persentase

Berdasarkan pencocokan identitas, 17 peserta memiliki data *pretest* dan *posttest* yang lengkap. Uji *Wilcoxon signed-rank* merupakan uji statistik nonparametrik yang digunakan untuk membandingkan dua pengukuran berpasangan, terutama ketika selisih skor antarpengukuran tidak memenuhi asumsi normalitas (Wilcoxon, 1945). Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2, rerata akurasi jawaban meningkat dari 2,4% pada *pretest* menjadi 81,9% pada *posttest*. Dengan demikian, terjadi peningkatan rerata sebesar 79,5 poin persentase. Seluruh peserta yang dianalisis memperoleh akurasi *posttest* yang lebih tinggi dibandingkan dengan *pretest*. Uji *Wilcoxon signed-rank* digunakan untuk membandingkan skor akurasi peserta sebelum dan setelah pelatihan. Rumus statistik uji Wilcoxon dinyatakan sebagai berikut:

$$W = \min(W^+, W^-)$$

Keterangan:

- W^+ = jumlah peringkat bertanda positif
- W^- = jumlah peringkat bertanda negatif
- W = nilai terkecil antara W^+ dan W^-

Tabel 3. Hasil Uji *Wilcoxon Signed-Rank* berdasar mean akurasi *Pretest* dan *Posttest*

Komponen	Nilai
Jumlah data (berpasang)	17
Jumlah peringkat positif (W^+)	153
Jumlah peringkat negatif (W^-)	0
Uji (W)	0
ρ	<0,001
α	0,05

Hasil Uji *Wilcoxon signed-rank* (Tabel 3) menunjukkan perbedaan yang signifikan antara mean akurasi *pretest* dan *posttest* ($W = 0$; $p < 0,001$). Hasil ini menunjukkan adanya peningkatan

akurasi jawaban segera setelah workshop. Namun, temuan tidak ditafsirkan sebagai bukti kausal mengenai perubahan kinerja atau *employee well-being* karena kegiatan tidak menggunakan kelompok kontrol dan belum memiliki pengukuran tindak lanjut. Hasil ini sesuai dengan penelitian Van Wingerden, et al., 2017 yang membuktikan bahwa intervensi pelatihan *job crafting* dapat meningkatkan *employee well-being*.

Nilai pretest yang didominasi 0% mengindikasikan kemungkinan *floor effect*, keterlambatan respons, kendala teknis, atau ketidakbiasaan peserta menggunakan platform kuis. Oleh karena itu, besarnya peningkatan perlu ditafsirkan secara hati-hati. Evaluasi berikutnya disarankan menggunakan butir yang sama atau dua bentuk yang benar-benar ekuivalen, waktu menjawab yang memadai, verifikasi kehadiran pada kedua pengukuran, dan pengukuran tindak lanjut dua hingga empat minggu setelah pelatihan.

6. Kendala dan Solusi Tindak Lanjut

Kendala yang ditemukan dalam evaluasi adalah nilai *pretest* yang didominasi oleh akurasi 0%. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh keterlambatan peserta dalam menjawab, keterbatasan waktu, kendala teknis, atau ketidakbiasaan menggunakan platform kuis. Perbedaan jumlah peserta yang mengikuti *pretest* dan *posttest* juga menyebabkan hanya 17 data yang dapat dianalisis secara berpasangan. Kondisi ini menjadi keterbatasan yang perlu dipertimbangkan ketika menafsirkan besarnya peningkatan hasil evaluasi.

Pada pelaksanaan berikutnya, peserta juga perlu memperoleh waktu menjawab yang memadai dan pengarahan singkat mengenai penggunaan platform sebelum *pretest*. Identitas peserta perlu diverifikasi agar seluruh data dapat dipasangkan secara tepat. Selain itu, evaluasi lanjutan perlu dilakukan pada minggu kedua dan keempat setelah pelatihan untuk menilai penerapan rencana aksi, perubahan perilaku, dan keberlanjutan komitmen.

Tindak lanjut yang direkomendasikan adalah pelaksanaan *coaching* singkat oleh atasan dengan menggunakan modul fasilitator dan *Journey Passport*. Atasan dapat meninjau kemajuan tindakan, hambatan yang dihadapi, dukungan yang diperlukan, dan bukti perubahan yang telah dihasilkan. Divisi sumber daya manusia juga dapat memilih contoh praktik terbaik untuk dibagikan kepada karyawan lain. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya menjadi kegiatan satu kali, tetapi menjadi langkah awal penguatan budaya kerja dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian berhasil membantu peserta memahami penerapan *Achievers Culture* melalui pendekatan *job crafting* yang aman dan selaras dengan tujuan organisasi. Pelatihan membantu peserta menerjemahkan nilai *entrepreneurship*, *accountability*, dan *collaboration* menjadi tindakan kerja yang lebih konkret, seperti memperbaiki koordinasi, meminta umpan balik, berbagi pengetahuan, mengelola prioritas, dan menyampaikan usulan perbaikan

berdasarkan data. Evaluasi terhadap 17 peserta yang memiliki data berpasangan menunjukkan bahwa rerata akurasi jawaban meningkat dari 2,4% pada *pretest* menjadi 81,9% pada *posttest*, atau meningkat sebesar 79,5 poin persentase. Uji *Wilcoxon signed-rank* menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara akurasi jawaban sebelum dan setelah pelatihan. Program ini juga menghasilkan tiga luaran terapan, yaitu modul fasilitator, *Achievers Culture Journey Passport*, dan *Commitment Tree*, yang dapat digunakan oleh divisi sumber daya manusia dan pimpinan untuk mendampingi penerapan budaya kerja.

Mitra disarankan melanjutkan kegiatan melalui *coaching* oleh atasan pada minggu kedua dan keempat setelah pelatihan, peninjauan rencana aksi dalam *Journey Passport*, serta pemantauan komitmen perilaku peserta. Evaluasi berikutnya perlu menggunakan instrumen yang terstandar, waktu pengerjaan yang memadai, identitas peserta yang konsisten, dan pengukuran tindak lanjut untuk mengetahui perubahan perilaku kerja dan *employee well-being*. Kegiatan pengabdian selanjutnya juga dapat melibatkan peserta yang lebih luas, menggunakan kelompok pembandingan, serta mengembangkan sistem pemantauan digital agar efektivitas program dapat dievaluasi secara lebih kuat dan berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim penulis mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Negeri Jakarta dan PT XX Manufacturing Indonesia atas dukungan, kolaborasi, dan partisipasi dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Apresiasi juga disampaikan kepada seluruh peserta, fasilitator, tim HR, dan mahasiswa yang berkontribusi dalam persiapan, pelaksanaan, dokumentasi, dan evaluasi kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237–247. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
- 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>
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112–138. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>
- Sakuraya, A., Shimazu, A., Imamura, K., & Kawakami, N. (2020). Effects of a job crafting intervention program on work engagement among Japanese employees: A randomized controlled trial. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 235. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00235>
- Silapurem, L., Slem, G. R., & Jarden, A. (2024). Longitudinal job crafting research: A meta-analysis. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 9, 899–933. <https://doi.org/10.1007/s41042-024-00159-0>
- 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., Twemlow, M., & Fong, C. Y. M. (2022). A state-of-the-art overview of job-crafting research: Current trends and future research directions. *Career Development International*, 27(1), 54–78. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0216>
- United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2025). *Summary of the Expert Group Meeting on SDG 8: 2025 HLPF thematic review*. <https://sdgs.un.org/sites/default/files/2025-04/Summary%20report%20-%20EGM%20on%20SDG%208%20-%20final.pdf>
- United Nations. (n.d.). *Goal 8: Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all*. Retrieved August 9, 2026, from <https://sdgs.un.org/goals/goal8>
- Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164–174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.008>
- Wilcoxon, F. (1945). Individual comparisons by ranking methods. *Biometrics Bulletin*, 1(6), 80–83. <https://doi.org/10.2307/3001968>
- 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, F., & Parker, S. K. (2018). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126–146. <https://doi.org/10.1002/job.2332>