

Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan dan *Employee Engagement* Melalui Kepuasan Kerja

Ratna Ayu Lestari¹, Rojuaniah²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Esa Unggul, Jakarta

e-mail: ratnaayulstr@student.esaunggul.ac.id¹, rojuaniah@esaunggul.ac.id²

Abstrak

Industri jasa *food&beverage* merupakan industri bisnis yang masih berkembang pesat di Indonesia, maka diperlukannya sumber daya manusia dalam menjalankannya, yang dimana dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam operasional bisnis yang dijalankan terutama dalam bisnis F&B. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan dan *employee engagement* melalui kepuasan kerja. Penelitian ini adalah penelitian kausal dengan pendekatan metode kuantitatif, populasi pada penelitian ini yaitu karyawan tetap yang bekerja dibidang F&B di wilayah DKI Jakarta. Teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* dengan jumlah 204 responden dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Job crafting* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi *job crafting* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka perusahaan dapat mengembangkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja, *job crafting* dan *employee engagement* untuk meningkatkan kualitas karyawannya.

Kata kunci: *Job Crafting, Kinerja Karyawan, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja*

Abstract

The food & beverage service industry is a business industry that is still growing rapidly in Indonesia, so human resources are needed in running it, which with quality human resources can improve company performance in business operations carried out, especially in the F&B business. this study aims to determine the effect of job crafting on employee performance and employee engagement through job satisfaction. This research is causal research with a quantitative method approach, the population in this study is permanent employees who work in the F&B sector in the DKI Jakarta area. Sampling technique using purposive sampling technique with a total of 204 respondents using Structural Equation Modeling (SEM) analysis method. The results of this study indicate that job crafting has a positive effect on employee performance. Job crafting has a positive effect on job satisfaction. Job crafting has a positive effect on employee engagement. Job satisfaction has a positive effect on employee engagement. Employee engagement has a positive effect on employee performance. Job satisfaction has a negative effect on employee performance. Job satisfaction does not mediate job crafting on employee performance. Based on these results, companies can develop employee performance by paying attention to job satisfaction, job crafting and employee engagement to improve the quality of their employees.

Keywords : *Job Crafting, Employee Performance, Employee Engagement, Job Satifaction*

PENDAHULUAN

Industri jasa *food&beverage* atau *F&B* yang merupakan industri bisnis yang berkembang pesat. Hal ini dibuktikan dengan munculnya restoran, kedai kopi hingga penjual kaki lima yang tersebar diseluruh penjuru. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, terdapat 11.223 usaha kuliner yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satu provinsi dengan usaha *F&B* terbanyak adalah provinsi DKI Jakarta dengan jumlah 5.159 usaha (Statistik, 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah perkembangan selera dan gaya hidup konsumen yang dinamis. Oleh karena itu, bisnis *F&B* membutuhkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan memberikan kinerja terbaiknya untuk mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam membangun karyawan yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas yang ditandai dengan kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi kinerja operasional suatu bisnis terutama bisnis *F&B* (Budiyati & Febriansyah, 2021).

Kinerja karyawan merupakan kinerja yang diraih oleh karyawan dengan bentuk prestasi aktual dari seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Dessler, 2018). Keberhasilan peran individu dalam memberikan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi yang dilihat dari output yang dihasilkan seperti barang atau jasa, produktivitas, pencapaian waktu, kecepatan, efisiensi, dan kinerja sesuai dengan tolak ukur keberhasilan masing-masing. Kinerja karyawan menjadi pondasi untuk kinerja organisasi dalam memahami perilaku karyawan untuk mengarahkan ke manajemen agar berjalan efektif (Arifin *et al.*, 2019). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi *employee engagement*, *job crafting* dan kepuasan kerja. *Employee engagement* merupakan karyawan yang sangat terlibat akan memiliki *passion* dan energi dalam pekerjaannya. Apabila karyawan tidak bersemangat dan kurang berdedikasi dalam kerja tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Vermooten *et al.*, 2019). Menurunnya kinerja dapat disebabkan karena tidak adanya rasa keterlibatan karyawan dalam bekerja (Robbins & Judge, 2019).

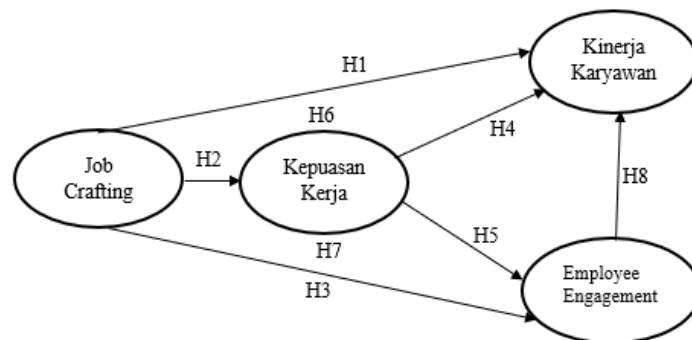
Job crafting merupakan proses dimana karyawan menyesuaikan lingkungan kerja mereka atas inisiatif karyawan itu sendiri untuk memastikan bahwa kebutuhan mereka akan keselarasan dengan lingkungan mereka terpenuhi dan untuk meningkatkan kebermaknaan aktivitas terkait pekerjaan mereka (Vermooten *et al.*, 2019). *Job crafting* dapat mempengaruhi kepuasan kerja, karena karyawan mengatur pekerjaan secara efektif maka adanya perubahan yang terjadi, sehingga karyawan yang mengerjakan pekerjaan tersebut dengan timbul rasa lebih puas dan meningkatkan kesejahteraan mereka (Oubibi *et al.*, 2022). *Job crafting* mampu meningkatkan *employee engagement*, karena karyawan diizinkan untuk mengatur pekerjaannya sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan yang menyebabkan karyawan memiliki *employee engagement* yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga mereka berdedikasi pada perusahaan (Nguyen *et al.*, 2019). Perubahan batasan tugas dapat dikatakan bahwa karyawan mengubah bentuk atau jumlah aktivitasnya ketika bekerja, sedangkan perubahan dalam bentuk kognitif dapat berupa bagaimana karyawan mengubah pandangannya terhadap pekerjaan. Perubahan yang dilakukan oleh karyawan dianggap penting karena dapat meningkatkan dan menguntungkan kinerja karyawan dalam bekerja (C. Zhang & Liu, 2021). *Job crafting* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan *employee engagement*, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri. Fenomena yang ditemukan yaitu saat ini banyak karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* pekerjaan, tetapi tetap mengontrol pekerjaan lainnya untuk diselesaikan tepat waktu. *Job crafting* juga berhubungan erat dengan kepuasan kerja, karena *job crafting* cara karyawan beradaptasi dalam menyusun dan mengatur pekerjaan secara efektif, dengan adanya perubahan maka karyawan yang melakukan pekerjaan merasa lebih puas dan meningkatkan kesejahteraan mereka (Oubibi *et al.*, 2022). Semakin tinggi *job crafting* maka seorang karyawan akan menjalankan perannya di dalam pekerjaan dengan baik dan terlibat secara psikologis dalam pekerjaannya. *Job crafting* merupakan kemampuan karyawan dalam memiliki keseimbangan dan menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan

pribadinya. Ketika karyawan berinisiatif meningkatkan jumlah tugas mereka, karyawan akan bekerja lebih baik sebagai imbalannya. Robledo *et al.*, (2019) mengatakan bahwa *job crafting* menjadi salah satu mekanisme yang memungkinkan karyawan untuk terlibat lebih jauh dengan pekerjaan yang dihasilkan sehingga mencapai hasil yang positif bagi perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sikap muncul pada individu akibat pekerjaan yang dilakukan atau bisa dikatakan suatu perasaan positif mengenai pekerjaan yang dimana sudah dihasilkan melalui kegiatan evaluasi dan karakteristiknya, kepuasan kerja menjadi sangat penting karena setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda terhadap pekerjaannya sehingga tingkat kepuasan dan dampak yang ditimbulkan juga berbeda (Robbins & Judge, 2019). Perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan puas dan menyukai pekerjaannya. Akan tetapi, apabila karyawan tidak puas atas pekerjaannya maka kinerja dan produktivitasnya menurun sehingga dapat menyebabkan karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya (Monita & Mahdani, 2020). Kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan *employee engagement* dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja berpotensi mengalami keterkaitan karyawan (*employee engagement*) dengan perusahaannya sehingga mampu bekerja secara maksimal meningkatkan kinerja perusahaan. Sampai saat ini masih banyaknya karyawan yang merasa ketidakpuasan saat bekerja, karena beban kerja yang dimiliki tidak sesuai dengan *jobdesk* yang seharusnya dan tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan tidak puas dan acuh tak acuh dalam bekerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengkaji masing-masing peran pengaruhnya variabel *job crafting* terhadap kinerja karyawan dan *employee engagement* melalui kepuasan kerja di suatu perusahaan *F&B* yang terletak di daerah DKI Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dalam menentukan strategi sumber daya manusia khususnya pada perusahaan yang ingin memperbaiki kinerja karyawan.

METODE



Gambar 1. Model Penelitian

Pengukuran

Penelitian ini adalah penelitian dan pendekatan kuantitatif yang melihat pengaruh antar variabel terhadap obyek yang diteliti, dengan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Li *et al.*, 2022). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner secara online dengan menggunakan *Google Form*. Pengukuran yang dilakukan menggunakan skala likert dengan skala 1-4 (1 = sangat tidak setuju dan 4 = sangat setuju). Pengukuran variable Kinerja Karyawan diadaptasi dari Na-Nan *et al.*, (2018) terdiri dari kualitas kerja, kuantitas, dan waktu kerja meliputi 10 item pertanyaan. Pengukuran *Employee Engagement* diadaptasi dari Schaufeli *et al.*, (2006) terdiri dari *vigor* (semangat),

dedication (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan) meliputi 6 item pertanyaan. Pengukuran variable *Job Crafting* diadaptasi dari Rošková & Faragová (2020) terdiri dari *increasing structural job resources*, *decreasing hindering job demands*, *increasing social job resources*, dan *increasing challenging job demands* meliputi 8 item pertanyaan. Pengukuran variable Kepuasan Kerja diadaptasi dari Apriyanti *et al.*, (2021) meliputi pekerjaan, gaji, kepuasan terhadap atasan, kesesuaian karyawan dengan pekerjaan, dan rekan kerja meliputi 10 item pertanyaan. Total pengukuran variable berjumlah 34 pertanyaan.

Metode Analisis Data

Data pada penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM-PLS) untuk mengetahui tingkat signifikan serta untuk mengetahui apakah terdapat keterkaitan antar variabel. Uji validitas dan realibilitas dalam penelitian ini menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) yang dimana skala uji KMO berkisar antara 0,9 – 1, jika nilai KMO rendah dari 0,5 maka tidak layak dilakukan dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) yang dimana skala uji MSA berada diatas 0,5. Dalam uji validitas nilai yang diperoleh harus lebih besar dari 0,5 yang artinya apabila nilai lebih besar berarti analisis factor dapat digunakan dan diproses lebih lanjut. Uji realibilitas menggunakan pengukuran *Cronbach's Alpha*, apabila semakin nilai *Cronbach's Alpha*-nya mendekati 1 maka semakin baik (Hair Jr *et al.*, 2010).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan F&B yang terletak di DKI Jakarta dengan kriteria responden berusia ≤ 20 tahun sampai ≥ 40 tahun, pendidikan terakhir SMA/SMK sampai S2, dan masa lama bekerja 1 tahun sampai > 5 tahun, serta mempunyai posisi di divisi personalia, *administrasi support*, ataupun *marketing*. Peneliti ini menggunakan metode *purposive sampling* dan sampel yang digunakan sesuai dengan syarat alat analisis yang digunakan yaitu *Structure Equation Modelling* (SEM), maka penentuan jumlah sampel harus 5 kali sampai 10 kali dari jumlah pertanyaan kuesioner (Hair Jr *et al.*, 2010). Dalam penelitian ini menggunakan 34 pertanyaan yang terdapat pada kuesioner, sehingga jumlah minum sampel yang dibutuhkan sebanyak 170 responden. Jumlah keseluruhan sampel yang didapatkan pada penelitian ini sebanyak 204 responden. Aspek yang diteliti adalah kinerja karyawan, *employee engagement*, *job crafting*, dan kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pre-Test

Kuesioner yang telah terkumpul sebanyak 30 responden kemudian dilakukan uji pre-test dengan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) menggunakan IBM SPSS Statistic. Tujuan dari *pre-test* adalah untuk menguji apakah instrumen penelitian dapat dimengerti oleh responden atau tidak. Apabila pada kuesioner pre-test didapatkan kalimat yang sulit dimengerti atau bermakna ganda maka hasil dari *Kaiser-Meyer-Olkin*, *Measure of Sampling Adequacy* dibawah 0,50.

Pada penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada kuesioner awal (pre-test) yang dilakukan pada 30 responden pertama yang memenuhi kriteria dengan jumlah pernyataan kuesioner sebanyak 34 butir. Hasil menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel *job crafting*, kinerja karyawan, *employee engagement*, dan kepuasan kerja seluruhnya menunjukkan nilai $> 0,50$ maka dikatakan valid. Selanjutnya uji reliabilitas seluruh item pernyataan pada variabel *job crafting*, kinerja karyawan, *employee engagement*, dan kepuasan kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ yang mana artinya reliabel.

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online dengan menggunakan *Google Form* terkumpul sebanyak 204 responden. Terlihat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 109 responden (53%) dan laki-laki berjumlah 95 responden (47%). Usia responden yang paling banyak yaitu berusia 21 – 30

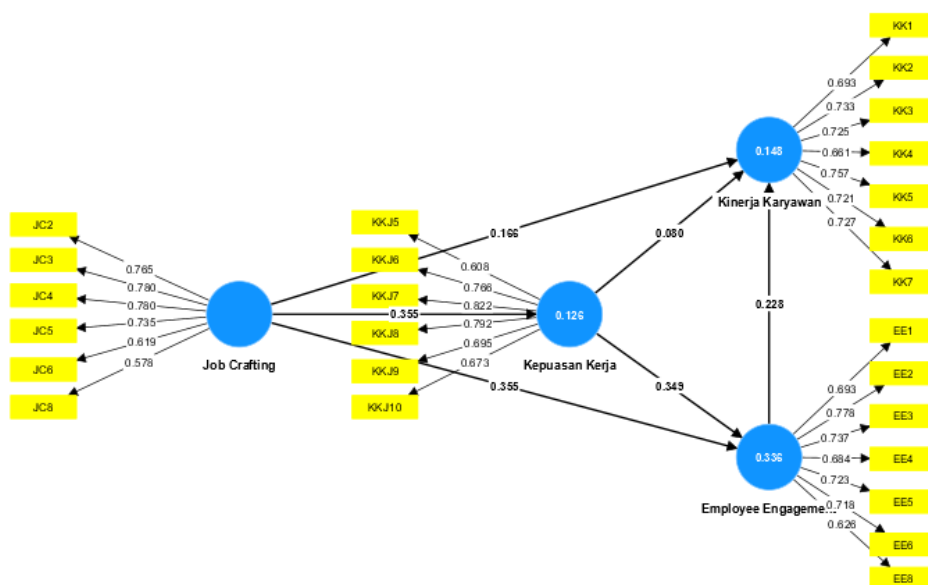
tahun dengan jumlah 121 responden (60%). Pendidikan terakhir responden paling banyak yaitu S1 berjumlah 105 responden (51%). Masa lama bekerja responden paling banyak yaitu selama 2 s.d 3 tahun sebanyak 89 responden (44%). Divisi pekerjaan responden paling banyak yaitu divisi marketing sebanyak 51 responden (25%) dan divisi *administrasi support* sebanyak 47 responden (44%). Kemudian dari hasil screening question terdapat 204 responden (100%) yang bekerja sebagai karyawan tetap. Berdasarkan hasil di atas terdapat 204 responden untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Measurement model (outer model) dilakukan dengan melihat nilai *Outer Loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)* dengan ketentuan nilai lebih dari > 0,50. Berdasarkan hasil dari penelitian menggunakan *Structure Equation Model Partial Least Square (SEMPLS)*, ditemukan bahwa semua item pernyataan dari indikator kinerja karyawan, *employee engagement*, *job crafting*, dan kepuasan kerja memiliki nilai *Outer Loading* beberapa kurang dari 0,50 atau bisa dinyatakan tidak valid. Hasil *Average Variance Extracted (AVE)* < 0,50 yaitu pada item dari pernyataan variabel *employee engagement* dengan nilai 0,452, variabel *job crafting* dengan nilai 0,439, variabel kepuasan kerja dengan nilai 0,377 maka beberapa pernyataan dari indikator *employee engagement*, *job crafting* dan kepuasan kerja yang dibawah 0,50 dihilangkan agar nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,50.

Kemudian setelah di uji ulang dengan 8 item pernyataan yang dihilangkan yaitu *employee engagement* 7 dan *employee engagement* 9, *job crafting* 1 dan *job crafting* 7, serta kepuasan kerja 1, kepuasan kerja 2, kepuasan kerja 3 dan kepuasan kerja 4. Dan tersisa 26 pernyataan maka ditemukan hasil *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,50 dimana semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,514, *employee engagement* sebesar 0,504, *job crafting* sebesar 0,510 dan kepuasan kerja sebesar 0,532. Dapat dikatakan bahwa semua variabel dapat diterima atau valid.

Pada uji reliabilitas nilai batas yang digunakan Cronbach's Alpha, bila nilai Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel (Hair Jr *et al.*, 2015). Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,845. Selanjutnya variabel *employee engagement* memiliki nilai sebesar 0,835. Dan selanjutnya variabel *job crafting* memiliki nilai sebesar 0,803. Kemudian variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,822. Berdasarkan hasil uji reliabilitas Cronbach's Alpha dari seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai > 0,60 artinya bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan sangat reliabel.



Gambar 2. Outer Model

Statistic 5,664 > 1,96 dan nilai P-value 0,000 < 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil hipotesis ketiga yaitu *job crafting* terhadap *employee engagement* diterima dengan nilai T-Statistic 6,699 > 1,96 dan nilai P-value 0,000 < 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hipotesis keempat yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak dengan nilai T-Statistic 0,986 < 1,96 dan nilai P-value 0,324 > 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis kelima yaitu kepuasan kerja terhadap *employee engagement* diterima dengan nilai T-Statistic 5,923 > 1,96 dan nilai P-value 0,000 < 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Kemudian hipotesis kedelapan yaitu *employee engagement* terhadap kinerja karyawan diterima dengan nilai T-Statistic 2,659 > 1,96 dan nilai P-value 0,008 < 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Path Coefficients

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	P-Value	T-Statistic	Keterangan	Kesimpulan
H1	<i>Job crafting</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0,037	2,090	Data mendukung hipotesis	H1 diterima
H2	<i>Job crafting</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	0,000	5,664	Data mendukung hipotesis	H2 diterima
H3	<i>Job crafting</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i>	0,000	6,699	Data mendukung hipotesis	H3 diterima
H4	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0,324	0,986	Data tidak mendukung hipotesis	H4 ditolak
H5	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i>	0,000	5,923	Data mendukung hipotesis	H5 diterima

H8	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0,008	2,659	Data mendukung hipotesis	H8 diterima
----	--	-------	-------	--------------------------	-------------

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Hasil Uji Indirect Effect

Analisa indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (independen) terhadap variabel yang di pengaruhi (dependen) yang dimediasi oleh suatu variabel mediasi. Dikatakan ada pengaruh tidak langsung jika nilai p-value < 0,05 dan nilai T Statistics > 1,96.

Hasil hipotesis keenam yaitu *job crafting* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ditolak dengan nilai T-Statistic 0,943 < 1,96 dan nilai P-value 0,346 > 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa *job crafting* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil hipotesis ketujuh yaitu *job crafting* terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja diterima dengan nilai T-Statistic 4,195 > 1,96 dan P-value 0,000 < 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja.

Hasil temuan pada hipotesis kesembilan yaitu *job crafting* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* diterima dengan nilai T-Statistic 2,086 > 1,96 dan nilai P-value 0,037 < 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa *job crafting* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*. Hasil temuan hipotesis kesempuluh yaitu *job crafting* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* diterima dengan nilai T-Statistic 2,471 > 1,96 dan nilai P-value 0,014 < 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*. Selanjutnya hasil temuan hipotesis kesebelas yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* dengan nilai T-Statistic 2,365 > 1,96 dan nilai P-value 0,018 < 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*.

Tabel 2. Hasil Uji Indirect Effect

Hipotesis	Pernyataan hipotesis	P-value	T-Statistic	Keterangan	Kesimpulan
H6	<i>Job crafting</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	0,346	0,943	Data tidak mendukung hipotesis	H6 ditolak
H7	<i>Job crafting</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> melalui kepuasan kerja	0,000	4,195	Data mendukung hipotesis	H7 diterima

H9	<i>Job crafting</i> dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui <i>employee engagement</i>	0,037	2,086	Data mendukung hipotesis	H9 diterima
H10	<i>Job crafting</i> terhadap kinerja karyawan melalui <i>employee engagement</i>	0,014	2,471	Data mendukung hipotesis	H10 diterima
H11	Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui <i>employee engagement</i>	0,018	2,365	Data mendukung hipotesis	H11 diterima

Sumber: Data diolah penulis, 2023

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji statistik dan hasil analisis pada penelitian ini ditemukan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik pengelolaan kesempatan dan kapasitas kerja karyawan yang dilakukan maka kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan akan lebih optimal. Sebagaimana beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Zhang & Liu, 2020; Moon *et al.*, 2020; Topa & Aranda-Carmena, 2022).

Selanjutnya dalam penelitian ini terdapat hasil yang menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik pengelolaan *job crafting* yang dilakukan maka kepuasan kerja akan meningkat pula. Meningkatkan kapasitas kerja karyawan dan memanfaatkan kapasitas kerja dan kesempatan supervisi yang baik maka kepuasan kerja akan meningkat secara langsung. Sebagaimana beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Zito *et al.*, 2019; Monita & Mahdani, 2020).

Selanjutnya dalam penelitian ini juga terdapat hasil yang menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hal ini berarti semakin baik pengelolaan *job crafting* yang dilakukan akan meningkatkan *employee engagement* karyawan *f&b*. Memanfaatkan kuantitas dan kesempatan kerja secara sepenuhnya akan menimbulkan keterikatan karyawan untuk senantiasa melakukan pekerjaannya dengan lebih optimal. Sebagaimana beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh terhadap *employee engagement* (Thai *et al.*, 2023; Dan *et al.*, 2020; Vermooten *et al.*, 2019).

Kemudian dalam penelitian ini juga terdapat hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kinerja tidak ditentukan oleh kepuasan kerja dari karyawan. Mendapatkan dukungan dari perusahaan dalam kemajuan karir atau pendidikan tidak akan mempengaruhi dan meningkatkan kuantitas pekerjaan karyawan dibandingkan dengan sebelumnya. Sebagaimana beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Subakti, 2013; Elburdah, 2018; Fitri & Endratno, 2021).

Hasil selanjutnya dalam penelitian ini didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hal ini berarti bekerja dibawah pengawasan pimpinan perusahaan akan meningkatkan semangat karyawan sehingga karyawan akan bekerja dengan optimal. Sebagaimana beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* (Arianti *et al.*, 2020; Yolanda &

Sari, 2019; Rugiyanto, 2018).

Selanjutnya dalam penelitian ini didapatkan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh dalam dukungan perusahaan dan kemajuan karir atau pendidikan karyawan, selain itu hal tersebut tidak akan mempengaruhi dan meningkatkan kuantitas pekerjaan karyawan pada perusahaan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Sobaci & Polatci, (2020) yang menjelaskan bahwa *job crafting* dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Selanjutnya dalam penelitian ini didapatkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti penggunaan kapasitas kerja yang sepenuhnya dan memanfaatkan kesempatan kerja akan meningkatkan pengawasan pimpinan perusahaan pada karyawan dan hal tersebut akan mempengaruhi rasa semangat karyawan dalam bekerja dan karyawan akan bekerja dengan optimal. Sebagaimana beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *employee engagement* (Monita & Mahdani, 2020; Pongton & Suntrayuth, 2019).

Selanjutnya dalam penelitian ini juga terdapat hasil yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin terikat karyawan terhadap pekerjaannya dan karyawan bekerja dengan cara optimal maka tingkat kuantitas pekerjaan karyawan yang sudah dilakukan akan lebih optimal lagi. Sebagaimana beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan (Ismail *et al.*, 2019; Buil *et al.*, 2019).

Kemudian pada penelitian ini ditemukan adanya pengaruh positif secara tidak langsung pada *job crafting* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*, yang mana dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berkedudukan sebagai variabel mediasi antara *job crafting* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan kapasitas kerja karyawan dan memanfaatkan kapasitas kerja dan kesempatan supervisi yang baik maka kepuasan kerja akan meningkat. Selain itu pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan akan meningkatkan kuantitas karyawan dalam bekerja apabila karyawan tersebut bekerja dengan optimal. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada beberapa peneliti terdahulu (Monita & Mahdani, 2020; Arianti *et al.*, 2020; Hughes *et al.*, 2019).

Selain itu pada penelitian ini juga ditemukan adanya pengaruh positif secara tidak langsung pada *job crafting* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*, yang mana dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berkedudukan sebagai variabel mediasi antara *job crafting* terhadap kinerja karyawan. Pemanfaatan kapasitas kerja karyawan sepenuhnya dan menggunakan kesempatan dalam bekerja akan mempengaruhi rasa semangat karyawan dalam bekerja secara optimal dan akan meningkatkan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan secara optimal. Sebagaimana peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara tidak langsung pada *job crafting* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* (Yulivianto, 2019).

Selanjutnya ditemukan juga adanya pengaruh positif secara tidak langsung pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*, yang mana dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berkedudukan sebagai variabel mediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pemanfaatan supervisi dan pengawasan pimpinan kerja akan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja secara optimal dan hal tersebut akan meningkatkan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan secara optimal. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada beberapa peneliti terdahulu (Arianti *et al.*, 2020 dan Ismail *et al.*, 2019).

SIMPULAN

Pada penelitian ini karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang berusia ≤ 20 tahun sampai ≥ 40 tahun, pendidikan terakhir SMA/SMK sampai S2, dan masa lama bekerja 1 tahun sampai > 5 tahun, serta mempunyai posisi bekerja di divisi

personalialia, *administrasi support*, ataupun *marketing*. Kemudian pada penelitian ini menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan dan *employee engagement* melalui kepuasan kerja, objek penelitian ini berfokus pada perusahaan *food&beverage* di DKI Jakarta. Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah *job crafting* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan *employee engagement*. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Selain itu kepuasan kerja juga positif memediasi *job crafting* terhadap *employee engagement*. Kemudian pada penelitian ini kontribusi pada hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat rendah dan kontribusi pada hubungan *job crafting* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja juga sangat rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustyna, A., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(1), 28–38. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i1.319>
- Apriyanti, D. Di., Anindita, Rina., Purwandari, D. A. (2021). Peran Job Crafting Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Burnout Dan Work Life Balance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 260–278. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7917>
- Apriyanti, R., Sudiarditha, I. K. R., Saptono, A. (2021). Effect Of Reward and Work Environment On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Mediation (Study On Employees Of PT. International Chemical Industry). *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(6). <https://dinastipub.org/DIJEFA>
- Arianti, W. P., Hubeis, M., Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>
- Arifin, Z., Nirwanto, N., Manan, A. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 101–111. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.2.08>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In PT. NESINAK INDUSTRIES. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Baker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research* (1st ed.).
- Batova, T. (2018). Work Motivation in the Rhetoric of Component Content Management. *Journal of Business and Technical Communication*, 32(3), 1–39. <https://doi.org/10.1177/1050651918762030>
- Bruning, P. F., & Michael, A. C. (2018). A Role-resource Approach-avoidance Model of Job Crafting: A Multimethod Integration and Extension of Job Crafting Theory. *Academy of Management Journal*, 1–48. <https://doi.org/10.1088/0370-1298/62/4/509>
- Budiyati, G. K., & Febriansyah, H. (2021). Using the Employee Engagement Approach to Improve Employee Performance in a Small Restaurant: A Case study of STS Restaurant. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 10(3), 434–449.
- Buil, I., Martínez, E., Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(May), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Citrawati, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Khuzaini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 2–15.
- Citrawati, E., & Khuzaini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3931>

- Dan, C.-I., Rosca, A. C., Mateizer, A. (2020). Job Crafting and Performance in Firefighters: The Role of Work Meaning and Work Engagement. *Psychology for Clinical Settings, a Section of the Journal Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00894>
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management* (16th Edisi).
- Döbler, A.-S., Emmermacher, A., Richter-Killenberg, S., Nowak, J., Wegge, J. (2022). New insights into self-initiated work design: the role of job crafting, self-undermining and five types of job satisfaction for employee's health and work ability. *German Journal of Human Resource Management*, 36(2), 113–147. <https://doi.org/10.1177/23970022211029023>
- Elburdah, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. 2(2), 443–455.
- Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. 15(2), 276–293.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. http://libstie.latansamashiro.ac.id/index.php?p=show_detail&id=2022
- Gunawan, S., Sirajang, R. S., Utomo, D. S. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. PLN Sektor Mahakam Samarinda). *Jurnal DINAMIKA TEKNIK*, 13(1), 14–23.
- Hair, J., Anderson, R. E., Black, W. C., Babin, B. K., Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.).
- Hardianto, T., Suci, R. P., Hermawati, A. (2021). Mediasi Kepuasan Kerja: Motivasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 63–79.
- Hooff, N. van. (2016). The impact of job crafting on job performance: The mediating effect of participation in HRD and the moderating role of age. *Humans Resource Studies, Tilburg*. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjtxe3hjZaAAxX6SmwGHRXaCcgQFnoECBIQAQ&url=http%3A%2F%2Farno.uvt.nl%2Fshow.cgi%3Ffid%3D142141&usq=AOvVaw3CVKcMZUqV7stxfGM99SpM&opi=89978449>
- Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60.
- Hughes, C., Robert, L., Frady, K., Arroyos, A. (2019). Artificial Intelligence, Employee Engagement, Fairness, and Job Outcomes. *Emerald Publishing Limited*, 21(3), 61–68. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-077-720191005>
- Ismail, H. N., Iqbal, A., Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Jr, J. F. H., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M. (2015). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). In *International Journal of Research & Method in Education* (Vol. 38, Issue 2). <https://doi.org/10.1080/1743727x.2015.1005806>
- Lazazzara, A., Tims, M., Gennaro, D. de. (2019). The process of reinventing a job: A meta-synthesis of qualitative job crafting research. *Journal of Vocational Behavior*, 2–50. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.001>
- Li, Y., Xiao, F., Zhai, C., Li, X., Wu, Y., Gao, H., Li, J., Zhai, S., Liu, B., Wu, G. (2022). Qualitative and Quantitative Real-Time PCR Methods for Assessing False-Positive Rates in Genetically Modified Organisms Based on the Microbial-Infection-Linked HPT Gene. *International Journal of Molecular Science*, 23.

- <https://doi.org/10.3390/ijms231710000>
- Lienardo, S., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Organizational Trust Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera. *AGORA*, 5(1). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5280>
- Monita, Y., & Mahdani. (2020). Pengaruh Job Crafting Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Perta Arun Gas (Pag) Lhokseumawe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 517–529. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Moon, T.-W., Youn, N., Hur, W - M., Kim, K.-M. (2020). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology*, 39, 1618–1634. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9864-0>
- Na-Nan, K., Pukkeeree, P., Chaiprasit, K. (2020). Employee engagement in small and medium-sized enterprises in Thailand: the construction and validation of a scale to measure employees. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 37, 1325–1343. DOI 10.1108/IJQRM-10-2018-0290%0A
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., Pukkeeree, P. (2018). Factor Analysis-validated Comprehensive Employee Job Performance Scale. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(10), 2436–2449.
- Natalia, J., & Rosiana, E. (2017). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Di Hotel D'Season Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 5(2). <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1239097>
- Nguyen, H., Nguyen, C., Ngo, T. T., Nguyen, L. V. (2019). The Effects of Job Crafting on Work Engagement and Work Performance: A Study of Vietnamese Commercial Banks. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(2), 189–201. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no2.189>
- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., Zhou, Y. (2022). Perceived Organizational Support and Career Satisfaction among Chinese Teachers: The Mediation Effects of Job Crafting and Work Engagement during COVID-19. *Sustainability (Switzerland)*, 14, 1–18. <https://doi.org/10.3390/su14020623>
- Pongton, P., & Suntrayuth, S. (2019). Communication satisfaction, employee engagement, job satisfaction, and job performance in higher education instituti. *ABAC Journal*, 39(3), 90–110.
- Pradhana, I. P. D., & Satriawan, I. M. D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karyawan, Sistem Penempatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi di Hotel The Royal Beach Seminyak Bali. *MEDIA BINA ILMIAH*, 14(6), 2775–2786.
- Rahardini, R. (2020). Hubungan Job Crafting Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 73–85. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.311>
- Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment – A study on Indian seafaring officers. *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 36(3), 105–112. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2019.11.003>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior, Eighteenth Edition, Global Edition* (Eighteenth).
- Robledo, E., Zappalà, S., Topa, G. (2019). Job Crafting as a Mediator between Work Engagement and Wellbeing Outcomes: A Time-Lagged Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph16081376>
- Rošková, E., & Faragová, L. (2020). Job Crafting, Work Engagement, Burnout: Mediating Role of Self-Efficacy. *Studia Psychologica*, 62(2), 148–163. <https://doi.org/10.31577/sp.2020.02.797>
- Rugiyanto. (2018). Pengaruh Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Kerja) Pada Guru SMK Negeri Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

- <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2289005>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2020). Relationship between workplace spirituality, organizational justice and mental health: mediation role of employee engagement. *Journal of Advances in Management Research*, 17(5), 627–650. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2020-0007>
- Sobaci, F., & Polatci, S. (2020). the Effect of Job Crafting on Job Satisfaction: a Research on Teachers. *Journal of Global Strategic Management*, 12(1), 49–56. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2018.260>
- Statistik, B. P. (2020). Statistik Penyedia Makan Minum, 2020. *Statistik Badan Pusat*, 60. <https://www.bps.go.id/publication/2022/06/15/73d93fd0f16f665fe3b60f56/statistik-penyedia-makan-minum-2020.html>
- Subakti, A. G. (2013). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe X Bogor*. 4(9), 596–606.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Sundusiah., Irwansyah., Ridwan, M. N. I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 8(1), 19–29.
- Supriatna, A., Lesmana, D., Mulyati, Y. (2023). Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Professional*, 10(1), 233–238. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjFpuieipaAAxUcxTgGHfvECEMQFnoECBkQAQ&url=https%3A%2F%2Fjurnal.unived.ac.id%2Findex.php%2Fprof%2Farticle%2Fdownload%2F3921%2F3248%2F&usg=AOvVaw35B628KwEEn3uhNTs-5nt6&o>
- Svicher, A., & Fabio, A. Di. (2021). Job Crafting: A Challenge to Promote Decent Work for Vulnerable Workers. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.681022>
- Thai, K. P., To, A. T., Tran, T. S., Ho, T. T. H. (2023). How Job Crafting Transmits the Impact of Perceived Organizational Support and Autonomy on Work Engagement. *TEM Journal*, 12(1), 316–323. <https://doi.org/10.18421/TEM121-40>
- Topa, G., & Aranda-Carmena, M. (2022). Job Crafting in Nursing: Mediation between Work Engagement and Job Performance in a Multisample Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912711>
- Vermooten, N., Boonzaier, B., Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45, 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1567>
- Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: Communication implications. *Corporate Communications*, 16(4), 328–346. <https://doi.org/10.1108/13563281111186968>
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Yolanda, D. F., & Sari, R. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Di PT KLX Bekasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 63–69.
- Yulivianto, T. S. (2019). Job Crafting Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikataerja. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(4), 1017–1028.
- Zhang, C., & Liu, L. (2020). The effect of job crafting to job performance. *Knowledge*

- Management Research and Practice*, 19(2), 253–262.
<https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1762517>
- Zhang, C., & Liu, L. (2021). The effect of job crafting to job performance. *Knowledge Management Research and Practice*, 19(2), 253–262.
<https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1762517>
- Zhang, T., & Li. (2020). Job crafting and turnover intention: The mediating role of work engagement and job satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(2).
- Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E., Cortese, C. G. (2019). The Nature of Job Crafting: Positive and Negative Relations with Job Satisfaction and Work-Family Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1176. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16071176>