
JOB CRAFTING SEBAGAI PREDIKTOR WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. SAMINDO UTAMA KALTIM

Oleh

Yeltin¹, Sutarto Wijono²

^{1,2}Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

E-mail: ¹ryeltin50@gmail.com

Article History:

Received: 01-09-2025

Revised: 28-09-2025

Accepted: 01-10-2025

Keywords:

Company Employee;

Job Crafting; Work

Engagement

Abstract: *This research was motivated by the importance of work engagement as a factor that influences employee performance and productivity. One factor considered to play a role in enhancing work engagement is job crafting, namely employees' proactive efforts to adjust their tasks, relationships, and perspectives toward work. The aim of this study was to examine whether job crafting can serve as a predictor of work engagement among employees at PT. Samindo Utama Kaltim. This research employed a quantitative method with a correlational design. The participants consisted of 150 permanent employees who had worked for at least one year, selected using purposive sampling. The research instruments were the job crafting scale and the work engagement scale, both completed online by the participants. Data were analyzed using Pearson correlation and simple linear regression. The results indicated that job crafting is a positive and significant predictor of work engagement, with a contribution of 12%. These findings suggest that employees who engage more actively in job crafting tend to experience higher levels of work engagement. The implication of this study highlights the importance for companies to encourage employees to engage in job crafting by providing work flexibility, opportunities for self-development, and organizational support in order to further enhance work engagement*

PENDAHULUAN

Work engagement *Work engagement* dapat membawa konsekuensi ganda di lingkungan kerja pertambangan: di satu sisi meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan ketahanan karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja; di sisi lain keterlibatan yang berlebihan atau tidak diimbangi dukungan organisasi dapat menimbulkan konflik peran, kelelahan, atau risiko keselamatan (Onyishi, 2024) yang menunjukkan bahwa *work engagement* dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kemampuan karyawan untuk menghadapi tantangan kerja. Namun, sisi negatifnya, penelitian mereka juga mencatat bahwa tingkat *engagement* yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) jika tidak diimbangi dengan manajemen beban kerja yang baik. Selain

itu, Musevenzo, T. (2024), studi langsung di sektor tambang: *engagement* berkaitan positif dengan produktivitas tetapi penulis menekankan perlunya *decent work* dan pengelolaan beban kerja agar tidak menghasilkan efek samping (kelelahan/risiko keselamatan). Individu dengan *work engagement* yang baik cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk mencapai tujuan kerja mereka, serta mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih efektif. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Van et al. (2023), yang menyatakan bahwa *work engagement* memiliki hubungan erat dengan *job crafting*. Faktor-faktor ini juga relevan dengan *job crafting*, karena melalui penyesuaian tugas, hubungan, maupun cara pandang terhadap pekerjaan, karyawan dapat memperkuat efikasi diri dan optimisme mereka. Dengan demikian, *job crafting* berperan sebagai mekanisme penting yang mendukung terciptanya *work engagement* yang tinggi.

Menurut Signore (2025), terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi *work engagement*, yaitu sumber daya psikologis dan emosional positif, bahkan di Tengah ketidakpastian. Selain itu, Ghadi (2024), menambahkan bahwa *job crafting* turut berpengaruh terhadap *work engagement*, di mana individu yang secara aktif dan langsung menyesuaikan tugas, hubungan, dan persepsi terhadap pekerjaan mereka cenderung mengalami keterlibatan yang lebih kuat, baik secara emosional maupun kognitif. Dalam konteks ini Ghadi (2024), menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*. Dengan melakukan *job crafting*, individu mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan, nilai, dan tujuan pribadi mereka.

Individu memaknai *job crafting* sebagai upaya proaktif untuk menciptakan perubahan dalam pekerjaan mereka agar lebih serasi dengan kebutuhan, preferensi, dan nilai-nilai pribadi. Sejumlah penelitian terkini menunjukkan bahwa melalui penyesuaian fisik, kognisi, maupun relasional, karyawan dapat membuat pekerjaan lebih bermakna serta selaras dengan tujuan pribadi mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Yesiltas (2024), yang menunjukkan bahwa *job crafting* memungkinkan karyawan untuk mengubah batasan aktivitas yang mereka jalani, melibatkan fisik, kognitif, maupun relasional, sehingga pekerjaan menjadi lebih bermakna dan sejalan dengan kebutuhan pribadi mereka. Sejalan dengan penelitian terkini BMC Psychology (2024), *job crafting* terbukti mampu meningkatkan kinerja individu sekaligus membantu karyawan mengelola tekanan kerja. Studi mutakhir juga menunjukkan bahwa karyawan yang aktif melakukan *job crafting* cenderung lebih kreatif, produktif, serta memiliki keterlibatan kerja dan kesejahteraan yang lebih tinggi.

Secara psikologis, perilaku *job crafting* juga berhubungan dengan *work engagement*, di mana karyawan yang secara aktif melakukan *job crafting* cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh kemampuan *job crafting* untuk meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, menciptakan makna, dan mengoptimalkan sumber daya kerja yang tersedia. Dengan menyesuaikan tugas, hubungan, atau cara pandang terhadap pekerjaan, karyawan dapat merasa lebih termotivasi dan puas, yang pada akhirnya mendorong *work engagement* mereka. Misalnya, Ghadi (2024) menemukan efek langsung crafting terhadap keterlibatan kerja melalui kebahagiaan organisasi; studi longitudinal di sektor kesehatan (BMC Psychology, 2024) melaporkan peningkatan *engagement* dan performa sekaligus menurunkan tekanan psikologis. Analisis mingguan juga menunjukkan ada hubungan timbal-balik antara *job crafting*, *engagement*, dan performa (Frontiers, 2023).

Selain itu, penyesuaian *person-job fit* dan *job resources* (E-Journal of Tourism, 2020) serta peningkatan makna dalam pekerjaan (PubMed, 2021) turut menjadi mekanisme yang memperkuat efek positif *job crafting* pada *engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki kendali lebih besar atas pekerjaan mereka dan merasa bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan kebutuhan dan prinsip pribadi, mereka cenderung lebih terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada subjek yang merasa *work engagement* mereka meningkat setelah mereka melakukan *job crafting*. Subjek melaporkan bahwa dengan menyesuaikan tugas pekerjaan, memperbaiki hubungan dengan rekan kerja, dan mengubah cara pandang terhadap pekerjaan, mereka merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka. Selain itu, beberapa subjek juga menyatakan bahwa *job crafting* membantu mereka menemukan makna yang lebih dalam dalam pekerjaan, sehingga mereka merasa lebih fokus, berenergi, dan terhubung secara emosional dengan tugas yang dikerjakan (Ghadi, 2024).

Berbeda dengan penelitian terdahulu seperti Petrou et al. (2015) dan Wrzesniewski & Dutton (2001) yang hanya menggunakan pendekatan kualitatif dan terfokus pada sektor jasa atau administrasi, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif untuk mendapatkan data yang lebih objektif dan sistematis. Sebagai referensi mutakhir, studi *mixed-method* oleh Masood et al. (2020), memperkuat posisi ini: analisis kuantitatif menunjukkan hubungan antara *career outcome expectations* dan *job crafting* dimediasi oleh *extrinsic motivation*—sementara wawancara kualitatif menggambarkan motif karyawan dalam mengatur ulang pekerjaan saat harapan karier tidak terpenuhi fokus penelitian ini juga terletak pada bagaimana *job crafting* sebagai prediktor *work engagement* pada karyawan di lingkungan kerja dengan tekanan tinggi, seperti sektor pertambangan. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menyoroti faktor-faktor yang dapat memperkuat antara *job crafting* dan *work engagement*, seperti dukungan organisasi dan sumber daya pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menambah literatur tentang *job crafting* tetapi juga memberikan wawasan praktis bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan adaptif

Tujuan Penelitian tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui *job crafting* sebagai prediktor *work engagement* pada karyawan PT. Samindo Utama Kaltim

LANDASAN TEORI

Work Engagement

Menurut Schaufeli (2003), *Work engagement* adalah kondisi psikologis positivities dan kepuasan yang berkaitan dengan tanggung jawab, yang terdiri dari tiga dimensi utama yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, 2003). *Vigor* mencerminkan energi serta semangat tinggi dalam bekerja, *dedication* menggambarkan rasa antusias, bangga, dan memiliki terhadap pekerjaan, sedangkan *absorption* menunjukkan keterlibatan penuh dalam pekerjaan hingga sulit melepaskan diri darinya. Konsep *engagement* pertama kali diperkenalkan oleh Kahn (1990), yang mendefinisikan sebagai kemampuan dan kapasitas karyawan untuk menguasai peran dalam pekerjaannya. Dalam hal ini, karyawan melibatkan diri secara penuh dengan pekerjaannya dan kemudian bekerja sambil mengkomunikasikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama menjalankan tugasnya. Definisi lain tentang

work engagement, menurut Bakker *et al.*, (2012), mendefinisikan *work engagement* sebagai sebuah keadaan motivasi yang positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan, yang ditandai oleh tiga komponen utama: vigor, dedikasi, dan absorpsi.

Job Crafting

Menurut Wrzesniewsk dan Dutton (2001), *job crafting* merupakan usaha karyawan untuk mengubah bagaimana mereka bekerja, dengan melakukan *job crafting*, karyawan dapat menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya yang tersedia (*job resources*). *Job crafting* juga berperan sebagai alat untuk membantu karyawan menyesuaikan diri dengan pekerjaannya dan meningkatkan kecocokan antara karyawan dengan pekerjaannya (Bakker, 2014). Karyawan yang merasa memiliki otonomi dan tujuan yang jelas lebih cenderung melakukan *job crafting*. Menurut Berg *et al.* (2013) merupakan konsep yang menitikberatkan pada Upaya penyesuaian pekerjaan agar selaras dengan potensi, kemampuan, serta preferensi individu. Dari sudut pandang perilaku proaktif di tempat kerja, *job crafting* menggambarkan usaha kerja karyawan untuk memodifikasi tuntutan pekerjaan agar lebih sesuai dengan kebutuhan, kapasitas, dan kecenderungan pribadi mereka.

PT. Samindo Utama Kaltim

PT. Samindo Utama Kaltim, didirikan pada tahun 1996, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan penunjang pertambangan batubara, khususnya dalam kegiatan pengangkutan. Perusahaan ini bertanggung jawab atas pengangkutan batubara dari *stockpile* ke pelabuhan menggunakan dua truk pengangkut kapal. Sejak berdirinya, PT. Samindo Utama Kaltim telah aktif melayani pengangkutan batubara milik PT. Kideco Jaya Agung. Sebagai kontraktor di bidang pertambangan umum, PT. Samindo Utama Kaltim menawarkan layanan seperti penggalian, pengupasan, pengangkutan, pemasangan tiang pancang, pembangunan serta pemeliharaan jalan pengangkutan, hingga pemeliharaan alat berat menggunakan teknologi modern. Saat ini, perusahaan ini mampu mengangkut hingga 15 juta ton batu bara per tahun dengan menggunakan truk berkapasitas 100 hingga 120 ton. Operasinya berlangsung 24 jam setiap hari, mencakup perjalanan sepanjang 39 km dari tambang PT. KIDECO Jaya Agung menuju pelabuhan perusahaan tersebut. PT. Samindo Utama Kaltim berkomitmen untuk meningkatkan kapasitas pengangkutannya menjadi 20 juta ton batubara per tahun dengan memaksimalkan penggunaan alat berat dan mengoptimalkan proses operasionalnya (samindoresources.com).

Jumlah karyawan tetap perusahaan berdasarkan data HRD tahun 2025 adalah sebanyak 374 orang, yang terdiri dari karyawan dengan masa kerja beragam (1–>10 tahun). Mayoritas partisipan penelitian adalah karyawan operasional yang terlibat langsung dalam aktivitas pengangkutan.

Hipotesis

Ha: *Job crafting* (X) sebagai prediktor *work engagement* (Y) pada karyawan PT. Samindo Utama Kaltim.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Desain ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengetahui sebab-akibat antara variabel independen, yaitu *job crafting*, dengan variabel dependen, yaitu *work engagement* (Creswell, 2014). Desain ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan

sebab-akibat antara variabel independen, yaitu *job crafting*, dengan variabel dependen, yaitu *work engagement* (Creswell, 2014). Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan cara mengubah data hasil pengukuran menjadi angka sehingga dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk melihat sejauh mana *job crafting* dapat menjadi prediktor *work engagement* pada karyawan PT. Samindo Utama Kaltim. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas dan uji multikolinearitas, agar model regresi memenuhi kriteria yang baik (Gujarati, 2004; Ghozali, 2021).

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu:

1. Variabel bebas (X) *Job Crafting*
2. Variabel terikat (Y) *Work Engagement*

A. Metode Analisa Data

Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik deskriptif, yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menyajikan data, serta menentukan nilai-nilai statistik.

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Linearitas
- c. Uji Multikolinearitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Orientasi Kancan Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 4 Maret 2025 hingga 19 Agustus 2025 dan penelitian dilakukan di PT. Samindo Utama Kaltim dengan menyebarkan kuesioner penelitian dalam bentuk *google form* (<https://forms.gle/2Mpw3zpwujBRnURQ6>). Link kuesioner tersebut kemudian dibagikan kepada partisipan yang sesuai dengan kriteria penelitian yaitu karyawan tetap PT. Samindo Utama Kaltim yang telah bekerja minimal 1 tahun. Penyebaran *link* kuesioner dilakukan melalui media sosial, seperti *WhatsApp*, dan *Instagram*.

Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah 150 karyawan PT. Samindo Utama Kaltim. Berikut pada Tabel 1 adalah data dari partisipan penelitian ini.

Tabel 1. Demografi Partisipan Penelitian

No	Klasifikasi Partisipan	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	97	64.7%
		Perempuan	53	35.3%
		Total	150	100%
2.	Lama Bekerja	1	15	10%
		2	21	14%
		3	27	18%
		4	23	15.33%
		5	19	12.67%
		6	11	7.33%

7	9	6%
8	8	5.33%
9	6	4%
10	1	0.67%
Lebih dari 10 tahun	10	6.67%
Total	150	100%

Berdasarkan Tabel 2 pada kategori jenis kelamin menunjukkan jika partisipan laki-laki berjumlah 97 orang (64.7%) dan partisipan Perempuan sebanyak 53 orang (35.3%). Pada kategori lama bekerja partisipan penelitian, menunjukkan partisipan dengan waktu kerja 1 tahun berjumlah 15 orang (10%), lama bekerja 2 tahun berjumlah 21 orang (14%), lama bekerja 3 tahun berjumlah 27 orang (18%), lama bekerja 4 tahun berjumlah 23 orang (15.33%), lama bekerja 5 tahun berjumlah 19 orang (12.67%), lama bekerja 6 tahun berjumlah 11 orang (7.33%), lama bekerja 7 tahun berjumlah 9 orang (6%), lama bekerja 8 tahun berjumlah 8 orang (5.33%), lama bekerja 9 tahun berjumlah 6 orang (4%), lama bekerja 10 tahun berjumlah 1 orang (0.67%), dan lama bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 10 orang (6.67%). Pada kategori lama bekerja (tahun), partisipan penelitian menunjukkan jika partisipan yang telah bekerja selama 3 tahun paling banyak dengan berjumlah 27 orang (18%).

Hasil Penelitian

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Job Crafting</i>	150	38	74	54.6	5.33
<i>Work Engagement</i>	150	31	68	55.7	7.02
Valid N	150				

Hasil dari data statistik deskriptif pada tabel 4.2, menunjukkan bahwa partisipan sebanyak 150 orang pada *job crafting* memiliki skor bergerak dengan skor minimum 38 ke skor maksimum 74. Standar deviasi sebesar 5,33 dan rata-rata yang didapatkan yaitu 54,6. Pada *work engagement* memiliki skor yang bergerak dengan skor minimum 31 sampai skor maksimum 68. Standar deviasi sebesar 7,02 dan rata-rata yang didapatkan yaitu 55,7.

Variabel *Job Crafting*

Tabel 3. Kategorisasi *Job Crafting*

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$62 \leq x \leq 74$	Tinggi	8	5,33%
$50 \leq x \leq 62$	Sedang	118	78,66%
$38 \leq x \leq 50$	Rendah	24	16%
Jumlah		150	100%

Hasil dari data Tabel 4.3, menunjukkan bahwa Tingkat *job crafting* dari 150 partisipan terbagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Sebanyak 8 orang (5,33%) berada pada kategori tinggi, 118 orang (78,66%) berada pada kategori sedang, dan 24 orang (16%) berada pada kategori rendah. Berdasarkan data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa skor *job crafting* sebagian besar diperoleh oleh karyawan PT. Samindo Utama Kaltim berada pada kategori sedang.

Variabel *Work Engagement*

Tabel 4. Kategorisasi *Work Engagement*

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$56 \leq x \leq 68$	Tinggi	72	48%
$44 \leq x \leq 56$	Sedang	63	42%
$32 \leq x \leq 44$	Rendah	15	10%
Jumlah		150	100%

Hasil dari data Tabel 4.4, menunjukkan bahwa Tingkat *work engagement* dari 150 partisipan terbagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Sebanyak 72 orang (48%) berada pada kategori tinggi, 63 orang (42%) berada pada kategori sedang, dan 15 orang (10%) berada pada kategori rendah. Berdasarkan data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa skor *job crafting* sebagian besar diperoleh oleh karyawan PT. Samindo Utama Kaltim berada pada kategori tinggi.

Hasil Uji Asumsi

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. hasil Uji Normalitas antara *Job Crafting* dan *Work Engagement* pada Karyawan di Perusahaan PT. Samindo Utama Kaltim

	<i>Statistic</i>	P
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0.0713	0.430

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.6, menunjukkan nilai *unstandardized residual Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,0713 dengan sig. = 0,430 ($p > 0,05$). Dengan demikian, data penelitian berdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 6. hasil Uji Linearitas antara *Job Crafting* dan *Work Engagement* pada Karyawan di Perusahaan PT. Samindo Utama Kaltim

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	p
<i>Job Crafting</i>	883	1	883.3	20.2	<0.001
<i>Residuals</i>	6460	148	43.7		

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 4.6, diperoleh nilai Fhitung sebesar 20,2 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job crafting* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *work engagement* pada karyawan PT. Samindo Utama Kaltim. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi linear yang dibangun adalah signifikan.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7. hasil Uji Multikolinearitas antara *Job Crafting* dan *Work Engagement* pada Karyawan di Perusahaan PT. Samindo Utama

	VIF	Tolerance
<i>Job Crafting</i>	1.00	1.00

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada Tabel 4.7, variabel *Job Crafting* tidak mengalami masalah multikolinearitas. Hal ini karena nilai VIF sebesar 1,00 (< 10) dan nilai *tolerance* sebesar 1,00 ($> 0,10$), sehingga memenuhi kriteria tidak adanya multikolinearitas.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi antara *Job Crafting* dan *Work Engagement* pada Karyawan Perusahaan di PT. Samindo Utama Kaltim

	<i>Job Crafting</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Job Crafting</i>	Pearson's <i>r</i>	
	<i>df</i>	
	<i>p-value</i>	
	<i>N</i>	
<i>Work Engagement</i>	Pearson's <i>r</i>	0.347***
	<i>df</i>	148
	<i>p-value</i>	< 0.001
	<i>N</i>	150

Note. * $p < 0.001$

Berdasarkan hasil uji korelasi sederhana pada Tabel 4.7, menunjukkan bahwa tidak terdapat prediktor signifikan antara *job crafting* dengan *work engagement* ($r = 0,347$; $p < 0,001$). Artinya, semakin tinggi tingkat *job crafting* yang dilakukan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang mereka rasakan.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	R	R^2	Adjusted R^2	P
1	0.347	0.120	0.114	<0.001

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada Tabel 4.8, diketahui bahwa pada model 1 (*job crafting*) diperoleh nilai R sebesar 0,347 dan sig. < 0,001 ($p < 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa *job crafting* secara signifikan dapat memprediksi *work engagement* dengan kontribusi sebesar 12,0% ($R^2 = 0,120$).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Nilai t Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate
Intercept	30.741	5.575	5.51	<0.001	
<i>Job Crafting</i>	0.457	0.102	4.50	<0.001	0.347

Berdasarkan Tabel 4.9, diketahui bahwa variabel *job crafting* memiliki nilai signifikansi sebesar < 0,001 ($p < 0,001$) dengan nilai koefisien sebesar 0,457 dan *standardized estimate* sebesar 0,347. Hal ini menunjukkan bahwa *job crafting* merupakan prediktor positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *job crafting* yang dilakukan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang mereka rasakan.

Pembahasan

Hipotesis yang mengatakan bahwa *job crafting* sebagai prediktor signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Samindo Utama Kaltim diterima. Dengan kata lain *job crafting* mempunyai peran yang penting sebagai prediktor *work engagement*. Hal ini mungkin disebabkan oleh; 1) Sebagian karyawan perusahaan PT. Samindo Utama Kaltim menjelaskan bahwa ketika karyawan memiliki *job crafting* yang tinggi membuat mereka

bekerja lebih cepat dalam beradaptasi sehingga dapat mencapai *work engagement*, pernyataan tersebut didukung oleh hasil Masood *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa *job crafting* menjadi strategi penting bagi karyawan untuk menjaga motivasi dan menyesuaikan pekerjaannya ketika harapan karier tidak sepenuhnya terpenuhi. Dengan demikian, *job crafting* berperan tidak hanya dalam meningkatkan produktivitas, tetapi juga dalam mempertahankan kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji regresi sederhana dengan nilai $R = 0,347$ dan $p < 0,001$, yang berarti *job crafting* mampu memprediksi *work engagement* dengan kontribusi sebesar 12% ($R^2 = 0,120$). 2) Sebagian karyawan menganggap bahwa *job crafting* menjadi dasar yang penting untuk dapat mendukung mereka dalam melakukan tugas-tugasnya secara efektif dengan demikian mereka dapat mencapai *work engagement* yg diharapkan, pendapat tersebut didapatkan oleh Masood *et al.* (2020) yang mengatakan bahwa *job crafting* sebagai prediktor *work engagement*.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2017), yang menjelaskan bahwa *job crafting* merupakan upaya proaktif karyawan dalam mengatur ulang tuntutan pekerjaan dan sumber daya sehingga dapat meningkatkan keterikatan kerja. Individu memaknai *job crafting* sebagai strategi aktif untuk menciptakan perubahan dalam pekerjaan agar lebih serasi dengan kebutuhan, preferensi, dan nilai-nilai pribadi. Melalui penyesuaian pada aspek fisik, kognitif, maupun relasional, karyawan dapat menjadikan pekerjaan lebih bermakna serta selaras dengan tujuan personal mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Yesiltas (2024), yang menunjukkan bahwa *job crafting* memungkinkan karyawan mengubah batasan aktivitas kerja, melibatkan aspek fisik, kognitif, maupun relasional, sehingga pekerjaan lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi. Sejalan dengan temuan terkini yang dipublikasikan di *BMC Psychology* (2024), *job crafting* terbukti tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga membantu karyawan dalam mengelola tekanan kerja. Berbagai studi mutakhir juga menegaskan bahwa karyawan yang aktif melakukan *job crafting* cenderung lebih kreatif, produktif, serta memiliki tingkat keterlibatan kerja dan kesejahteraan yang lebih tinggi.

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil ini sejalan dengan temuan Bakker, Tims, dan Derks (2012) serta Wrzesniewski dan Dutton (2001) yang menegaskan bahwa *job crafting* dapat meningkatkan *work engagement* dengan cara memperluas relasi kerja, mengubah batasan pekerjaan, serta mengembangkan makna dari pekerjaan. Penelitian di Indonesia oleh Hadiyanto dan Supriyanto (2020) juga menemukan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan sektor industri. Namun, kontribusi *job crafting* dalam penelitian ini hanya sebesar 12%, yang relatif kecil dibandingkan penelitian sebelumnya. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh karakteristik unik perusahaan, budaya organisasi, atau perbedaan konteks pekerjaan yang memengaruhi keterikatan kerja karyawan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT. Samindo Utama Kaltim, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain dengan karakteristik berbeda. Selain itu, kontribusi *job crafting* terhadap *work engagement* hanya sebesar 12%, yang mengindikasikan bahwa terdapat variabel lain yang lebih dominan seperti dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, *work-life balance*, dan peluang pengembangan karier.

Metode pengumpulan data melalui kuesioner online yang bersifat *self-report* juga berpotensi menimbulkan bias subjektivitas dari responden. Ditambah lagi, desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, sehingga hanya mampu menunjukkan hubungan prediktif *antara job crafting dan work engagement*.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *job crafting* merupakan salah satu prediktor penting bagi peningkatan *work engagement* karyawan, namun bukanlah satu-satunya faktor yang berperan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang lebih luas serta memperluas konteks penelitian pada berbagai perusahaan dan sektor berbeda, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *job crafting* merupakan prediktor positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Samindo Utama Kaltim. Hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa *job crafting* memberikan kontribusi sebesar 12% terhadap *work engagement*. Artinya sebesar 12% variasi dalam *work engagement* karyawan dapat dijelaskan oleh *job crafting*, sedangkan 88% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Namun demikian, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih berada pada kategori sedang dalam *job crafting*, sementara tingkat *work engagement* mayoritas berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun *job crafting* terbukti menjadi prediktor, terdapat faktor lain yang juga berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan.

SARAN

1. Bagi Perusahaan

Pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk mengembangkan *job crafting* sebagai strategi dalam mendukung pelaksanaan tugas. Dengan demikian, karyawan memiliki ruang untuk menyesuaikan pekerjaannya sesuai dengan potensi dan kebutuhan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *work engagement*.

2. Bagi Penelitian Berikutnya

Penelitian berikutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi *work engagement*, seperti gaya kepemimpinan, tipe kepribadian, tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, serta pengalaman kerja. Selain itu, penelitian dapat menggunakan populasi yang lebih besar dan beragam, misalnya pada perusahaan pabrik atau sektor produksi, agar hasil penelitian lebih generalis dan dapat memberikan kontribusi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (Edisi ke-4). Pustaka Pelajar.
- [2] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards A Model of Work Engagement. Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- [3] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). *Job Demands-Resources Theory*.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- [4] Bakker, A. B., Demerouti, E., Boer, E. de, & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
 - [5] Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York, NY: Psychology Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203853047>
 - [6] Bakker, A. B., Tims, M., & Derk, D. (2012). *Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
 - [7] Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In *Purpose and meaning in the workplace*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/14183-005>
 - [8] Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, A. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3), 158–186. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.645>
 - [9] Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed* (ed. 4th). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
 - [10] Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (Edisi ke-4). SAGE Publications.
 - [11] Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi ke-1). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 - [12] Gujarati, D. N. (2020). *Basic Econometrics* (ed. 4th).
 - [13] Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2022). Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
 - [14] Huda Masood, Stefan Karajovic, dan M.-H. B. (2020). Extending the Job Crafting Theory: A Mixed Methods Investigation. *Academy of Management Proceedings, Vancouver*. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.10>
 - [15] I. Buil, E. Martínez, dan J. M. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement, and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
 - [16] Ike E. Onyishi, Christoph Nohe, Fabian O. Ugwu, Lawrence O. Amazue, dan G. H. (2024). When high work engagement is negative for family tasks: mechanisms and boundary conditions. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1403701>
 - [17] Joko Wiyanto, Dewi Juliah Ratnaningsih, dan S. S. (2017). Self-efficacy, career development, and work engagement on employee performance: Evidence from aviation sector organisations. *Journal of Enterprise and Development (JED)*, Diterbitkan Oleh Universitas Islam Negeri Mataram. <https://doi.org/10.20414/jed.v6i1.9395>
 - [18] Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and

- disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/256287>
- [19] Muhammad Yasir Imran, Natasha Saman Elahi, Ghulam Abid, Fouzia Ashfaq, dan S. I. (2020). Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/joitmc6030082>
- [20] Najla, Ivira 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/https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.833>
- [21] Parker, S. K., & Collins, C. G. (2018). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633–662. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- [22] Petrou, P., Bakker, A. B., & Heuvel, M. van den. (2017). Weekly job crafting and leisure crafting: Implications for meaning-making and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 129–152. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/joop.12160>
- [23] Resources, S. (2025). *PT. Samindo Utama Kaltim*. <https://www.samindoresources.com/>
- [24] Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*. Holt, Rinehart and Winston.
- [25] Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- [26] Schaufeli, G. M. dan W. B. (2022). The impact of engaging leadership on employee engagement and team effectiveness: A longitudinal, multi-level study on the mediating role of personal- and team resources. *PLOS ONE*, 17(6). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269433>
- [27] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Sage Journals*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- [28] Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In *Research in Social Issues in Management (Vol. 5): Managing Social and Ethical Issues in Organizations* (pp. 135–177).
- [29] Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(71–92). <https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- [30] Schaufeli, W., & Bakker, A. (2001). Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie. *Gedrag En Organisatie*, 14(5), 229–253. <https://pure.eur.nl/en/publications/werk-en-welbevinden-naar-een-positieve-benadering-in-de-arbeids-e>
- [31] Schaufeli WB, Salanova M, G.-R. V. and B. A. (2001). Relaxation of classical particles in two-dimensional anharmonic single-well potentials. *Physical Review E - Statistical Physics, Plasmas, Fluids, and Related Interdisciplinary Topics*, 63(2), 5.

- <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- [32] Sekaran, U. (2023). *Research methods for business: A skill building approach* (ed. 4th). John Wiley & Sons.
- [33] Shutao Zhang, Pengfei Su, S. L. (2021). Fusion of Cognitive Information: Evaluation and Evolution Method of Product Image Form. *Computational Intelligence and Neuroscience*, Article ID 5524093, 13 pages. <https://doi.org/10.1155/2021/5524093>
- [34] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- [35] Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- [36] 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>
- [37] Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- [38] Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2017). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- [39] Yesiltas, M. Y. A. dan M. (2024). The Impact of Job Crafting Dimensions on Work Engagement Among Nurses: The mediating role of psychological capital. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 19(2). <https://doi.org/10.24083/apjhm.v19i2.3313>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN