



Peran Mediasi *Work Engagement* Pada Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kinerja Karyawan Dewi Agung Management

I Gusti Putu Sandhy Pradana^{1*}, Ida Bagus Ketut Surya²

¹⁻² Universitas Udayana, Indonesia,

agungsandhy008@gmail.com^{1*}, idabgssurya@unud.ac.id²

Korespondensi penulis: agungsandhy008@gmail.com*

Abstract. This study aims to examine the mediating role of work engagement in the relationship between job crafting and employee performance at Dewi Agung Management. The research approach uses a quantitative method with an associative design. The study population was all 60 Dewi Agung Management employees, and all were sampled through a saturated sampling technique. Data collection was carried out using a Likert-scale questionnaire that had undergone validity and reliability tests. Data analysis used the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) method with the help of SmartPLS 4.1 software. The results of the study indicate that job crafting has a positive and significant influence on work engagement and employee performance. In addition, work engagement has been proven to have a positive and significant influence on performance. Another important finding is that work engagement plays a significant mediator in the relationship between job crafting and employee performance. Theoretically, the results of this study strengthen the Job Demands-Resources Theory (JD-R), which states that the balance between job demands and the availability of work resources can increase work engagement and encourage the achievement of optimal performance. This study confirms that job crafting is not only an adaptive strategy but also a proactive approach that enables employees to develop higher emotional and cognitive engagement with their work. The practical implication of this finding is the importance of organizations facilitating employee job crafting through flexible policies, training, and adequate work resource support. From a theoretical perspective, this study contributes to the growing literature on proactive work behavior, job engagement, and employee performance, and serves as a foundation for further research in human resource management, particularly engagement-based performance improvement strategies and job adjustments undertaken independently by employees.

Keywords: Employee performance, Job crafting, Work engagement

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran mediasi work engagement dalam hubungan antara job crafting dan kinerja karyawan pada Dewi Agung Management. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Dewi Agung Management yang berjumlah 60 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik saturated sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job crafting memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement dan kinerja karyawan. Selain itu, work engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan penting lainnya adalah work engagement berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara job crafting dan kinerja karyawan. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat Job Demands-Resources Theory (JD-R) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan ketersediaan sumber daya kerja dapat meningkatkan keterlibatan kerja (work engagement) serta mendorong pencapaian kinerja optimal. Penelitian ini menegaskan bahwa job crafting bukan hanya strategi adaptif, tetapi juga pendekatan proaktif yang memungkinkan karyawan membentuk keterlibatan emosional dan kognitif yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya organisasi memfasilitasi karyawan untuk melakukan job crafting melalui kebijakan yang fleksibel, pelatihan, dan dukungan sumber daya kerja yang memadai. Dari sisi teoritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur mengenai perilaku kerja proaktif, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan, serta menjadi landasan bagi penelitian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya strategi peningkatan kinerja berbasis keterlibatan dan penyesuaian pekerjaan yang dilakukan secara mandiri oleh karyawan.

Kata Kunci: Job crafting, Kinerja karyawan, Work engagement

1. LATAR BELAKANG

Organisasi menginginkan karyawan yang proaktif, bertanggung jawab atas pengembangan profesional mereka, dan berkomitmen untuk menjaga standar kualitas kinerja yang tinggi. Organisasi membutuhkan karyawan dengan dedikasi tinggi yang tercermin dalam keterikatan mereka dengan pekerjaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki keterikatan tinggi, maka semakin banyak keuntungan yang diperoleh organisasi karena hal tersebut akan mendukung kemajuan dan perkembangan organisasi (Islamy & Widawati, 2023). Salah satu tantangan yang dihadapi organisasi adalah mengelola kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia yang unggul akan berkontribusi lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang berperan penting dalam menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lain. Kinerja karyawan yang optimal membutuhkan sumber daya manusia yang handal (Aryana & Suwandana, 2024). Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mampu melaksanakan berbagai aktivitas atau tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Idealnya, sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah individu yang berkualitas, memiliki semangat kerja tinggi, pantang menyerah, dan profesional, sehingga dapat menjalankan seluruh kegiatan organisasi atau perusahaan dengan baik (Dianty *et al.*, 2021). Sumber daya manusia yang unggul akan menghasilkan kinerja yang optimal (Nahot & Sutapa, 2022). Dalam hal ini kinerja karyawan memiliki peran yang peting dalam menentukan keberhasilan perusahaan (Ibrahim *et al.*, 2021). Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan memiliki kompetensi tinggi merupakan salah satu elemen kunci yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu Perusahaan (Octarina & Ardana, 2022).

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu berdasarkan berbagai aspek misalnya standar, target atau kriteria yang telah di tetapkan dan disepakati sebelumnya (Rivai, 2020). Sebuah perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas perlu memperhatikan kemampuan dalam mengelola karyawan. Pengelolaan karyawan yang baik akan membantu karyawan mencapai kinerja yang optimal dan mendukung kelancaran operasional perusahaan (Suryani *et al.*, 2022).

Kinerja karyawan yang buruk akan menjadi masalah apabila tidak segera diatasi. Fenomena ini terjadi pada Dewi Agung *Management* adalah perusahaan yang bergerak di sektor pariwisata sebagai penyedia jasa penginapan dan villa eksklusif. Perusahaan ini memiliki 60 karyawan yang tersebar di berbagai unit bisnis. Dewi Agung *Management* mengelola sejumlah properti berkelas, di antaranya The Dewi Premier, The Dewi Sunsun Suite,

The Dewi Cangu, The Dewi Kintamani, Kusuma Living & Villas, The Dewi Eco Bamboo Villa, serta The Dewi Bedugul. Setiap unit bisnis pada perusahaan ini memiliki karakteristik unik yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan, sehingga menuntut fleksibilitas dan kreativitas karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya dengan optimal menggunakan sumber daya yang tersedia di lingkungan kerja. Kinerja juga mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta sejauh mana mereka menerapkan strategi perusahaan melalui peran dan kompetensi yang sesuai. Terdiri dari tiga aspek utama, yaitu sikap, kemampuan, dan prestasi, kinerja merupakan perwujudan dari hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan (Kholifah *et al.*, 2022). Kinerja karyawan yang menurun dapat berdampak pada kinerja perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung, karyawan yang bekerja dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan. Sementara itu, secara tidak langsung, kinerja karyawan yang menurun dapat memengaruhi kinerja tim atau divisi lain, yang dapat berdampak pada kolaborasi, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan (Saraswati & Purba, 2019). Meningkatkan kinerja karyawan akan mendorong kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi tantangan utama bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan menjaga kelangsungan usahanya sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya (Hermawan & Suwandana, 2019).

Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya *job crafting* dan *work engagement*. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job Demands-Resources Theory* (JD-R) yang menyatakan *Job crafting* dapat memprediksi tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) dan sumber daya pekerjaan (*Job Recouse*) yang secara tidak langsung mempengaruhi *work engagement*. (JD-R) mengungkapkan bahwa karyawan mencapai kinerja terbaik dalam lingkungan kerja yang menantang namun tetap mendukung, karena kondisi tersebut dapat meningkatkan *work engagement* (Pari & Azalea, 2019).

Job crafting sebagai salah satu bentuk perilaku proaktif yang merupakan pendekatan *bottom-up* dalam desain pekerjaan yang berkembang dalam beberapa tahun terakhir. Pendekatan ini berperan dalam meningkatkan hasil baik pada tingkat individu maupun organisasi (Ernanda, 2023). Dalam lingkungan kerja Dewi Agung Management, karyawan diharapkan mampu menerapkan *job crafting* sebagai upaya menyesuaikan tugas dan tanggung jawab mereka agar lebih selaras dengan keterampilan, minat, dan nilai pribadi. *Job crafting* ini mencerminkan inisiatif individu dalam mengoptimalkan pekerjaan mereka melalui

penyesuaian tugas, hubungan sosial, serta cara berpikir terhadap pekerjaan. Namun, terdapat inkonsistensi dalam temuan penelitian mengenai hubungan antara *job crafting* dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Lestari & Rojuaniah, 2023), (Supriatna *et al.*, 2023) dan (Ucar & Kerse, 2022) menyatakan *job crafting* mempengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan. *Job crafting* dapat memberikan karyawan makna kerja yang lebih besar, identitas kerja yang positif, kesejahteraan terkait pekerjaan yang lebih baik, dan peningkatan kinerja kerja. Sebaliknya penelitian yang dilakukan (Setyawati & Nugrohoseno, 2019) dan (Albana, 2019) menyatakan *job crafting* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan maupun menurun, *job crafting* tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan, yang tetap mengalami peningkatan. Hal ini terjadi karena karyawan lebih berfokus pada hasil kerja dan pencapaian target, sehingga mereka tidak menjadikan *job crafting* sebagai pedoman utama. Perbedaan hasil penelitian ini menimbulkan ketidakjelasan dalam memahami hubungan antara *job crafting* dan kinerja karyawan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

Selain *job crafting*, *work engagement* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Work engagement* merujuk pada sejauh mana perilaku individu dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan orang-orang di sekitarnya. Ketika seseorang merasakan hal positif terhadap organisasi serta lingkungannya, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, semakin baik hubungan individu dengan organisasi dan lingkungan kerjanya, semakin tinggi tingkat keterlibatannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Anwar & Ekhsan, 2024). Keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mencakup partisipasi, motivasi, dan dedikasi terhadap tugas serta perusahaan, yang dapat meningkatkan komitmen dan semangat kerja, sehingga mendorong produktivitas karyawan (Puryantini & Satrya, 2024). Peneliti yang dilakukan (Najla & Prakoso 2022), (Mulyadi & Permana, 2022) dan (Sari *et al.*, 2023) menyatakan *job crafting* memiliki berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Ketika karyawan secara proaktif meningkatkan sumber daya pekerjaannya dan menghadapi tuntutan pekerjaan yang menantang, tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan juga dapat meningkat. Selain itu, hubungan antara *work engagement* dengan kinerja karyawan ini juga di buktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manalu *et al.*, 2021), (Kustya & Nugraheni, 2020) dan (Syafitri & Iryanti, 2022) menyatakan *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan bekerja dengan giat dan berpikir positif, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas di tempat kerja dengan lebih cepat atau dalam jumlah yang lebih banyak. Ketika karyawan terikat dengan pekerjaannya, kinerja mereka secara otomatis meningkat sejalan dengan tujuan perusahaan.

Karyawan yang *engaged* terlihat dari bagaimana karyawan tidak hanya terpaku pada deskripsi tugasnya, tetapi juga mampu tetap fokus pada tujuan dan berupaya mencapainya secara konsisten demi keberhasilan perusahaan.

Dalam memperkuat pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan dibutuhkan sebuah variabel mediasi. Berdasarkan hasil penelitian (Salsabila *et al.*, 2024) dan (Shin *et al.*, 2020) menyatakan *work engagement* dapat memediasi hubungan *job crafting* terhadap kinerja karyawan. Keterikatan kerja memainkan peran mediasi yang vital dalam menghubungkan pembentukan pekerjaan (*job crafting*) dengan kinerja karyawan. *Job crafting* memberdayakan karyawan untuk mempersonalisasi dan mengadaptasi peran mereka, menumbuhkan rasa kepemilikan yang lebih dalam. Ini menumbuhkan keterikatan kerja yang lebih tinggi, yang ditandai dengan antusiasme yang lebih besar, dedikasi, dan koneksi emosional terhadap tugas-tugas mereka. Karyawan yang dapat mengontrol dan menyelaraskan pekerjaan mereka dengan kekuatan dan minat pribadi mereka lebih termotivasi untuk mencapai kinerja optimal. Keterikatan kerja menjembatani kesenjangan ini, mengubah energi positif yang dihasilkan oleh *job crafting* menjadi kinerja yang unggul. Karyawan yang terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka biasanya menunjukkan peningkatan produktivitas, peningkatan kreativitas, dan kapasitas yang lebih kuat untuk mengatasi tantangan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata sebagai penyedia jasa penginapan dan villa eksklusif. Dewi Agung Management memiliki fokus pada kenyamanan dan pelayanan berkualitas tinggi, perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan pengalaman terbaik bagi pelanggan. Dalam upaya meningkatkan kenyamanan dan pelayanan berkualitas tinggi Dewi Agung Management harus meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Wardana & Wibawa, 2024) menyatakan meningkatkan kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam mendorong produktivitas perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan research gap diatas maka dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai *job crafting*, *work engagement* dan kinerja karyawan dalam penelitian yang berjudul “Peran Mediasi *Work Engagement* Pada Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kinerja Karyawan Dewi Agung Management”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan Dewi Agung Management di Kota Denpasar, Bali, dengan total populasi sebanyak 60 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel

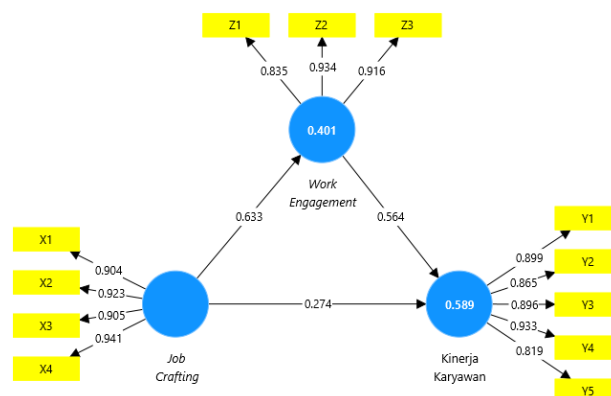
menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh karena jumlahnya relatif kecil dan dapat dijangkau seluruhnya. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis bagaimana job crafting yang dilakukan oleh karyawan dapat meningkatkan work engagement dan berdampak pada kinerja karyawan (Sugiyono, 2019).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan diuji validitas serta reliabilitasnya. Variabel job crafting diukur berdasarkan indikator dari Tims et al. (2012), work engagement mengacu pada model dari Putri & Frianto (2022), dan kinerja karyawan mengadopsi indikator dari Glorianismus et al. (2023). Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4.1. Uji outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator, sedangkan inner model digunakan untuk menguji hubungan struktural antar variabel dan melihat signifikansi jalur mediasi (Hair et al., 2017).

Evaluasi model dilakukan melalui uji validitas konvergen, diskriminan, composite reliability, dan nilai R-square. Pengujian hipotesis dilakukan melalui metode bootstrapping, dengan ketentuan bahwa nilai t-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ menunjukkan signifikansi. Pengaruh mediasi ditentukan berdasarkan model Hair et al. (2017) yang membedakan antara mediasi penuh, sebagian, dan tidak ada mediasi. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja melalui optimalisasi job crafting dan keterlibatan kerja (Hair et al., 2017; Ghozali, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis Inferensial dengan Metode PLS (*Partial Least Square*)



Gambar 1. Hasil Metode PLS (Partial Least Square)

Langkah-langkah dalam menganalisis data dengan menggunakan PLS adalah evaluasi model mendasar dalam pengujian ini yaitu *outer model* dan *inner model*. Sehingga dapat diketahui hasil pengujian *outer* dan *inner model* sebagai berikut ini:

Evaluasi Outer Model

Model pengukuran diukur berdasarkan validitas dan reabilitas. Menilai validitas dengan indikator reflektif dievaluasi melalui *convergent* dan *discriminant validity*, sedangkan menilai realibilitas dengan indikator reflektif dievaluasi melalui *composite reability* (Hair et al., 2017: 123).

1) *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk berkorelasi positif dengan konstruk-konstruk yang lain (Hair et al., 2017: 127). Uji *convergent validity* dalam PLS 4.1 dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan nilai *loading factor* atau *outer loading* indikator-indikator yang mengukur variabel tersebut. Nilai *outer loading* dianggap signifikan jika nilainya $> 0,70$ maka indikator tersebut dinyatakan valid (Hair et al., 2017: 128). Hasil korelasi antara indikator dengan variabelnya dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil pengujian *Outer Loadings*

Indikator<-variabel	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Y ₁ <- Kinerja karyawan	0,899	Valid
Y ₂ <- Kinerja karyawan	0,865	Valid
Y ₃ <- Kinerja karyawan	0,896	Valid
Y ₄ <- Kinerja karyawan	0,933	Valid
Y ₅ <- Kinerja karyawan	0,819	Valid
X ₁ <- <i>Job crafting</i>	0,904	Valid
X ₂ <- <i>Job crafting</i>	0,923	Valid
X ₃ <- <i>Job crafting</i>	0,905	Valid
X ₄ <- <i>Job crafting</i>	0,941	Valid
Z ₁ <- <i>Work engagement</i>	0,835	Valid
Z ₂ <- <i>Work engagement</i>	0,934	Valid
Z ₃ <- <i>Work engagement</i>	0,916	Valid

Sumber : data diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1, hasil *convergent validity* dapat diketahui pada variabel kinerja karyawan dimana terdapat 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan memiliki nilai *outer loading* yang lebih besar dari 0,70, ini berarti seluruh indikator kinerja karyawan merupakan indikator yang valid untuk mengukur kinerja karyawan. Indikator Y₄ merupakan indikator yang memiliki refleksi tertinggi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,933. Hasil evaluasi pada variabel *job crafting* dimana terdapat 4 indikator yang digunakan untuk mengukur *job crafting* memiliki nilai *outer loading* yang lebih besar dari 0,70, ini berarti seluruh indikator *job crafting* merupakan indikator yang valid untuk mengukur *job crafting*. Indikator X₄ merupakan indikator yang memiliki refleksi tertinggi terhadap *job crafting* yaitu sebesar 0,941. Hasil evaluasi pada variabel *work engagement* dimana terdapat 3 indikator yang digunakan untuk mengukur *work engagement* memiliki nilai *outer loading* yang lebih besar dari 0,70, ini berarti seluruh indikator *work engagement* merupakan indikator yang valid untuk mengukur *work engagement*. Indikator Z₂ merupakan indikator yang memiliki refleksi tertinggi terhadap *work engagement* yaitu sebesar 0,934.

2) *Discriminant Validity*

Tabel 2. Hasil Pengujian Cross Loading

Indikator	Variabel		
	Kinerja karyawan	<i>Job crafting</i>	<i>Work engagement</i>
Y ₁	0,899	0,540	0,698
Y ₂	0,865	0,572	0,622
Y ₃	0,896	0,527	0,620
Y ₄	0,933	0,604	0,713
Y ₅	0,819	0,540	0,593
X ₁	0,550	0,904	0,580
X ₂	0,588	0,923	0,582
X ₃	0,567	0,905	0,567
X ₄	0,612	0,941	0,598
Z ₁	0,664	0,500	0,835
Z ₂	0,676	0,656	0,934
Z ₃	0,643	0,537	0,916

Sumber :data diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa korelasi variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai *croosloadings* 5 indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi *work engagement* (Z) dan *job crafting* (X). Korelasi variabel *job crafting* (X) dengan nilai *croosloadings* 4 indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi *work engagement* (Z) dan kinerja karyawan (Y). Kemudian korelasi variabel *work engagement* (Z) dengan nilai *croosloadings* 3 indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator *job crafting*

(X), dan kinerja karyawan (Y). Korelasi Sehingga dapat dijelaskan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel adalah valid. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan dari *average variance extracted* untuk setiap variabel dengan korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika Nilai AVE harus lebih besar dari 0.50. Hasil pengujian AVE dalam model terlihat dari Tabel 3

Tabel 3. Hasil Pengujian Average Variance Extracted

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja karyawan (Y)	0,780
<i>Job crafting</i> (X)	0,843
<i>Work engagement</i> (Z)	0,803

Sumber : data diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat dijelaskan bahwa nilai AVE variabel kinerja karyawan, *job crafting*, *work engagement* yaitu sebesar 0,780, 0,843 dan 0,803 dimana masing-masing variabel memiliki nilai AVE masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,50, sehingga model dapat dikatakan baik.

3) *Composite Reliability*

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,947	0,929	Reliabel
<i>Job crafting</i> (X)	0,956	0,938	Reliabel
<i>Work engagement</i> (Z)	0,924	0,876	Reliabel

Sumber: data diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach alpha* pada tabel 4 dapat diketahui nilai *composite reliability* untuk variabel kinerja karyawan, *job crafting* dan *work engagement* yaitu sebesar 0,947, 0,956 dan 0,924, maupun *cronbachs alpha* untuk variabel kinerja karyawan, *job crafting* dan *work engagement* yaitu sebesar 0,929, 0,938 dan 0,876 dimana seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* diatas 0,70. Maka variabel kinerja karyawan, *job crafting* dan *work engagement* memiliki reliabilitas yang baik.

Evaluasi Inner Model

1. *R-Square*

Tabel 5. Hasil Pengujian *R-square*

Variabel	R Square
<i>Work engagement</i>	0,401
Kinerja karyawan	0,589

Sumber : data diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan nilai *R-square* variabel *work engagement* sebesar 0,401, ini berarti sebesar 40,1 persen variasi konstruk *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *job crafting*, sedangkan sisanya sebesar 59,9 persen variabel *work engagement* dijelaskan oleh variabel lain di luar model. *R-square* pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,589, ini berarti sebesar 58,9 persen variasi konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *job crafting* dan *work engagement*, sedangkan sisanya sebesar 41,1 persen variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

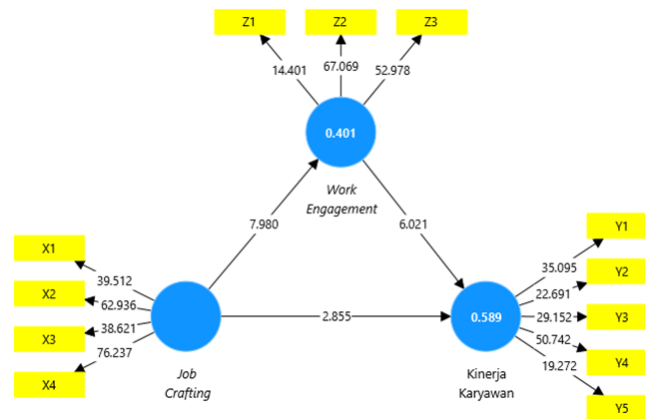
2. *Q-Square Predictive Relevance (Q²)*

Q-square predictive relevance (Q²) yang digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Apabila nilai $Q^2 > 0$ (nol) memperlihatkan bahwa model layak dikatakan memiliki nilai *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai $Q^2 < 0$ (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Hair et al., 2017: 222). Adapun perhitungan *Q-Square Predictive Relevance (Q²)* adalah sebagai berikut ini:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,401)(1 - 0,589) \\
 &= 1 - (0,599)(0,411) \\
 &= 1 - 0,246 = 0,754
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan Q^2 sebesar 0,754 mendekati 1. Mengacu pada kriteria kuat lemahnya model berdasarkan nilai *Q-Square Predictive Relevance (Q²)*., maka model ini tergolong kuat. nilai *predictive-relevance* sebesar 0,754 yang berarti bahwa 75,4 persen variasi pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan secara baik langsung maupun tidak langsung oleh variabel *job crafting* dan *work engagement* dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 24,6 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengujian Hipotesis



Gambar 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Gambar.2 menunjukkan bahwa terdapat 4 hipotesis dalam penelitian ini dimana hipotesis 1 menyatakan tentang adanya hubungan positif signifikan antara *job crafting* terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2 yang menyatakan adanya hubungan positif signifikan antara *job crafting* terhadap *work engagement*. Hipotesis 3 yang menyatakan tentang adanya hubungan positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 4 yang mengatakan *job crafting* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi. Hasil pengujian hipotesis penelitian ditunjukkan pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sampel	t statistic	p-value	Keterangan
Pengaruh Langsung				
<i>Job crafting</i> -> Kinerja karyawan	0,274	2,855	0,005	Signifikan
<i>Job crafting</i> -> <i>Work engagement</i>	0,633	7,980	0,000	Signifikan
<i>Work engagement</i> -> Kinerja karyawan	0,564	6,021	0,000	Signifikan
Pengaruh Tidak Langsung				
<i>Job crafting</i> -> <i>Work engagement</i> -> Kinerja karyawan	0,357	5,076	0,000	Signifikan

Sumber : data diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat hasil dari analisis PLS yang digunakan untuk pengujian hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Pengujian Hipotesis Pada Penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pengujian hipotesis pengaruh *job crafting* terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 6 besar pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,274, dengan *p-value* $0,005 < 0,05$ dan *t-statistik* $2,855 > 1,96$ menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dewi

Agung Management. Hasil ini memiliki arti apabila *job crafting* meningkat maka akan memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan Dewi Agung Management. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

2) Pengujian hipotesis pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement*

Berdasarkan Tabel 6 besar pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* sebesar 0,633, dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ dan *t-statistik* $7,980 > 1,96$ menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* Dewi Agung Management. Hasil ini memiliki arti apabila *job crafting* semakin meningkat maka akan memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan Dewi Agung Management. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

3) Pengujian hipotesis pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 6 besar pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,564, dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ dan *t-statistik* $6,021 > 1,96$ menunjukkan *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dewi Agung Management. Hasil ini memiliki arti apabila *work engagement* semakin meningkat maka akan memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan Dewi Agung Management. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima

4) Pengujian hipotesis peran *work engagement* memediasi pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 6 hasil analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa hasil *p values* $0,000 < 0,05$, dan *t-statistik* $5,076 > 1,96$ dengan koefisien 0,357 yang berarti variabel *work engagement* merupakan variabel mediasi pengaruh antara *job crafting* terhadap kinerja karyawan Dewi Agung Management, dan pengaruh langsung *job crafting* terhadap kinerja karyawan memiliki *p-value* $0,000 < 0,05$ dan *t-statistik* $2,855 > 1,96$, dan nilai koefisien sebesar 0,274. Berdasarkan kriteria uji mediasi, hal ini mengindikasikan *work engagement* memediasi secara parsial komplementer pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan Dewi Agung Management Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima

Pembahasan

Pengaruh *Job crafting* Terhadap Kinerja karyawan Dewi Agung Management

Hasil Pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini mengenai pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dewi Agung Management. Hal ini membuktikan bahwa apabila semakin meningkat *job crafting* yang dimiliki oleh karyawan Dewi Agung Management maka akan memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan Dewi Agung Management. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. *Job crafting* ini mencerminkan inisiatif individu dalam mengoptimalkan pekerjaan mereka melalui penyesuaian tugas, hubungan sosial, serta cara berpikir terhadap pekerjaan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja Dewi Agung Management, karyawan yang mampu menerapkan *job crafting* sebagai upaya menyesuaikan tugas dan tanggung jawab mereka agar lebih selaras dengan keterampilan, minat, dan nilai pribadi akan memiliki kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan karyawan yang aktif dalam meminta masukan dari rekan kerja terkait cara mereka bekerja dan karyawan yang memiliki usaha dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat diselesaikan dengan lebih mudah mendorong karyawan untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan Dewi Agung Management. *Job Demands-Resources Theory* (JD-R) selaras dengan penelitian ini dimana berdasarkan teori ini menjelaskan bahwa karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dengan secara aktif mengelola tuntutan pekerjaan (***job demands***) dan memperkaya sumber daya pekerjaan (***job resources***) melalui perilaku *job crafting* yang mereka miliki. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Rojuaniah, 2023) menyatakan *job crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Supriatna *et al.*, 2023) menyatakan *job crafting* secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, Penelitian yang dilakukan (Saryono *et al.*, 2022) menyatakan dalam penelitiannya *job crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Priambodo *et al.*, 2024) menyatakan *job crafting* berpengaruh secara langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Liu *et al.*, 2021) menyatakan *job crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ucar & Kerse, 2022) dan (Gunner *et al.*, 2022) juga menyatakan *job crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Job crafting Terhadap Work engagement Dewi Agung Management

Hasil pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini mengenai pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* yang dimiliki karyawan Dewi Agung Management. Hal ini menandakan apabila semakin meningkat *job crafting* yang dimiliki oleh karyawan Dewi Agung Management maka akan memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan Dewi Agung Management. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima. *Job crafting* adalah upaya proaktif karyawan untuk menyesuaikan peran pekerjaan mereka guna menciptakan keselarasan antara karakteristik pekerjaan dengan kebutuhan, kemampuan, dan preferensi pribadi. Temuan penelitian ini pada lingkungan kerja Dewi Agung Management, karyawan yang memiliki tingkat *job crafting* yang tinggi maka karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja yang sehingga meningkatkan **work engagement**. Hal ini dikarenakan karyawan yang aktif dalam meminta masukan dari rekan kerja terkait cara mereka bekerja dan karyawan yang memiliki usaha dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat diselesaikan dengan lebih mudah sehingga hal ini menunjukkan karyawan merasa antusias melakukan setiap pekerjaan di tempat kerja. Sehingga ini akan meningkatkan *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan Dewi Agung Management. *Job Demands-Resources Theory* (JD-R) selaras dengan penelitian ini dimana berdasarkan teori ini menjelaskan bahwa karyawan yang mampu meningkatkan keterlibatan kerjanya dengan secara aktif membentuk atau menyesuaikan pekerjaannya, sehingga karyawan akan merasa pekerjaan yang mereka miliki lebih bermakna dan mereka akan memiliki rasa antusias dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Naila & Prakoso, 2022) menyatakan *job crafting* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Penelitian yang dilakukan (Mulyadi & Permana, 2022) menyatakan *job crafting* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Penelitian yang dilakukan (Noerchoidah & Indriyani, 2022) menyatakan *job crafting* secara positif signifikan mempengaruhi *work engagement*. Penelitian yang dilakukan (Sari *et al.*, 2023), (Taqwim *et al.*, 2024), (Ibanez *et al.*, 2021) dan (Rafiq *et al.*, 2023) juga menyatakan *job crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*.

Pengaruh Work engagement Terhadap Kinerja karyawan Dewi Agung Management

Hasil pengujian hipotesis ketiga pada penelitian ini mengenai pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dewi Agung Management. Hal ini menandakan

bahwa apabila *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan Dewi Agung Management semakin meningkat maka akan memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan Dewi Agung Management. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima. *Work engagement* merujuk pada sejauh mana perilaku individu dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan orang-orang di sekitarnya. Ketika seseorang merasakan hal positif terhadap organisasi serta lingkungannya, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya. Temuan penelitian ini pada lingkungan kerja Dewi Agung Management karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi terhadap perusahaan maka karyawan akan terdorong dalam meningkatkan produktivitas yang mereka miliki. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa antusias melakukan setiap pekerjaan di tempat kerja akan dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada sehingga target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai. Hal ini menyebabkan peningkatan kinerja karyawan Dewi Agung Management. *Job Demands-Resources Theory* (JD-R) selaras dengan penelitian ini dimana berdasarkan teori ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja dengan lebih antusias dan memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manalu *et al.*, 2021) menyatakan *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Kustya & Nugraheni, 2020) menyatakan *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Syafitri & Iryanti, 2022) menyatakan *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Puspa & Wibowo, 2023), (Tisu *et al.*, 2020), (Cangkir & Arian, 2019) dan (Yao *et al.*, 2022) juga menyatakan *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peran *Work engagement* Dalam Memediasi Pengaruh *Job crafting* Terhadap Kinerja karyawan Dewi Agung Management

Hasil pengujian hipotesis keempat pada penelitian ini mengenai pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh *work engagement* Dewi Agung Management. Dimana menunjukkan variabel *work engagement* merupakan variabel mediasi pengaruh antara *job crafting* terhadap kinerja karyawan Dewi Agung Management, dan *work engagement* memediasi secara parsial komplementer pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkat *job crafting* yang dimiliki oleh

karyawan Dewi Agung Management akan berdampak nyata terhadap peningkatan *work engagement* dengan meningkatnya *work engagement* maka kinerja karyawan Dewi Agung Management akan meningkat. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat diterima. *Job crafting* memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan serta memodifikasi pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa kepemilikan yang lebih tinggi terhadap tugas mereka. Proses ini meningkatkan keterlibatan kerja, di mana karyawan menjadi lebih antusias, berdedikasi, dan terhubung secara emosional dengan pekerjaannya. Temuan penelitian ini pada lingkungan kerja Dewi Agung Management, karyawan yang memiliki tingkat *job crafting* yang tinggi maka karyawan menjadi lebih antusias dalam bekerja yang sehingga meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Hal ini dikarenakan karyawan yang aktif dalam meminta masukan dari rekan kerja terkait cara mereka bekerja dan karyawan yang memiliki usaha dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat diselesaikan dengan lebih mudah sehingga hal ini menunjukkan karyawan merasa antusias melakukan setiap pekerjaan di tempat kerja dan akan dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada sehingga target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai. *Job Demands-Resources Theory* (JD-R) selaras dengan penelitian ini dimana berdasarkan teori ini menjelaskan bahwa karyawan yang mampu meningkatkan keterlibatan kerjanya dengan secara aktif membentuk atau menyesuaikan pekerjaannya, sehingga karyawan akan merasa pekerjaan yang mereka miliki lebih bermakna dan mereka akan memiliki rasa antusias dalam bekerja. Karyawan yang antusias dalam bekerja akan memberikan hasil terbaik untuk perusahaan dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shang, 2022) menjelaskan bahwa variabel *work engagement* berpengaruh pada hubungan variabel *job crafting* terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Salsabila *et al.*, 2024) menyatakan *work engagement* memediasi hubungan *job crafting* dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Moreira *et al.*, 2022), (Shin *et al.*, 2020) dan (Pari & Azalea, 2019) juga menyatakan *work engagement* memediasi hubungan *job crafting* dengan kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta *work engagement* karyawan Dewi Agung Management. Peningkatan *job crafting* yang dilakukan karyawan terbukti mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan keterlibatan kerja dan kinerja mereka. Selain itu, *work engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan, semakin optimal pula kinerja yang

dihasilkan. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa work engagement berperan sebagai mediator parsial komplementer dalam hubungan antara job crafting dan kinerja, di mana peningkatan job crafting akan mendorong naiknya work engagement, yang pada gilirannya berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan Dewi Agung Management.

DAFTAR REFERENSI

- Aini, N. (2022). Pengaruh job crafting terhadap kreativitas melalui work engagement sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 566–577. Universitas Negeri Surabaya. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p566-577>
- Albana, H. (2019). Pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh work engagement di PT Terminal Teluk Lamong, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 210–218.
- Ariyanti, R., Hermawati, A., & Suci, R. P. (2022). Analisis peran psychological well-being terhadap kinerja organisasi berbasis leadership style dan job crafting. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(3), 725–734.
- Aryana, I., & Suwandana, I. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh self-efficacy di Hotel Tjampuhan. *E-Jurnal Manajemen*, 13(6), 967–986.
- Baharsyah, A. R., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh employee engagement terhadap job performance melalui creativity sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279–1292. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1279-1292>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: A state-of-the-art review. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Çankır, B., & Arıkan, S. (2019). Examining work engagement and job satisfaction variables in their relations with job performance and intention to quit. *Journal of Business Research-Turk*, 11(2), 1133–1150. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.661>
- Dianty, R. N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan di Hotel Edotel Syariah Banjarmasin* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Ekhsan, M., & Anwar, N. F. (2024). Pengaruh innovation dan job crafting yang dimediasi work engagement terhadap employee performance. *Jurnal Manajerial*, 11(2), 228–232.
- Emmywati, E., Sukatmadiredja, N. R., & Wibowo, B. S. (2020). Job crafting, work engagement and sustainable for employee performance in Directorate of Telecommunications Directorate General of Postal and Informatics Implementation in Jakarta. *Media Mahardhika*, 18(2), 179–191. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v18i2.146>

- Ernanda, N. M. A. (2023). Evaluasi pengaruh performance management system terhadap job design dan job crafting serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 14(2), 131–136. <https://doi.org/10.59188/covalue.v14i2.3698>
- Farrell Bayu Setiawan Wardana, G., & Made Artha Wibawa, I. (2024). Pengaruh pemberdayaan karyawan, keterikatan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 13(5), 825–844. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i05.p06>
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Putra Gemilang Prima. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(8), 1844–1850.
- Güner, B., Güner Kıbaroğlu, G., & Basım, H. N. (2023). The role of job crafting and job engagement in the effect of organizational commitment on job performance. *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*, 23(3), 457–470. <https://doi.org/10.21121/eab.1124876>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- He, C., Teng, R., & Song, J. (2023). Linking employees' challenge-hindrane appraisals toward AI to service performance: The influences of job crafting, job insecurity and AI knowledge. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(3), 975–994. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2022-0848>
- Hendrik, G. E., Fanggidae, R. E., & Timuneno, T. (2021). Effect of work engagement on employee performance: A study at RRI Kupang. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 197, 660–665. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.211124.095>
- Hermawan, A., & Suwandana, I. (2019). Peran kepuasan kerja memediasi komunikasi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4474–4503. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p17>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Islamy, T. P., & Widawati, L. (2023). Pengaruh psychological well-being terhadap work engagement pada karyawan Direktorat Operasional. *Jurnal Riset Psikologi*, 101–108. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2764>
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Kurniasih, R., Wahyudin, W., Najmudin, N., & Sudarto, S. (2024). Job crafting as a mediating variable between proactive personality and employee performance: A review on village-owned enterprises. *International Journal of Business and Quality Research*, 2(2), 164–178. <https://doi.org/10.63922/ijbqr.v2i02.926>

- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis pengaruh work engagement dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).
- Lestari, R. A., & Rojuaniah. (2023). Pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan dan employee engagement melalui kepuasan kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 22684–22698.
- Letona-Ibañez, O., Martinez-Rodriguez, 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>
- Liu, L., Wan, W., & Fan, Q. (2021). How and when telework improves job performance during COVID-19? Job crafting as mediator and performance goal orientation as moderator. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 2181–2195. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S340322>
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh work engagement terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 3(1). <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Sousa, M. J. (2022). Job crafting and job performance: The mediating effect of engagement. *Sustainability*, 14(21), 14909. <https://doi.org/10.3390/su142214909>
- Mulyadi, M. R. V., & Permana, R. H. (2022). Pengaruh job crafting terhadap work engagement pada karyawan bagian IT PT X. *Jurnal Riset Psikologi*, 2(1), 45–52. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.828>
- Nahot, A. K., & Sutapa, I. N. (2022). Dampak program enhancement dan work engagement terhadap kinerja karyawan Bank Jatim. *Jurnal Titra*, 10(2).
- Najla, E. A., & Prakoso, H. (2022). Pengaruh job crafting terhadap work engagement pada karyawan bagian sales Bank X. *Jurnal Riset Psikologi*, 2(1), 53–60. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.833>
- Noerchoidah, N., & Indriyani, R. (2022). Hasil work engagement dari work life balance karyawan: Peran mediasi job crafting. *Jurnal Manajerial*, 9(3), 264–279. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4265>
- Octarina, K., & Ardana, I. (2022). Peran stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 102–126. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.918>
- Pari, B., & Azalea, A. (2019). The mediating role of work engagement between job crafting and job performance among national secondary school teachers. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 33(3), 12–21.

- Prijambodo, M. A., Setiadi, P. B., & Dwi P, F. (2024). Pengaruh integritas dan pengembangan karir melalui job crafting terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Timur. *Cakrawala*, 7(1), 87–93. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v7i1.601>
- Puryantini, D., & Satrya, I. G. B. H. (2024). Pengaruh kepemimpinan berbasis dukungan terhadap keterikatan kerja karyawan dimoderasi oleh leader member exchange. *E-Jurnal Manajemen*, 13(10), 1603–1616.
- Puspa, E. N., & Wibowo, P. (2023). Pengaruh work engagement terhadap kinerja pegawai di Rutan Kelas IIB Kudus. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, 12(2). <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v12i002.19787>
- Putri, A. N. L., & Frianto, A. (2022). Pengaruh self-efficacy terhadap job satisfaction melalui work engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 357–369.
- Rafiq, M., Farrukh, M., Attiq, S., Shahzad, F., & Khan, I. (2023). Linking job crafting, innovation performance, and career satisfaction: The mediating role of work engagement. *Work*, 75(3), 877–886. <https://doi.org/10.3233/WOR-211363>