

**Hubungan antara *Job Crafting* dengan *Work Engagement* pada  
Karyawan Produksi PT X**

***Relationship between Job Crafting and Work Engagement in PT X  
Production Employees***

**Amjodti Laily Agindaris**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [amjodti.20027@mhs.unesa.ac.id](mailto:amjodti.20027@mhs.unesa.ac.id)

**Umi Anugerah Izzati**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [umianugerah@unesa.ac.id](mailto:umianugerah@unesa.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan produksi PT X. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis korelasional. Subjek dalam penelitian ini adalah 130 karyawan produksi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala yang dikembangkan oleh peneliti, yaitu skala *work engagement* dan skala *job crafting*. Analisis data menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 for Windows. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (Sig<0,05), yang berarti terdapat hubungan signifikan antara variabel *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan produksi. Nilai koefisien korelasi *pearson product moment* sebesar 0,831 ( $r=0,831$ ) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan produksi sangat kuat. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *job crafting* pada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* karyawan tersebut. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana peningkatan *job crafting* dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan.

**Kata kunci :** *Job crafting*; *work engagement*; karyawan produksi

**Abstract**

*This study aims to examine the relationship between job crafting and work engagement among production employees at PT X. The research utilizes a quantitative method with correlational analysis techniques. The subjects of this study are 130 production employees. Data collection was conducted using scales developed by the researchers, namely the work engagement scale and the job crafting scale. Data analysis employed the Pearson Product Moment correlation technique with the assistance of SPSS 25.0 for Windows. The results indicate a significance value of 0.000 (Sig<0.05), signifying a significant relationship between job crafting and work engagement among production employees. The Pearson Product Moment correlation coefficient of 0.831 ( $r=0.831$ ) demonstrates a very strong relationship between job crafting and work engagement among these employees. The findings suggest that higher levels of job crafting are associated with higher levels*

*of work engagement. This study provides important insights into how enhancing job crafting can increase employee work engagement*

**Key word :** Job crafting; work engagement; production employee

<b>Article History</b>	 <p><i>This is an open access article under the <a href="#">CC-BY</a> license</i></p> <p><i>Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>
<i>Submitted : 27-06-2024</i>	
<i>Final Revised : 02-07-2024</i>	
<i>Accepted : 03-07-2024</i>	

Karyawan merupakan aspek yang sangat penting dan berharga bagi perusahaan (Shrotryia & Dhanda, 2019). Jumlah karyawan terus mengalami peningkatan, termasuk karyawan di sektor industri. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, peningkatan tersebut mencapai puncaknya pada tahun 2023 dengan jumlah 19,34 juta jiwa, yang merupakan nilai paling tinggi dalam rentang lima tahun terakhir (Santika, 2024). Peningkatan jumlah karyawan membuat perusahaan memiliki peluang besar untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan bisnis, karena karyawan dianggap sebagai aset berharga yang dapat berkontribusi pada inovasi dan produktivitas perusahaan. Salah satu industri yang mengalami peningkatan pada jumlah karyawannya adalah industri manufaktur. Industri manufaktur dianggap sebagai sektor industri yang krusial, dimana sektor ini berfungsi sebagai pendorong atau penggerak perekonomian daerah (Rakhmawati & Boedirochminarni, 2018). Perusahaan manufaktur yang saat ini masih beroperasi di Indonesia, salah satunya adalah PT X.

PT X sendiri merupakan suatu perusahaan manufaktur yang aktif dalam sektor produksi transportasi darat. Sejak tahun 2007, perusahaan ini telah mengalami perkembangan yang signifikan. Awalnya hanya memproduksi komponen minor untuk transportasi darat, kini perusahaan mampu menyelenggarakan seluruh proses produksi, mulai dari bahan mentah hingga menghasilkan transportasi darat yang siap digunakan. PT X juga terus mengembangkan hasil produksinya dengan menghasilkan produk lain seperti bus listrik, modular pertashop, dan *reefer container*. Proses produksi pada perusahaan ini dilakukan sepenuhnya oleh direktorat produksi, dimana direktorat ini merupakan kunci utama dari produktivitas perusahaan. Direktorat ini juga menjadi pionir dalam mengadaptasi teknologi terbaru dan menerapkan inovasi yang memacu pertumbuhan perusahaan.

Tingginya peminat dan kebutuhan akan transportasi darat, khususnya kereta api, membuat PT X yang awalnya hanya memproduksi untuk kebutuhan pasar dalam negeri, menjadi aktif memasarkan produknya hingga keluar negeri. Dinamika yang terjadi pada perusahaan ini sangat berdampak pada karyawan, khususnya karyawan produksi. Mereka sering kali mengalami tuntutan kerja yang berat, seperti tenggat waktu yang ketat, lingkungan kerja yang bising dan panas, sering beradaptasi dengan alat-alat maupun metode baru, penyesuaian pada standar kualitas baru, serta harus menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lainnya. Hal ini menuntut karyawan disana agar memiliki keterampilan teknis yang tinggi, kemampuan bekerja dalam tim, serta ketelitian yang mendalam untuk menjamin keselamatan diri dan kualitas produk. Untuk mengatasi tantangan tersebut, dibutuhkan karyawan yang *engaged* pada pekerjaannya. Karyawan dengan *work engagement*

tinggi cenderung lebih termotivasi, antusias, serta memiliki komitmen tinggi pada pekerjaannya (Albrecht *et al.*, 2023). Hal tersebut tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja saja, melainkan dapat membantu menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan yang memungkinkan mereka untuk terus memberikan kinerja terbaik dalam jangka panjang.

*Work engagement* saat ini menjadi kebutuhan tersendiri bagi suatu perusahaan, karena dampaknya yang menguntungkan terhadap hasil kerja karyawan, tim, maupun perusahaan. Karyawan yang *engaged* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas, kepuasan, *citizenship behaviour*, dan kinerja yang sangat tinggi (Bakker & Albrecht, 2018). Karyawan yang *engaged* cenderung memiliki kinerja yang baik dan dapat berkontribusi terhadap penjualan (Park *et al.*, 2023). *Work engagement* juga menjadi cara tersendiri untuk meningkatkan efektivitas perusahaan dan mengurangi kesenjangan kinerja (Nienaber & Martins, 2020). Kualitas kinerja individu dalam suatu perusahaan bergantung pada tingkat *engagement* karyawan tersebut (Satata, 2021). *Work engagement* karyawan hendaknya menjadi perhatian utama bagi perusahaan karena merupakan indikator utama dari kualitas kinerja karyawan.

Karyawan dengan *work engagement* rendah dapat mengalami stres kerja yang lebih tinggi, resiko kelelahan meningkat, dan dapat meningkatkan beban kerja, hal tersebut terjadi akibat ketidakmampuan mereka untuk memenuhi tuntutan pekerjaan serta pandangan yang buruk tentang lingkungan pekerjaannya dan dirinya sendiri (Bakker & Leiter, 2010). Rendahnya tingkat *engagement* karyawan juga berdampak pada tingginya keinginan karyawan tersebut untuk berpindah (Bai *et al.*, 2023). Tingkat *work engagement* karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kualitas kerja karyawan tersebut (Madyaratri, 2021). Karyawan yang memiliki *work engagement* rendah memiliki semangat kerja rendah, kurang tekun terhadap tugas yang dikerjakan, tidak memiliki kebermaknaan dalam bekerja, tidak merasakan adanya tantangan dalam pekerjaannya, dan cenderung akan lebih mudah untuk melepaskan pekerjaannya saat ini (Bakker & Leiter, 2010). Salah satu konsekuensi paling mengkhawatirkan dari rendahnya tingkat *work engagement* karyawan adalah terjadinya kerugian finansial suatu perusahaan akibat hilangnya produktivitas karyawan (Young *et al.*, 2018). Karyawan yang tidak *engaged* cenderung menunjukkan sikap tidak berantusias, tidak memperdulikan pekerjaannya, melakukan hal yang tidak produktif di jam kerja, dan sulit berkonsentrasi (Pri & Zamralita, 2017).

*Work engagement* adalah sikap positif, antusias, dan terikat dengan pekerjaannya, yang dikombinasikan dari dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Bakker & Leiter, 2010). *Work engagement* juga diartikan sebagai keadaan dimana karyawan secara fisik terlihat berenergi, antusias terhadap pekerjaan dan hal-hal yang mereka lakukan, serta menikmati tugas-tugas yang diberikan sehingga waktu terasa berlalu begitu saja (Bakker & Demerouti, 2017). *Work engagement* mengarah pada kondisi dimana karyawan mampu berpikiran positif dan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga ia merasa termotivasi, antusias, dan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya (Albrecht *et al.*, 2023). Berdasarkan beberapa perspektif di atas, maka *work engagement* mencerminkan sikap positif karyawan yang secara aktif memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dan memiliki kondisi psikologis yang positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kondisi tersebut diperkuat oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan pada diri karyawan.

*Work engagement* dicirikan dengan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Bakker & Leiter, 2010). *Vigor* menggambarkan kondisi individu yang mengerahkan segala kemampuan fisik, memiliki resiliensi tinggi, dan memiliki kemampuan dalam menghadapi

situasi sulit yang terjadi saat bekerja. *Dedication* ditandai dengan adanya perasaan antusiasme, kebanggan, dan tantangan. Yang terakhir adalah *absorption*, dimana individu memiliki konsentrasi penuh, menikmati pekerjaan yang dilakukan, serta merasa waktu cepat berlalu saat sedang bekerja.

Peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara dengan kepala divisi *production planning control* (PPC), kepala divisi produksi KA, kepala divisi sistem pendinginan, serta kepala departemen SDM dan umum. Kepala divisi PPC menyatakan bahwa karyawan menunjukkan sikap bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target, meskipun terkadang terdapat proyek yang memiliki timeline singkat. Kepala divisi produksi KA mengungkapkan bahwa karyawan di direktorat tersebut dengan sukarela bekerja melebihi jam kerja untuk menyelesaikan target produksi pada periode tertentu. Kepala divisi sistem pendingin dan non KA menyatakan bahwa karyawan juga bersedia melakukan pekerjaan tambahan apabila mendapatkan pesanan darurat, seperti halnya yang terjadi pada saat kegiatan Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) G20, dimana perusahaan ini mendapatkan pesanan untuk menyelesaikan sebanyak 8 unit bus listrik dalam waktu yang relatif singkat, namun tetap bisa menyelesaikan produksi sesuai dengan target yang telah disepakati sebelumnya. Kepala departemen SDM dan umum menyatakan bahwa karyawan produksi memiliki tingkat konsentrasi yang sangat tinggi, dimana karyawan akan tetap fokus pada pekerjaannya tanpa terlalu terpengaruh pada gangguan yang ada di sekitar mereka. Melalui studi pendahuluan ini, diketahui bahwa perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan telah menggambarkan ciri-ciri dari *work engagement*.

Perusahaan ini mengalami perkembangan, dari yang awalnya hanya memproduksi untuk kebutuhan dalam negeri, menjadi memasarkan produknya ke luar negeri. Transisi ini memaksa perusahaan untuk menyesuaikan standar kualitas pekerja dan hasil produksi dengan standar internasional. Hal ini mengakibatkan tuntutan pekerjaan, khususnya pada karyawan produksi ikut meningkat, yang sebelumnya bekerja dengan berpedoman pada standar dalam negeri, harus menyesuaikan ulang dengan standar luar negeri yang membutuhkan upaya lebih dalam penyesuaiannya. Peningkatan tuntutan kerja tersebut tidak diimbangi dengan peningkatan insentif karena perusahaan berlokasi di kabupaten dengan UMK yang relatif rendah. Meskipun demikian, kualitas kerja karyawan tidak mengalami penurunan. Beberapa karyawan tetap bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya, merasa bangga dan tenggelam dengan pekerjaan yang sedang dilakukan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas produk yang dihasilkan. Hal tersebut sesuai dengan definisi *work engagement*, yang berarti bahwa karyawan berada dalam kondisi dimana mereka dapat berpikiran positif dan merasa puas dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka tetap termotivasi, antusias, dan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka (Albrecht *et al.*, 2023).

*Work engagement* dibentuk dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, yakni *job resources*, *job demand*, dan *personal resource* (Bakker & Leiter, 2010). *Personal resource* merupakan aspek positif dari individu yang berperan dalam ketangguhan pribadi untuk mengatasi tantangan dan memberikan pengaruh pada lingkungannya. Bakker dan Leiter (2010) menyebutkan bentuk-bentuk *personal resource* antara lain *optimisme*, *self esteem*, dan *self efficacy*. Peneliti lain menambahkan bahwa *job crafting* juga termasuk dalam bentuk *personal resource* (Letona-Ibañez *et al.*, 2021). Studi sebelumnya menemukan bahwa *work engagement* dapat dibentuk dan dipengaruhi oleh *job crafting* (Bakker *et al.*, 2016; de Beer *et al.*, 2016). Hal ini didukung dengan pernyataan Wijngaards *et al* (2022), bahwa *job crafting* merupakan strategi efektif yang diterapkan pada karyawan agar mereka dapat memberikan makna lebih pada pekerjaan, meningkatkan *work engagement*, sehingga pada akhirnya bisa

mencapai kinerja yang optimal. Peneliti memilih untuk menggunakan *job crafting* sebagai variabel bebas berdasarkan beberapa faktor yang berpengaruh pada *work engagement* karyawan.

Pemilihan *job crafting* sebagai variabel bebas didasarkan pada faktor yang berpengaruh pada *work engagement*, dimana salah satu variabelnya adalah *job crafting* itu sendiri. Melatih karyawan dalam keterampilan merancang pekerjaan memungkinkan mereka untuk menganalisis pekerjaan mereka secara efektif, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pada karyawan (Bakker, 2018). Pendekatan desain ulang pekerjaan tradisional yang bersifat *top-down* hanya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam mendesain ulang rencana tindakan saja, sedangkan melalui pendekatan *job crafting* dapat membuat manajerial dan karyawan staff berkolaborasi dalam mendesain ulang tugas maupun menciptakan relasi positif, yang berdampak positif pada pemaknaan dan identitas dari karyawan itu sendiri (Siddiqi, 2015; Van Wingerden *et al.*, 2017).

Pemilihan *job crafting* sebagai variabel bebas berdasarkan konsep empiris dan temuan yang ada di lapangan. Berdasar pada hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala divisi *production planning control* (PPC), kepala divisi produksi KA, kepala divisi sistem pendinginan, serta kepala departemen SDM dan umum, diketahui bahwa karyawan telah menunjukkan *job crafting* di lingkungan kerjanya. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan dari kepala departemen SDM dan Umum yang mengungkapkan bahwa staff bagian produksi selain selalu bersedia untuk mengikuti pelatihan terjadwal yang dilaksanakan secara rutin oleh bagian SDM, mereka juga berinisiatif untuk mengajukan pelatihan, seperti halnya pelatihan pengoperasian mesin *forklift* pada pihak SDM. Karyawan struktural disana juga menunjukkan inisiatif untuk mengikuti pelatihan manajerial dan kepemimpinan yang diadakan oleh pihak eksternal perusahaan. Kepala divisi produksi KA menyatakan bahwa karyawan disana telah memiliki kemampuan untuk berani mengambil tanggung jawab lebih dalam pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya inisiatif dari karyawan struktural untuk mengajukan diri mengisi bagian manajerial yang kosong di *workshop* baru. Kepala divisi PPC mendapati bahwa terdapat karyawan yang secara inisiatif mempelajari tugas-tugas atau hal lainnya yang berhubungan dengan bidang di luar kompetensinya. Kepala divisi sistem pendingin mengungkapkan bahwa karyawan di bagian produksi juga menunjukkan sikap berani untuk mengklarifikasi kepada rekan kerja atau atasannya ketika terdapat target produksi atau *jobdesk* yang kurang jelas.

Peneliti terdahulu telah mendefinisikan *job crafting* sebagai beberapa pengertian. Tims *et al.*, (2012) mengartikan *job crafting* menjadi suatu tindakan karyawan dalam mengubah pekerjaannya atau karakteristik pekerjaan lainnya atas inisiatif mereka sendiri. *Job crafting* dinyatakan sebagai inisiatif karyawan yang secara aktif dan sukarela mengubah aspek tertentu dari pekerjaannya, bertujuan untuk menghasilkan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan serta preferensi mereka (Lee & Lee, 2018). Menurut Szöts-Kováts dan Kiss (2023) *job crafting* merupakan tindakan individu dalam menyikapi perubahan pada karakteristik yang dirasakan dan menentukan batasan-batasan pekerjaan, yang memiliki tujuan untuk meningkatkan pengalaman kerja positif individu. *Job crafting* juga diartikan sebagai cara individu dalam berperilaku yang bertujuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang bersifat dinamis (Budiani *et al.*, 2022). Dengan demikian, *job crafting* dapat dianggap sebagai strategi proaktif yang memungkinkan pekerja untuk secara aktif membentuk dan menyesuaikan pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan dan preferensi masing-masing.

Menurut Tims *et al.*, (2012) terdapat empat dimensi yang membentuk *job crafting* pada individu, yakni *increasing structural job resources*, mengacu pada peningkatan pengetahuan, pengembangan diri secara profesional, dan kendali atas pekerjaannya. Berikutnya adalah *decreasing hindering job demands*, merupakan sikap karyawan untuk tidak terlalu intens terhadap pekerjaannya hingga mempengaruhi keadaan psikologisnya, membatasi interaksi dengan rekan kerja yang bermasalah, dan memberikan batasan yang jelas antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Selanjutnya adalah *increasing social job resources*, berkaitan dengan pembinaan hubungan dan *feedback* dari rekan kerja maupun atasan. Dimensi terakhir adalah *increasing challenging job demand*, merujuk pada sikap karyawan dalam mengambil tanggung jawab tambahan, menambah tugas yang lebih kompleks, dan keberanian diri untuk berkontribusi pada proyek baru.

Ilmuwan terdahulu telah mengaitkan *work engagement* dengan faktor-faktor lainnya. Seperti halnya studi oleh Zhang *et al.*, (2021) yang menyumbangkan hasil studi berupa stres dan beban kerja memiliki korelasi negatif dengan *work engagement* pada perawat. Penelitian lain menyatakan bahwa antusiasme telah memprediksi efikasi diri terkait kerja dalam dua waktu pengukuran berikutnya dan berhubungan positif dengan *work engagement* pada wirausaha (Laguna *et al.*, 2017). Melalui penelitian Salsabilla dan Izzati (2023) telah ditemukan adanya korelasi positif antara *work life balance* dengan *work engagement*, dalam artian lain apabila terjadi peningkatan WLB pada diri guru, akan beriringan dengan peningkatan *work engagement* pada diri guru tersebut. Penelitian lain yang dilakukan oleh Salsabilah dan Izzati (2023) memberikan sumbangan temuan berupa adanya korelasi yang positif dan juga signifikan di antara *psychological capital* dengan *work engagement*, dimana jika *psychological capital* pada karyawan meningkat, maka *work engagement* pada karyawan tersebut juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil studi yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa belum terdapat kajian yang membahas mengenai keterkaitan antara variabel *job crafting* dengan *work engagement* yang dilakukan dengan subjek karyawan produksi di suatu perusahaan. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian berikut dengan penelitian terdahulu. Perbedaan pertama terletak pada subjek, dimana karyawan produksi PT X menjadi subjek penelitian, sedangkan pada tiga penelitian di atas menggunakan subjek penelitian perawat, wirausahawan, dan guru. Perbedaan kedua terletak pada variabel bebas, dimana *job crafting* digunakan menjadi variabel bebas, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel *perceived stres* dan *workload*, *personal resource*, serta *work life balance*.

Berdasarkan pada penjabaran diatas, peneliti memiliki keinginan untuk meninjau korelasi antara *work engagement* ditinjau dari *job crafting*.

## Metode

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif korelasional. Adapun tujuan penelitian untuk menganalisis korelasi antar variabel, yaitu variabel *job crafting* dengan *work engagement*.

### *Sampel/populasi*

Subjek yang digunakan dalam penelitian sebanyak 130 karyawan tetap yang ditempatkan pada direktorat produksi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yakni melibatkan seluruh karyawan tetap di direktorat produksi. Subjek penelitian

terbagi menjadi dua, yakni subjek *try out* sebanyak 30 karyawan, sedangkan subjek yang digunakan dalam penelitian sebanyak 100 karyawan.

### *Pengumpulan data*

Proses pengumpulan data menggunakan skala psikologi yang dikembangkan oleh tim peneliti. Penelitian ini menggunakan skala *work engagement* yang dikembangkan berdasarkan teori dari Bakker & Leiter (2010). Skala yang kedua yaitu skala *job crafting* yang dikembangkan berdasarkan teori *job crafting* milik Tims *et al* (2012).

Hasil *try out* pada skala psikologi kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai daya beda aitem menggunakan metode *corrected item-total correlation*. Nilai daya beda item yang digunakan sebesar 0,30. Dari uji olah data pada variabel *work engagement*, didapati bahwa dari 36 aitem yang dilakukan uji coba, terdapat 31 aitem yang memperoleh nilai diatas 0,30. Uji validitas juga dilakukan pada skala *job crafting* dengan hasil, dari 48 aitem yang dilakukan uji coba, terdapat 43 aitem yang memenuhi skor dengan perolehan nilai diatas 0,30. Aitem-aitem tersebut yang digunakan untuk penelitian. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* sebagai metodenya. Nilai reliabilitas ini bergerak dari 0 sampai dengan 1. Apabila hasil semakin mendekati angka satu, maka dapat dikatakan skala yang diuji semakin reliabel. Hasil uji reliabilitas pada total aitem dari skala *work engagement* menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,952, sedangkan pada skala *job crafting* sebesar 0,961.

### *Analisis data*

Teknik analisis data menggunakan korelasi *pearson product moment*. Asumsi klasik yang harus terpenuhi sebelum menggunakan uji *pearson product moment* adalah “data harus berdistribusi normal dan linier”, maka dari itu dilakukan uji asumsi terlebih dahulu dengan uji normalitas dan linieritas (Jannah, 2018). Normalitas data akan dievaluasi menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* sedangkan uji linieritas menggunakan *Test for Linearity*.

## **Hasil**

Sebelum melakukan uji asumsi maupun uji hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan uji statistik deskriptif. Dalam sampel ini, terlihat variasi yang signifikan pada variabel *job crafting*, dengan perolehan skor minimum 115, sedangkan skor maksimum 215. *Mean job crafting* untuk seluruh sampel adalah sekitar 176,68, dengan skor standar deviasi sebesar 20,745 yang menunjukkan adanya variasi yang signifikan di antara individu dalam sampel. Pada variabel *work engagement*, skor yang dihasilkan berkisar dari 78 hingga 155, dengan nilai rata-rata sekitar 131,61. Standar deviasi yang mencapai 15,103 menandakan tingkat variasi yang beragam. Hal ini bisa terjadi akibat sampel yang digunakan memiliki keberagaman dari usia, posisi, jenjang pendidikan, dan masa kerja yang berbeda-beda.

Setelah dilakukan uji statistik deskriptif, data penelitian tersebut kemudian di uji normalitas dan linieritasnya. Uji data penelitian tersebut menghasilkan skor normalitas *job crafting* sebesar 0,186 dan *work engagement* sebesar 0,200. Skor tersebut telah memenuhi standar normalitas yaitu  $>0,05$ , sehingga kedua variabel dapat dipastikan telah terdistribusi normal. Data penelitian ini juga dilakukan uji linieritas yang menghasilkan nilai *linearity* 0,000. Nilai tersebut  $<0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi linieritas data telah terpenuhi. Uji hipotesis dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan yang dimiliki *job*

*crafting* dengan *work engagement*, sekaligus membuktikan akan kebenaran hipotesis penelitian, yaitu “terdapat hubungan antara *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan produksi PT X”. Uji hipotesis dilakukan dengan korelasi *Pearson Product Moment* melalui SPSS 25.0 *for windows*. Tingkatan korelasi dapat dilihat dari nilai besaran korelasi ( $r$ ) yang memiliki rentang nilai mulai dari 0 sampai dengan 1, seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Apabila variabel memiliki nilai signifikansinya  $<0,05$ , maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Apabila nilai signifikansi  $>0,05$  maka kedua variabel dinyatakan tidak memiliki hubungan signifikan. Hasil uji korelasi menggunakan *pearson product moment* adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

		Job Crafting	Work Engagement
Job Crafting	Pearson Correlation	1	0,831**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	100	100
Work Engagement	Pearson Correlation	0,831**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	100	100

Hasil analisis data menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,000, dimana hasil tersebut  $<0,05$ . Angka tersebut menandakan bahwa antara *job crafting* dengan *work engagement* terjalin hubungan signifikan. Hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat hubungan antara *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan produksi PT X” dinyatakan telah diterima. Nilai koefisien korelasi yang didapatkan dari hasil perhitungan *pearson correlation* sebesar 0,831 ( $r=0,831$ ). Berdasarkan kriteria koefisien korelasi yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa terjadi tingkat hubungan yang sangat kuat antara *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan produksi PT X. Koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,831 ( $r=0,831$ ) dengan tanda positif (+) pada nilai koefisien, menunjukkan bahwa hasil dari penelitian ini memiliki hubungan yang positif dan searah. Nilai koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar 0,8. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variasi dalam *work engagement* dapat dibentuk oleh variasi dalam *job crafting* sebesar 0,8. Sedangkan 0,2 sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijabarkan pada penelitian ini.

## Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antara *job crafting* dengan variabel *work engagement* pada karyawan produksi PT X. Hipotesis atau dugaan sementara dari penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan produksi PT X”. Kebenaran hipotesis tersebut kemudian diuji menggunakan metode korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Studi yang dilakukan pada 100 karyawan produksi ini menunjukkan hasil berupa

nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 ( $\text{Sig} < 0,05$ ), sehingga kedua variabel dikatakan memiliki hubungan signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian telah diterima.

Uji hipotesis dengan *pearson product moment* menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,831 ( $r=0,831$ ). Berdasarkan kriteria koefisien korelasi, maka hubungan yang terjadi antara *job crafting* dengan *work engagement* dalam penelitian ini termasuk dalam kriteria sangat kuat. Dapat disimpulkan bahwa “terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan produksi di PT X”. Hal tersebut sejalan dengan hasil studi pendahuluan sebelumnya, bahwa karyawan produksi pada perusahaan tersebut memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dan faktor yang dapat mempengaruhi adalah *job crafting*. Maka dapat disimpulkan bahwa sikap *job crafting* yang ada pada karyawan merupakan salah satu sikap yang berperan penting untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan produksi PT X. Koefisien korelasi juga menjadi penentu arah hubungan dari suatu penelitian, apakah penelitian tersebut searah atau berlawanan arah. Penelitian yang memiliki hasil hubungan searah ditandai dengan adanya tanda positif didepan koefisien korelasi, sedangkan penelitian yang memiliki hubungan berlawanan arah ditandai dengan adanya tanda negatif didepan koefisien korelasi. Pada penelitian ini nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,831 ( $r=0,831$ ). Nilai koefisien tersebut memiliki tanda positif didepannya, sehingga variabel *job crafting* dan *work engagement* pada penelitian ini memiliki hubungan searah. Semakin tingginya tingkat *job crafting* pada karyawan produksi, maka tingkat *work engagement* karyawan produksi tersebut juga akan meningkat, begitupun sebaliknya, penurunan tingkat *job crafting* pada karyawan produksi akan berdampak pada menurunnya tingkat *work engagement* karyawan tersebut.

*Work engagement* merupakan sikap positif, memuaskan, dan terlibat dengan pekerjaan yang berasal dari kombinasi dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Bakker & Leiter, 2010). *Work engagement* adalah kondisi karyawan yang mempunyai penilaian positif dan merasa puas akan pekerjaannya. *Work engagement* pada diri karyawan dicirikan dengan tingkat energi yang tinggi, memiliki ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, munculnya hasrat pada diri karyawan dalam berupaya maksimal saat melakukan pekerjaannya, dan adanya kegigihan pada diri karyawan bahkan dalam menghadapi situasi yang sulit. *Work engagement* pada diri karyawan juga dapat dilihat dari adanya keterikatan yang kuat pada pekerjaannya, mereka akan berantusias tinggi, terinspirasi dan merasa bangga pada pekerjaannya. Karyawan juga akan mempunyai tingkat konsentrasi tinggi dan akan menjalani pekerjaannya dengan rasa kegembiraan hingga waktu akan terasa berlalu dengan cepat.

Peningkatan sikap *work engagement* pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa terikat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya, karyawan tersebut cenderung lebih fokus dan bersemangat ketika menyelesaikan pekerjaannya. Ini dapat berdampak positif pada kualitas produk yang dihasilkan, dimana karyawan yang menunjukkan sikap *work engagement* tinggi memiliki kecenderungan untuk lebih peduli terhadap detail dan standar kualitas yang diterapkan oleh perusahaan. Karyawan akan lebih memperhatikan aspek-aspek kecil dalam proses produksi dan melakukan tindakan pencegahan untuk menghindari terjadinya kecacatan atau kesalahan pada produk yang diproduksi. Hal ini tentunya dapat berdampak pada tingginya tingkat penjualan produk pada perusahaan tersebut. Uraian tersebut mendukung hasil penelitian oleh Park *et al.*, (2023), dimana tingginya *work engagement* pada diri karyawan akan membuat karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dan berkontribusi dalam meningkatkan penjualan produk.

Bakker & Leiter (2010) menyatakan bahwa, *work engagement* terdiri atas tiga aspek yang saling berkaitan, yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* digambarkan dengan individu yang mengerahkan segala kemampuan fisik, memiliki resiliensi tinggi, dan memiliki kemampuan dalam menghadapi situasi sulit yang terjadi saat bekerja. *Dedication* ditandai dengan adanya perasaan antusiasme, kebanggan, dan tantangan. *Absorption* dicirikan dengan adanya konsentrasi penuh, menikmati pekerjaannya dan merasa waktu terasa cepat berlalu ketika sedang bekerja.

Dimensi *vigor* ditampakkan oleh karyawan produksi dengan selalu berupaya untuk tepat waktu dalam memenuhi target produksi, bersungguh-sungguh ketika sedang menjalankan tugas yang diberikan, dan dapat mengoperasikan mesin dengan kecepatan dan ketepatan yang tinggi. Hal tersebut telah ditampakkan karyawan melalui hasil uji analisis data, dimana karyawan yang memiliki skor tertinggi dalam dimensi ini dapat dikatakan memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab tinggi yang melekat pada diri karyawan untuk berkomitmen menghasilkan kualitas produk agar sesuai dengan standar perusahaan

Dimensi *dedication* ditampakkan oleh karyawan dengan senantiasa terlibat dalam program pelatihan yang diberikan perusahaan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, merasa bangga atas pekerjaan yang dilakukannya saat ini, dan mengoptimalkan kinerjanya agar menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Hasil tersebut sesuai dengan studi pendahuluan yang dilakukan sebelumnya bahwa karyawan produksi selalu berusaha mengoptimalkan kinerjanya dengan tetap fokus dalam melakukan pekerjaannya meskipun terdapat banyak distraksi di lingkungan kerjanya.

Dimensi *absorption* ditampakkan karyawan dengan merasa sepenuhnya terlibat pada pekerjaannya hingga merasa waktu berlalu sangat cepat. Karyawan juga berorientasi pada detail dan benar-benar tenggelam dalam proses perakitan komponen kereta api tanpa terganggu oleh kebisingan atau gangguan di sekitarnya. Hal ini tercerminkan pada sikap karyawan yang akan tetap berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun terkadang melebihi jam kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Karyawan juga bersedia mengerjakan tugas tambahan apabila terdapat pesanan darurat yang harus diselesaikan sesegera mungkin.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* karyawan. Bakker dan Leiter (2010) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu *job demand*, *job resource* dan *personal resource*. *Personal resource* mengacu pada aspek positif dari individu yang berperan dalam ketangguhan pribadi untuk mengatasi tantangan dan memberikan pengaruh pada lingkungannya. Bakker dan Leiter (2010) menyebutkan bentuk-bentuk *personal resource* antara lain *optimisme*, *self esteem*, dan *self efficacy*. Peneliti lain menambahkan bahwa *job crafting* juga termasuk dalam bentuk *personal resource* (Letona-Ibañez *et al.*, 2021). Penelitian terdahulu menyatakan bahwa *job crafting* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* (Bakker *et al.*, 2016; de Beer *et al.*, 2016). Hal ini didukung dengan pernyataan Wijngaards *et al* (2022), bahwa *job crafting* merupakan strategi yang efektif untuk memberikan makna lebih pada pekerjaan, mempertahankan tingkat *work engagement* yang tinggi, dan mencapai kinerja yang optimal.

Tims *et al* (2012) mengartikan *job crafting* sebagai sikap karyawan dalam mengubah pekerjaannya atau karakteristik pekerjaan lainnya atas inisiatif mereka sendiri. Menurut Tims *et al* (2012) terdapat empat dimensi yang membentuk *job crafting* pada individu, yakni

*increasing structural job resources*, mengacu pada peningkatan pengetahuan, pengembangan diri secara profesional, dan kendali atas pekerjaannya. Berikutnya adalah *decreasing hindering job demands*, merupakan sikap karyawan untuk tidak terlalu intens terhadap pekerjaannya hingga mempengaruhi keadaan psikologisnya, membatasi interaksi dengan rekan kerja yang bermasalah, dan memberikan batasan yang jelas antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Selanjutnya adalah *increasing social job resources*, berkaitan dengan pembinaan hubungan dan *feedback* dari rekan kerja maupun atasan. Dimensi terakhir adalah *increasing challenging job demand*, merujuk pada sikap karyawan dalam mengambil tanggung jawab tambahan, menambah tugas yang lebih kompleks, dan keberanian diri untuk berkontribusi pada proyek baru.

Dimensi *increasing structural job resources* ditunjukkan oleh karyawan dengan adanya inisiatif dan upaya untuk meningkatkan pengetahuan ataupun keterampilannya dalam bekerja, karyawan juga berupaya mengembangkan dirinya secara profesional, dan memiliki kendali penuh atas tugas-tugasnya. Hal tersebut dilakukan karyawan secara mandiri dan sesuai dengan keinginan serta kemampuan yang dimilikinya. Hal ini juga didukung oleh perusahaan yang telah melakukan investasi dalam infrastruktur, peralatan, dan teknologi yang memungkinkan karyawan untuk mengoptimalkan perkembangan pada dirinya. Karyawan dengan skor tertinggi dalam aspek ini mungkin merasa bahwa mereka telah memiliki akses yang memadai terhadap alat dan sumber daya yang mereka butuhkan sehingga dapat mengoptimalkan kinerja mereka untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Hal ini didukung dengan hasil temuan bahwa *increasing structural job resource* dapat mendukung tujuan kerja dan merangsang pertumbuhan maupun pembelajaran pribadi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *engagement* karyawan tersebut pada pekerjaannya (Nissinen *et al.*, 2022).

*Decreasing hindering job demands* digambarkan melalui sikap karyawan yang dapat membatasi pekerjaannya agar tidak terlalu intens hingga dapat berpengaruh pada kondisi psikologisnya, seperti *stress*, *burnout*, maupun kelelahan akibat bekerja terlalu intens. Karyawan juga menunjukkan sikap untuk membatasi interaksinya dengan rekan kerja yang memberikan dampak buruk terhadap dirinya, seperti sering menimbulkan masalah atau konflik dengan rekan kerja yang lain. Karyawan juga memiliki kemampuan untuk memberikan batasan yang jelas antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk dihabiskan dengan keluarga. *Decreasing hindering job demands* ini dapat membantu mengurangi stres dan kelelahan pada karyawan, dan memungkinkan mereka agar tetap fokus pada pekerjaan penting sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja. Pendapat tersebut didukung oleh pernyataan bahwa *decreasing hindering job demands* dianggap sebagai mekanisme untuk melindungi kesehatan bagi karyawan ketika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *work engagement* karyawan (Demerouti, 2014).

*Increasing social job resources* dapat dilihat dari sikap karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya, mereka juga tidak segan untuk meminta penilaian atau *feedback* baik kepada sesama rekan kerja ataupun dengan atasannya. Meningkatkan sumber daya sosial ini dapat membantu karyawan untuk membangun lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan suportif. Ketika karyawan merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja maupun atasannya, mereka lebih mungkin untuk merasa terhubung dan berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *work engagement*. Hal tersebut sesuai dengan hasil temuan (Moulik & Giri, 2022), dimana *increasing social job resources* dapat membentuk *work engagement* karyawan.

Dimensi *increasing challenging job demand* ditunjukkan oleh karyawan yang telah merasa bahwa lingkungan kerja mereka sudah cukup menantang, dan penambahan tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi baru pada dirinya. Karyawan dengan skor tertinggi pada dimensi ini menunjukkan kemampuan yang tinggi dalam mengatasi berbagai tantangan, dapat tetap berkembang dalam situasi sulit, menunjukkan ketahanan, dan memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi sehingga dapat berkontribusi pada proyek baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya. *Increasing challenging job demands* memiliki dua fungsi, yaitu mengurangi sekaligus merangsang energi, hal ini mengandung makna bahwa *increasing challenging job demands* dapat meningkatkan *work engagement* karyawan, namun hal ini tidak dapat dilakukan secara berlebihan karena hanya akan membuat karyawan merasa stres berlebih (Kim *et al.*, 2024).

Uji hipotesis pada penelitian ini menemukan adanya hubungan yang searah, hal ini memiliki makna bahwa *work engagement* pada karyawan akan semakin meningkat apabila karyawan memiliki kemampuan untuk merubah batas-batas pekerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan, *passion*, dan batas kemampuan yang ada pada diri karyawan tersebut. Hal ini bisa terjadi apabila karyawan merasa memiliki lebih banyak kendali dan otonomi dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk mengubah tugas-tugas, minat pribadi, atau bahkan lingkungan kerja mereka, maka karyawan dapat lebih merasa memiliki dan lebih terlibat dengan pekerjaannya, yang nantinya dapat meningkatkan *work engagement* pada diri karyawan tersebut.

Penelitian yang telah dilakukan menyumbangkan temuan bahwa terdapat hubungan positif antara *job crafting* dengan *work engagement* pada subjek berupa karyawan produksi PT X. Temuan ini didukung oleh studi dari Letona-Ibañez *et al.*, (2021) yang membuktikan adanya hubungan positif antara *job crafting* dengan *work engagement*. Ketika karyawan memutuskan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya, baik berkaitan dengan tugas, sumber daya, interaksi dengan rekan kerja, maupun persepsi karyawan tersebut akan pekerjaannya, hal tersebut dapat meningkatkan tingkat *work engagement* karyawan. Penelitian ini didukung oleh temuan Thomas *et al.*, (2020) yang membuktikan adanya hubungan positif yang kuat dari meningkatnya *job crafting* pada diri karyawan dengan *work engagement* yang dimilikinya. Ditemukan adanya hubungan positif antara subskala *absorption* dengan *increasing structural job resources*, *increasing social job resources*, dan *increasing challenging job demands*, serta antara skor pada subskala *vigor* dengan *increasing challenging job demands*. Temuan lainnya menunjukkan bahwa *job crafting* berperan pada peningkatan *work engagement* pada subjek karyawan (Aisyah, 2022). Pada saat karyawan merasakan *job crafting* yang tinggi terhadap pekerjaannya, hal tersebut dapat memunculkan dampak positif karyawan pada penyelesaian tugasnya, sehingga *work engagement* pada diri karyawan juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Lestari dan Rojuaniah (2023), yang menyatakan bahwa *job crafting* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* pada karyawan.

Azizah dan Ratnaningsih (2018) menambahkan bahwa *job crafting* telah terbukti dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan di kantor pusat PT Bank Bukopin, Tbk Jakarta. Karyawan generasi Y pada perusahaan tersebut telah memiliki *work engagement* yang tinggi, yakni sebesar 66,67%. Sedangkan sisanya sebesar 33,3% memiliki tingkat *work engagement* yang sangat tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan di perusahaan tersebut memiliki tingkatan *work engagement* yang tinggi. Studi oleh Nissinen *et al.*, (2022) juga mendukung penelitian ini, dimana secara keseluruhan, *job crafting*

mempunyai hubungan positif signifikan dengan *work engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan mengembangkan diri mereka secara profesional atau memodifikasi aspek fungsional dan tugas pekerjaan mereka dilakukan untuk mencapai tujuan kerja atau untuk merangsang pertumbuhan pribadi.

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa *job crafting* mempunyai hubungan kuat dengan *work engagement* pada karyawan produksi. *Job crafting* yang melibatkan penyesuaian karyawan pada pekerjaan sesuai dengan kekuatan dan minat karyawan dapat meningkatkan keselarasan antara pekerjaan dan kondisi diri mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *work engagement* karyawan. Koefisien korelasional dalam penelitian ini sebesar 0,8. Hal tersebut dapat diartikan bahwa varian *job crafting* dapat membentuk *work engagement* pada diri karyawan produksi sebesar 0,8, sedangkan sisanya sebesar 0,2 dapat dibentuk oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti halnya *job demand*, *job resource* dan *personal resource* (Bakker & Leiter, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Najla dan Prakoso (2022) memberikan hasil bahwa *job crafting* memberikan pengaruh yang besar terhadap *work engagement*, yaitu sebesar 61,5% dengan subjek penelitian berupa karyawan sales di Bank X. Sedangkan sebanyak 38,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti *job demands* maupun *job resources*. Penelitian ini hanya berfokus pada salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*, yaitu *job crafting* sehingga faktor-faktor lain yang belum diteliti seperti *job demands* dan *job resources* dapat digunakan untuk saran penelitian selanjutnya.

## Kesimpulan

Hasil uji hipotesis menggunakan pearson product moment, didapatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara variabel *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan produksi PT X. Hal ini dapat dimaknai bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat hubungan antara *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan produksi PT X” dinyatakan diterima. Hasil uji korelasi pada penelitian ini menjelaskan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *job crafting* dengan *work engagement*, dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,831. Hal ini dapat diartikan bahwa, semakin tinggi nilai *job crafting* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula nilai *work engagement* pada diri karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah nilai *job crafting*, maka nilai *work engagement* juga semakin menurun.

## Saran

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat memberikan gambaran terkait sikap *job crafting* dan *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan produksi, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan *work engagement* karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk lebih memperhatikan peningkatan *work engagement* karyawan melalui peningkatan *job crafting*. Perusahaan dapat mengembangkan platform Human Resource Information System (HRIS) yang didalamnya berisi daftar pelatihan-pelatihan untuk karyawan, sehingga mereka dapat mengikuti pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan mereka. Perusahaan juga dapat membangun budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan inovasi para karyawan dengan menciptakan lingkungan dimana ide-baru dari karyawan dapat diterima. Memberikan umpan balik secara teratur dan pengakuan atas kontribusi karyawan juga dapat memperkuat rasa keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memperkaya pengetahuan peneliti terkait topik *job crafting* dan *work engagement*. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan

produksi di suatu perusahaan saja, sehingga untuk penelitian selanjutnya mungkin dapat dilakukan pada bagian lainnya. Pada penelitian ini tidak menjelaskan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi sikap work engagement pada karyawan, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat menjelaskan mengenai faktor lainnya yang dapat meningkatkan sikap work engagement, seperti faktor demografis, job demands, maupun job resources. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan pada jumlah subjek, sehingga pada penelitian yang akan datang dapat melaksanakan penelitian dengan menggunakan jumlah subjek yang lebih besar.

### Daftar Pustaka

- Aisyah, S. (2022). Pengaruh job crafting terhadap work engagement melalui mindfulness sebagai mediator. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(8), 810–824. <https://doi.org/10.36418/jist.v3i7.463>
- Albrecht, S. L., Furlong, S., & Leiter, M. P. (2023). The psychological conditions for employee engagement in organizational change: Test of a change engagement model. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1071924>
- Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara job crafting dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi Y di kantor pusat PT. Bank Bukopin, TBK Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(2), 167–173. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21679>
- Bai, Y., Zhou, J., & He, W. (2023). How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover Intention Relate to Career Plateau during the Epidemic. *Social Sciences*, 12(7), 394. <https://doi.org/10.3390/socsci12070394>
- Bakker, A. B. (2018). Job crafting among health care professionals: The role of work engagement. *Journal of Nursing Management*, 26(3), 321–331. <https://doi.org/10.1111/jonm.12551>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- 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>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz Vergel, A. I. (2016). Modelling job crafting behaviours: Implications for work engagement. *Human Relations*, 69(1), 169–189. <https://doi.org/10.1177/0018726715581690>
- Budiani, M. S., Puspitadewi, N. W. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Adversity Quotient Dan Self-Efficacy Dengan Job Crafting Pada Wanita Bekerja Dengan Sistem Work From Home (Wfh). *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(1), 27–38. <https://doi.org/10.26740/jppt.v13n1.p27-38>
- Beer, L. T., Tims, M., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 19(3). <https://doi.org/10.17159/2222-3436/2016/v19n3a7>
- Demerouti, E. (2014). Design Your Own Job Through Job Crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237–247. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa

University Press.

- Kim, H., Shin, K., & Hwang, J. (2024). Too much may be a bad thing: the difference between challenge and hindrance job demands. *Current Psychology*, *43*(7), 6180–6192. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04790-z>
- Laguna, M., Razmus, W., & Żaliński, A. (2017). Dynamic relationships between personal resources and work engagement in entrepreneurs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *90*(2), 248–269. <https://doi.org/10.1111/joop.12170>
- Lee, J. Y., & Lee, Y. (2018). Job Crafting and Performance: Literature Review and Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, *17*(3), 277–313. <https://doi.org/10.1177/1534484318788269>
- Lestari, R. A., & Rojuaniah. (2023). Pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan dan employee engagement melalui kepuasan kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(3), 22684–22698. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.10186>
- Letona-Ibañez, O., Martínez-Rodríguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M., & Amillano, A. (2021). Job Crafting and Work Engagement: The Mediating Role of Work Meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(10), 5383. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105383>
- Madyaratri, M. M. (2021). Perbedaan work engagement ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, *8*(3), 24–35. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41162>
- Moulik, M., & Giri, V. N. (2022). Impact of Increasing Social Resources on Work Engagement and Affective Organizational Commitment: The Mediating Role of Person–Job Fit. *Management and Labour Studies*, *47*(1), 59–73. <https://doi.org/10.1177/0258042X211026147>
- Najla, E. A., & Prakoso, H. (2022). Pengaruh job crafting terhadap work engagement pada karyawan bagian sales Bank X. *Jurnal Riset Psikologi (JRP)*, *2*(1), 53–60. <http://dx.doi.org/10.29313/jrp.v2i1.833>
- Nienaber, H., & Martins, N. (2020). Exploratory study. *The TQM Journal*, *32*(3), 475–495. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2019-0151>
- Nissinen, T. S., Maksniemi, E. I., Rothmann, S., & Lonka, K. M. (2022). Balancing Work Life: Job Crafting, Work Engagement, and Workaholism in the Finnish Public Sector. *Frontiers in Psychology*, *13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.817008>
- Park, H., Hur, W.-M., & Kang, S. (2023). Contribution of sales control in salespeople’s creative selling: Work engagement as a mediator. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *75*, 103491. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103491>
- Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (manufacturing industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, *1*(2), 295–303. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Rakhmawati, A., & Boedirochminarni, A. (2018). Analisis tingkat penyerapan tenaga kerja sektor industri di Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, *2*(1), 74–82. <https://doi.org/10.22219/jie.v2i1.6968>
- Salsabilah, A. P., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan produksi PT.X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, *10*(2), 657–676.

- <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/53972>
- Salsabilla, S. N., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan antara work life balance dengan work engagement pada guru di yayasan x. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 541–560. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/53612>
- Santika, E. F. (2024). Tenaga kerja sektor industri Indonesia gapai 19,34 juta orang pada 2023. *Databoks Katadata*. <https://databoks.katadata.co.id/index.php/datapublish/2024/01/02/tenaga-kerja-sektor-industri-indonesia-gapai-1934-juta-orang-pada-2023>
- Satata, D. B. M. (2021). Employee Engagement as An Effort to Improve Work Performance: Literature Review. *Ilomata International Journal of Social Science*, 2(1), 41–49. <https://doi.org/10.52728/ijss.v2i1.152>
- Shrotryia, V. K., & Dhanda, U. (2019). Content Validity of Assessment Instrument for Employee Engagement. *SAGE Open*, 9(1), 215824401882175. <https://doi.org/10.1177/2158244018821751>
- Siddiqi, M. A. (2015). Work Engagement and Job Crafting of Service Employees Influencing Customer Outcomes. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 40(3), 277–292. <https://doi.org/10.1177/0256090915598584>
- Szöts-Kováts, K., & Kiss, C. (2023). How job crafting is related to the individual readiness to organizational change. *Heliyon*, 9(4), e15025. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15025>
- Thomas, E. C., du Plessis, M., & Thomas, K. G. F. (2020). An evaluation of job crafting as an intervention aimed at improving work engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1703>
- 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>
- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51–67. <https://doi.org/10.1002/hrm.21758>
- Wijngaards, I., Pronk, F. R., Bakker, A. B., & Burger, M. J. (2022). Cognitive crafting and work engagement: A study among remote and frontline health care workers during the COVID-19 pandemic. *Health Care Management Review*, 47(3), 227–235. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000322>
- Young, H. R., Glerum, D. R., Wang, W., & Joseph, D. L. (2018). Who are the most engaged at work? A meta-analysis of personality and employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1330–1346. <https://doi.org/10.1002/job.2303>
- Zhang, M., Zhang, P., Liu, Y., Wang, H., Hu, K., & Du, M. (2021). Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Nursing*, 30(11–12), 1584–1595. <https://doi.org/10.1111/jocn.15707>