



Hubungan *Job Crafting* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Di PT X

Novializa Ramadhayanti¹, Netty Merdiaty², Sandra Adetya³

¹ Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Abstract

Received: 2 November 2025
Revised: 14 November 2025
Accepted: 29 November 2025

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja organisasi. Work Engagement karyawan berperan besar dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas, terutama di lingkungan kerja dengan tekanan tinggi seperti PT X, perusahaan produksi komponen elektronik di Karawang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara job crafting dan work engagement pada karyawan PT X. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain korelasional, melibatkan 105 responden. Instrumen yang digunakan berupa skala job crafting dan work engagement yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan uji normalitas, kategorisasi, dan korelasi menggunakan perangkat lunak JASP versi 0.18.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat job crafting dan work engagement yang tinggi. Uji korelasi menghasilkan nilai $r = 0,612$ dengan $p < 0,01$, mengindikasikan hubungan positif yang signifikan antara job crafting dan work engagement. Temuan ini menegaskan pentingnya pemberdayaan karyawan melalui job crafting untuk meningkatkan keterikatan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Keywords: *Job crafting, Work engagement, Kinerja Karyawan*

(*) Corresponding Author: 202110515166@mhs.ubharajaya.ac.id¹, netty.merdiaty@dsn.ac.id², sandra.adetya@dsn.ac.id³

How to Cite: Ramadhayanti, N., Merdiaty, N., & Adetya, S. (2025). Hubungan Job Crafting Dengan Work Engagement Pada Karyawan Di PT X. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(12.C), 86-96. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13525>.

INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen vital dalam organisasi yang bertanggung jawab atas pelaksanaan berbagai kebijakan dan praktik untuk mendukung kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas operasional. Kualitas SDM sangat menentukan daya saing organisasi di tingkat global, sebab SDM yang unggul mampu menunjang karyawan yang produktif, bertanggung jawab, dan terampil. Dalam hal ini, manajemen SDM yang baik berperan penting dalam mewujudkan keunggulan kompetitif perusahaan melalui optimalisasi kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan bersama (Nikmah et al., 2023).

Karyawan sebagai entitas utama dalam struktur SDM memegang peran penting dalam menjalankan tugas serta mencapai target perusahaan. Tidak cukup bagi organisasi hanya merekrut karyawan yang berkualitas, melainkan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan psikologis dan profesional mereka. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional dengan

pekerjaannya cenderung lebih proaktif, memiliki komitmen tinggi, serta mampu menghadapi tekanan kerja secara adaptif (Bakker & Leiter, 2010).

Di perusahaan PT X yang bergerak di bidang produksi komponen elektronik dan berlokasi di Karawang, tekanan kerja tergolong tinggi karena tuntutan pencapaian target produksi yang ketat. Berdasarkan wawancara dengan HRD, diketahui bahwa sekitar 3% karyawan menunjukkan penurunan kinerja akibat kebosanan dan kurangnya kreativitas dalam menghadapi beban kerja yang monoton. Selain itu, tingkat turnover yang mencapai 15% dalam satu tahun terakhir menunjukkan ketidaknyamanan sebagian karyawan terhadap gaya kerja yang kaku dan kurang fleksibel. Tingginya *turnover* ini berdampak pada hilangnya investasi organisasi dalam bentuk pelatihan, pengalaman, dan pengetahuan, sebagaimana dijelaskan dalam *Human Capital Theory* oleh Becker, (1964), sehingga diperlukan karyawan yang memiliki keterikatan emosional dan kognitif dengan pekerjaan serta perusahaan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja atau *work engagement* menjadi aspek penting yang perlu dibina. Karyawan yang memiliki ruang untuk menyesuaikan pekerjaan dengan nilai, minat, dan kekuatan pribadinya akan lebih mungkin merasa memiliki makna serta kepuasan dalam bekerja. Salah satu pendekatan yang relevan dalam hal ini adalah *job crafting*, yaitu upaya proaktif karyawan dalam membentuk ulang pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan preferensinya (Bakker & Demerouti, 2008).

Organisasi perlu menyediakan ruang bagi karyawan untuk lebih proaktif dalam menyesuaikan pekerjaan dengan kekuatan dan nilai pribadi untuk mengurangi *turnover* dan meningkatkan kinerja, melalui proses yang disebut *job crafting*. *Job crafting* mampu meningkatkan *work engagement* karena memungkinkan karyawan untuk merasa lebih memiliki dan menemukan makna dalam pekerjaan. *Model Job Demands-Resources (JD-R)* dari Bakker & Demerouti (2008) menjelaskan bahwa *job crafting* dan *work engagement* saling memengaruhi, di mana karyawan yang *engaged* akan cenderung mencari cara menambah tantangan dan sumber daya kerja melalui *job crafting*, yang pada gilirannya juga memperkuat keterikatan mereka dengan pekerjaan.

Work engagement sendiri merujuk pada keterlibatan penuh karyawan dalam pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Bakker et al., 2003). Karyawan dengan tingkat keterikatan tinggi akan menunjukkan produktivitas yang optimal, loyalitas terhadap organisasi, serta penurunan intensi untuk keluar dari pekerjaan. Namun, survei oleh Watson Towers (2021) mengungkapkan bahwa dua pertiga karyawan di Indonesia belum menunjukkan keterikatan yang kuat dengan perusahaan, dan 38% dari mereka berencana untuk meninggalkan pekerjaan dalam dua tahun ke depan. Temuan ini menegaskan pentingnya meningkatkan *work engagement* sebagai strategi retensi karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* meliputi *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* (Bakker et al., 2008). *Job crafting*, sebagai bentuk perilaku proaktif karyawan dalam mengubah dan menyesuaikan pekerjaan, berkontribusi terhadap terciptanya keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia. Penelitian terdahulu, seperti oleh Stephani dan Kurniawan (2019), Liu dan Chang (2023), serta Saputri dan Prahara (2003), menunjukkan hubungan positif antara *job crafting* dan *work engagement*, di mana karyawan yang

aktif melakukan *job crafting* cenderung memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job crafting* memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan *work engagement*. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk menelaah lebih dalam hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* di PT X sebagai upaya strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan loyalitas karyawan (Nikmah et al., 2023).

METHODS

a. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa memanipulasi variabel-variabel tersebut secara langsung. Menurut Azwar (2010), pendekatan ini digunakan untuk mengamati sejauh mana perubahan dalam satu variabel berhubungan dengan perubahan pada variabel lainnya, dengan menggunakan analisis koefisien korelasi. Dalam konteks ini, terdapat variabel independen dan variabel dependen yang dianalisis untuk mengetahui tingkat hubungan di antara keduanya, bukan untuk menguji pengaruh kausalitas secara langsung.

b. Instrumen Penelitian

Periantalo (2016) menyatakan bahwa instrumen penelitian merupakan sarana yang digunakan untuk mengumpulkan data sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Instrumen ini harus mampu merepresentasikan variabel yang sedang diteliti, sehingga dapat menghasilkan data yang relevan dan akurat. Bentuk instrumen dapat bervariasi, seperti angket, skala psikologis, tes psikologi, tes medis, hingga pengukuran fisik. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan terdiri dari dua skala kuesioner, yaitu skala *work engagement* dan skala *job crafting*. Masing-masing skala memiliki definisi konseptual tersendiri yang menjadi dasar dalam proses penyusunan alat ukur tersebut.

Tabel 1 Pemberian Skor pada Skala

Pernyataan	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai	5	1
Sesuai	4	2
Netral	3	3
Tidak Sesuai	2	4
Sangat tidak Sesuai	1	5

Tabel di atas menunjukkan pedoman pemberian skor pada kuesioner yang menggunakan skala Likert lima poin, yang terdiri dari dua jenis pernyataan: *favorable* dan *unfavorable*. Pada item *favorable*, respon “Sangat Sesuai” memperoleh skor tertinggi yaitu 5, dan “Sangat Tidak Sesuai” diberi skor terendah yaitu 1. Sebaliknya, pada item *unfavorable*, respon “Sangat Sesuai” mendapatkan skor terendah yaitu 1, dan “Sangat Tidak Sesuai” memperoleh skor tertinggi yaitu 5. Penyesuaian skor ini dilakukan agar seluruh jawaban mencerminkan arah

pengukuran yang sama terhadap variabel yang diteliti, sehingga hasilnya tetap konsisten dan valid dalam proses analisis (Periantalo, 2016).

Tabel 2 *Blue Print* Skala *Work Engagement*

Aspek <i>Work engagement</i>	Indikator	Aitem		Total
		<i>F</i>	<i>UF</i>	
<i>Vigor</i> (Semangat)	Mempunyai energi yang lebih sehingga tidak mudah lelah, memiliki kegigihan yang sangat tinggi serta ketahanan yang tinggi	1, 2, 3		3
<i>Dedication</i> (Dedikasi)	Memiliki rasa bangga, suka menghadapi tantangan yang baru dalam pekerjaan	4, 5, 6		3
<i>Absorption</i> (Penyerapan)	Sangat menikmati pekerjaan yang dilakukan sehingga merasa waktu cepat berlalu.	7, 8, 9,		3
Total				9

Dalam pengukuran variabel ini, menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9), yang disusun dari UWES-17 melalui seleksi item berdasarkan nilai β tertinggi (Schaufeli, 2012). Versi ini telah terbukti valid dan reliabel dalam berbagai studi, serta tetap mempertahankan kualitas pengukuran meskipun itemnya lebih sedikit (Schaufeli et al., 2006).

Tabel 3 *Blue Print* Skala *Job Crafting*

Aspek <i>Job Crafting</i>	Indikator	Aitem		Total
		<i>F</i>	<i>UF</i>	
<i>Increasing Structural Job Resource</i>	Mengembangkan kemampuan diri berdasarkan kapasitas diri untuk mencapai suatu tujuan.	1, 2, 3*, 4*, 5		5
<i>Increasing Social Job Resource</i>	Memiliki rasa bangga, suka menghadapi tantangan yang baru dalam pekerjaan.	6, 7, 8, 9, 10		5
<i>Increasing Challenging Job Demands</i>	Sangat menikmati pekerjaan yang dilakukan sehingga merasa waktu cepat berlalu.	11,12,13, 14,15		5

<i>Decreasing Hindering Job Demands</i>	Menggambarkan bagaimana karyawan dapat mengurangi tuntutan pekerjaannya.	16,17,18, 19,20,21	6
Total			21

*)Keterangan : Aitem yang gugur

Instrumen *job crafting* dalam penelitian ini menggunakan *Job Crafting Questionnaire* (JCQ) yang dikembangkan oleh Puteri (2019). Dengan nilai rata-rata cronbach's alpha sebesar 0,78.

c. Validitas dan Reliabilitas

Validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur secara tepat dan akurat atribut yang dimaksud untuk diungkapkan. Dengan kata lain, validitas menunjukkan tingkat ketepatan alat ukur dalam menjalankan fungsinya (Azwar, 2013). Dalam penelitian ini digunakan validitas isi, yang dinilai melalui pengujian daya beda item menggunakan korelasi antara setiap item dengan skor total yang telah dikoreksi, yang dikenal sebagai *Corrected Item-Total Correlation*. Nilai korelasi tersebut berkisar antara 0,00 hingga 1,00, di mana semakin tinggi nilai korelasinya, semakin baik pula kemampuan item tersebut dalam membedakan responden berdasarkan atribut yang diukur (Periantalo, 2016). Pengujian validitas ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak JASP versi 0.18.3. Adapun kriteria penilaian item berdasarkan daya bedanya dapat dilihat melalui tabel klasifikasi daya beda item.

Tabel 4 Klasifikasi Indeks Beda Item

Skor	Klasifikasi
$\geq 0,400$	Sangat Bagus
0,300-0,399	Bagus
0,200-0,249	Cukup Bagus
0,200	Jelek
- (minus)	Sangat Jelek

Reliabilitas merujuk pada tingkat konsistensi dan ketepatan hasil yang diperoleh dari suatu alat ukur. Instrumen yang reliabel mencerminkan kualitas pengukuran yang stabil dan dapat dipercaya. Menurut Periantalo (2016), reliabilitas menggambarkan sejauh mana suatu alat ukur memberikan hasil yang akurat secara berulang. Nilai reliabilitas dinyatakan dalam rentang 0 hingga 1, di mana semakin mendekati angka 1 menunjukkan tingkat reliabilitas yang lebih tinggi. Suatu instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika menghasilkan skor minimal $> 0,7$. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dan analisis dilakukan melalui program JASP versi 0.18.3.

Tabel 5 Klasifikasi Skor Reliabilitas

Skor	Klasifikasi
$\geq 0,9$	Sangat Bagus
0,8 - 0,89	Bagus
0,7 - 0,79	Cukup Bagus
0,6 - 0,70	Jelek
$\leq 0,6$	Sangat Jelek

d. Analisis Data

Analisis data merupakan proses mengolah dan mengelompokkan data berdasarkan variabel serta jenis responden dari seluruh data yang telah dikumpulkan. Tujuannya adalah untuk menyajikan data tiap variabel secara sistematis guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini, proses analisis data didukung oleh penggunaan aplikasi JASP versi 0.18.3. Aplikasi ini mempermudah peneliti dalam melakukan berbagai analisis statistik, termasuk uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji hipotesis, uji korelasi, dan uji kategorisasi.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Mengacu pada Hair et al., (2010), jumlah sampel yang ideal adalah 5 hingga 10 kali jumlah item terbesar dalam instrumen penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 21 item, sehingga jumlah sampel minimum yang dibutuhkan adalah 105 responden. Hasil analisis dari 105 responden menunjukkan bahwa terdapat perbedaan skor *work engagement* dan *job crafting* berdasarkan profil demografis. Laki-laki memiliki skor *work engagement* lebih tinggi, namun memiliki skor *job crafting* lebih rendah dibandingkan perempuan. Usia 20–25 tahun menunjukkan skor tertinggi pada kedua variabel. Masa kerja 10–15 tahun memiliki skor tertinggi untuk *work engagement*, sementara 2–5 tahun tertinggi untuk *job crafting*. Temuan ini menunjukkan bahwa *work engagement* dan *job crafting* dipengaruhi oleh faktor demografis.

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data sesuai tujuan penelitian dan harus merefleksikan variabel yang diteliti agar data yang diperoleh relevan dan akurat (Periantalo, 2016). Instrumen bisa berupa angket, skala psikologis, tes, atau pengukuran fisik. Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah dua skala kuesioner, yaitu *work engagement* dan *job crafting*.

Peneliti melakukan analisis menggunakan *software* JASP untuk mendapatkan nilai signifikansi (p) dari variabel *work engagement* dan *job crafting*. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria bahwa data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (p) melebihi 0,05.

Tabel 6 Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov

<i>Work Engagement</i>	0,113
<i>Job Crafting</i>	0.492
Keterangan	Terdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh p-value sebesar 0,113 untuk *work engagement* dan 0,492 untuk *job crafting*. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki p-value > 0,05, yang berarti data dari kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya, peneliti juga melakukan uji kategorisasi terhadap variabel *Work Engagement*. Hasil analisis dari 105 responden disajikan sebagai berikut:

Tabel 7 Kategorisasi *Work Engagement*

Kategorisasi	Batas Nilai	Responden	Presentase
Tinggi	$X > 33$	60	57,14%
Sedang	$21 \leq X \leq 33$	44	41,19%
Rendah	$X \leq 21$	1	0,95%
Total		105	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi skala *Work Engagement*, mayoritas responden berada dalam kategori tinggi dengan skor >33, yaitu sebanyak 60 orang (57,14%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT X memiliki keterlibatan kerja yang kuat, ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan mendalam dalam pekerjaannya. Sementara itu, 44 responden (41,19%) termasuk dalam kategori sedang dengan skor antara 21–33, dan hanya 1 responden (0,95%) yang berada dalam kategori rendah.

Peneliti juga melakukan uji kategorisasi terhadap variabel *job crafting*. Hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8 Kategorisasi *Job Crafting*

Kategorisasi	Batas Nilai	Responden	Presentase
Tinggi	$X > 66$	74	70,48%
Sedang	$42 \leq X \leq 66$	31	29,52%
Rendah	$X \leq 42$	0	0%
Total		105	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi skor *job crafting*, mayoritas responden termasuk dalam kategori tinggi, yaitu 74 orang (70,48%) dari total 105 responden. Ini mengindikasikan bahwa karyawan PT X memiliki tingkat *job crafting* yang tinggi, dengan kecenderungan aktif menyesuaikan dan menginisiasi perubahan dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, 31 responden (29,52%) berada pada kategori sedang, dan tidak terdapat responden dalam kategori rendah.

Setelah melakukan uji kategorisasi, peneliti melanjutkan dengan uji korelasi untuk menganalisis hubungan antara variabel yang diteliti.

Tabel 9 Hasil Uji Korelasi

Variabel	<i>Job crafting Work engagement</i>		
1. <i>Job Crafting</i>	Pearson's r	—	
	p-value	—	
2. <i>Work engagement</i>	Pearson's r	0.612	—
	p-value	< .001	—

Hasil uji korelasi menunjukkan koefisien sebesar 0,612 antara variabel *job crafting* dan *work engagement* dengan nilai $p < 0,01$. Ini mengindikasikan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan secara statistik antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *job crafting* dan *work engagement* pada karyawan PT X, yaitu semakin tinggi *job crafting*, semakin tinggi pula *work engagement* mereka.

Discussion

Penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik mayoritas responden yang terlibat dalam hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* didominasi oleh laki-laki (71,4%), berusia produktif antara 20–35 tahun (65,7%), serta sebagian besar bekerja sebagai staf (61,9%) di departemen perkantoran (53,3%) dengan masa kerja 2–5 tahun (31,4%). Temuan ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar merupakan tenaga kerja muda yang beraktivitas dalam lingkungan kerja kantor (Periantalo, 2016).

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap 105 responden melalui perangkat lunak JASP menunjukkan bahwa seluruh 9 item dalam skala *work engagement* memenuhi kriteria validitas, dengan nilai korelasi item-total berkisar antara 0,340 hingga 0,768. Sementara itu, dari 19 item dalam skala *job crafting*, hanya 18 item yang valid dengan nilai korelasi item-total berkisar antara 0,320 hingga 0,623. Satu item tidak lolos uji validitas karena memiliki nilai korelasi item-total yang rendah (0,248), yang mengindikasikan kontribusi item tersebut terhadap aspek *increasing structural job resources* kurang memadai. Hasil reliabilitas yang diperoleh melalui perhitungan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai sebesar 0,791 untuk *work engagement* dan 0,822 untuk *job crafting*, mengindikasikan bahwa kedua alat ukur tersebut memiliki konsistensi internal yang baik. Temuan ini mendukung studi dari Schaufeli et al., (2006) dan Bakker et al. (2012), yang juga menyatakan bahwa kedua skala tersebut merupakan alat ukur yang valid dan reliabel dalam konteks organisasi.

Berdasarkan analisis deskriptif menggunakan JASP, diketahui bahwa variabel *work engagement* memiliki nilai *mean* 34,514, *median* 34,000, dan standar deviasi 4,606. Sedangkan *job crafting* menunjukkan nilai *mean* 71,257, *median* 71,000, dan standar deviasi 8,310. Hal ini menunjukkan distribusi data yang relatif normal, dengan *job crafting* menunjukkan variasi yang lebih besar di antara responden. Analisis berdasarkan data demografis juga menunjukkan perbedaan dalam tingkat *job crafting* dan *work engagement* berdasarkan jenis kelamin, posisi jabatan, dan departemen. Responden dengan jabatan yang lebih tinggi atau yang bekerja di departemen strategis cenderung memiliki tingkat *job crafting* dan *work engagement* yang lebih tinggi.

Selanjutnya, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa pada variabel *work engagement*, 60 responden berada dalam kategori tinggi, 44 responden dalam kategori sedang, dan 1 responden dalam kategori rendah. Untuk variabel *job crafting*, 74 responden masuk dalam kategori tinggi dan 31 dalam kategori sedang, dengan tidak ada yang termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT X memiliki tingkat *job crafting* dan *work engagement* yang tinggi. Tingginya tingkat keterlibatan kerja ini dapat dikaitkan dengan budaya organisasi yang mendukung rasa aman, otonomi, dan tujuan. Temuan ini sejalan dengan konsep *Job Demands-Resources* (JD-R) oleh Bakker & Demerouti (2008), yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya pekerjaan seperti dukungan sosial, otonomi, dan peluang pengembangan diri.

Uji normalitas terhadap kedua variabel menunjukkan hasil yang memenuhi asumsi distribusi normal, dengan nilai signifikansi *work engagement* sebesar 0,492 dan *job crafting* sebesar 0,113 ($p > 0,05$). Hasil uji hipotesis menggunakan korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job crafting* dan *work engagement*, dengan koefisien korelasi sebesar 0,612 dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Koefisien korelasi ini termasuk dalam kategori kuat, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *job crafting*, maka semakin tinggi pula *work engagement*, dan sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tims et al. (2013) yang menemukan bahwa *job crafting* dapat meningkatkan *work engagement* melalui peningkatan persepsi terhadap makna kerja, otonomi, dan efikasi diri. Selain itu, Bakker & Demerouti (2017) juga menyatakan bahwa *job crafting* merupakan strategi penting dalam model JD-R untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.

CONCLUSION

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dan kuat antara *job crafting* dan *work engagement* pada karyawan PT X yang bergerak di bidang produksi komponen elektronik di Karawang. Mayoritas karyawan menunjukkan tingkat *job crafting* dan *work engagement* yang tinggi, yang berarti mereka aktif melakukan penyesuaian dan perubahan proaktif dalam pekerjaannya sehingga merasa lebih terlibat dan memiliki makna dalam pekerjaan mereka. Temuan ini mendukung teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menyatakan bahwa *job crafting* dapat meningkatkan keterikatan kerja dengan cara menyesuaikan tuntutan dan sumber daya pekerjaan sesuai kebutuhan dan preferensi individu.

Selain itu, hasil penelitian mengungkapkan pengaruh faktor demografis terhadap kedua variabel tersebut, seperti perbedaan skor antara jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Karyawan laki-laki memiliki skor *work engagement* yang lebih tinggi, sementara perempuan cenderung memiliki skor *job crafting* yang lebih tinggi. Usia dan masa kerja juga berperan dalam variasi tingkat keterikatan dan perilaku *job crafting*.

Dengan demikian, organisasi disarankan untuk memberikan ruang dan dukungan kepada karyawan agar dapat melakukan *job crafting* secara efektif sebagai strategi untuk meningkatkan keterlibatan kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan tingkat *turnover* dan meningkatkan kinerja karyawan. Implementasi

program yang mendorong karyawan berperan aktif dalam membentuk ulang pekerjaan mereka sesuai dengan kekuatan dan nilai pribadi menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan loyal.

REFERENCES

- Aisyah, S. (2022). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Melalui Mindfulness Sebagai Mediator. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(7), 810–819. <https://doi.org/10.36418/jist.v3i7.463>
- Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Job Crafting Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y Di Kantor Pusat Pt. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. *Jurnal EMPATI*, 7(2), 575–581. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21679>
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi* (II). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- 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., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demand and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Becker. (1964). *Gary Becker's early work on human capital collaborations and distinctiveness*. Columbia University Press.
- Fahditia, A., Tommy, P., Suyasa, Y. S., & Angelina, S. (n.d.). Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Alat Ukur Keasyikan Kerja: Studi Validitas Isi Versi Indonesia Yang Telah Dimodifikasi. *Tahun 2024*, 13(1), 27–38.
- Joseph F. Hair Jr., William C. Black, Barry J. Babin, & Rolph E. Anderson. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Edition (2010)). Pearson Education.
- Liu, X.-N., & Chang, Y.-C. (2023). Effects of Job Crafting on Job Engagement of College Teachers in Hebei Province, China. *Higher Education Studies*, 13(4), 15. <https://doi.org/10.5539/hes.v13n4p15>
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., Anshori, I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan SDM. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5). <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>

- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi* (1st ed.). Pustaka Belajar.
- Puteri, A. R. (2019). Peran *Grit* Dan *Job Crafting* Terhadap *Work Engagement* Pada Pekerja Generasi Y Di Jakarta.
- Saputri, O. S., & Prahara, S. A. (2023). Job Crafting dan Work Engagement pada Wanita Karir. *Jurnal Psikologi Udayana*, 10(2), 385. <https://doi.org/10.24843/jpu.2023.v10.i02.p07>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3.10. <https://doi.org/10.1177/0011000002301006>
- 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>
- Stephani, D., & Kurniawan, J. E. (2019). Hubungan antara Job Crafting dan Work Engagement pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 30–40. <https://doi.org/10.37715/psy.v2i1.865>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>