



**Journal of Human And Education**  
Volume 5, No. 1, Tahun 2025, pp 589-596  
E-ISSN 2776-5857, P-ISSN 2776-7876  
Website: <https://jahe.or.id/index.php/jahe/index>

## **Pengaruh Job Crafting Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Work Engagement**

**Ernawan Dwi Hanartyo<sup>1</sup>, Putri Fadia<sup>2</sup>**

Universitas Esa Unggul

Email: [ernawan@esaunggul.ac.id](mailto:ernawan@esaunggul.ac.id), [pfadia00@student.esaunggul.ac.id](mailto:pfadia00@student.esaunggul.ac.id)

### **Abstrak**

Untuk memahami hubungan antara *job crafting*, *work environment*, dan *employee performance*, studi ini menggunakan *work engagement* sebagai media. Untuk pendekatan kuantitatifnya, studi ini menggunakan strategi penelitian kausal. Sampel penelitian terdiri dari seluruh 187 karyawan organisasi Draco Group. Kami mengumpulkan data untuk studi kami dengan mensurvei semua karyawan Draco Group menggunakan Google Forms. Efek langsung dan tidak langsung adalah dua cara untuk mengkategorikan hasil studi. Hasil studi ini menunjukkan bahwa *job crafting* adalah komponen terpenting dalam mendorong keterlibatan karyawan. Studi ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi keterlibatan dan kinerja. Selanjutnya, *job crafting* dan kinerja karyawan terhubung melalui keterlibatan kerja. Dan ketika karyawan mencintai apa yang mereka lakukan untuk suatu pekerjaan, itu membuat mereka lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan meningkatkan output mereka.

**Kata Kunci:** *Job Crafting, Work Environment, Kinerja Karyawan, Work Engagement*

### **Abstract**

In order to comprehend the connection between job crafting, the work environment, and employee performance, this study utilizes work engagement as a medium. For its quantitative approach, this study used a causal research strategy. The research sample consisted of all 187 employees of the Draco Group organization. We collected data for our study by surveying all of Draco Group's employees using Google Forms. Direct and indirect effects are two ways to categorize the study's results. The results of this study demonstrate that job crafting is the most important component in fostering employee engagement. The study also shows that the work environment affects engagement and performance. Next, job crafting and employee performance are connected through work engagement. And when employees love what they do for a job, it makes them more invested in their work and increases their output.

**Keywords:** *Job Crafting, Work Environment, Employee Performance, Work Engagement*

### **PENDAHULUAN**

Manajemen bertujuan untuk menunjang terwujudnya visi, maksud, tujuan, dan sasaran organisasi dengan cara membina kinerja pegawai. Standar keberhasilan dan tolak ukur organisasi dapat ditentukan dan dievaluasi oleh individu atau kelompok pekerja yang memiliki standar dan kriterianya sendiri (Saryono et al., 2022). Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak langsung pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi berkorelasi erat dengan kinerja karyawannya. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kualitas kerja karyawannya. Di sisi lain, tujuan perusahaan akan terhambat oleh kinerja karyawan yang tidak berkualitas (Amalia, 2022).

Indikator permasalahan yang terjadi di perusahaan mengenai kinerja karyawan dapat dilihat dari adanya beberapa individu yang menyederhanakan tugas-tugas saat ini, serta banyaknya karyawan yang menunjukkan kurangnya kepatuhan terhadap jam kerja hal lainnya

terlihat pula ada beberapa karyawan yang mangkir dari tugas dan tanggungjawabnya. Penurunan kinerja karyawan tersebut kemudian berimbas penurunan hasil kinerja perusahaan. Penurunan kualitas kinerja karyawan dikarenakan karyawan sudah tidak lagi memiliki rasa akan makna kerja (Yulivianto, 2019).

*Job crafting* merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi produktivitas pekerja. Para peneliti telah meneliti bagaimana *job designing* mempengaruhi produktivitas di masa lalu. *Job crafting* dapat meningkatkan produktivitas, menurut penelitian oleh Shang (2022), Lestari & Rojuaniah (2023), dan Monita et al. (2020). Pekerja yang berkontribusi pada penciptaan banyak pekerjaan, menurut hasil ini, akan lebih bangga dengan pekerjaan mereka dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik secara keseluruhan. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan keterampilan *job crafting*. Bertentangan dengan temuan kami, Albana (2019) dan Maulana (2022) tidak menemukan bahwa *job crafting* berdampak pada kinerja karyawan.

Kualitas lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Karakteristik tempat kerja mempengaruhi produktivitas, menurut Saputra dkk. (2018). Hal ini semakin memperkuat bukti bahwa tempat kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan efisiensi. Penelitian sebelumnya telah mengkonfirmasi hasil penyelidikan ini dengan menemukan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan, seperti Oktaviani dkk. (2020), Subiantoro dkk. (2019), Hanafi & Syah (2021), dan Sari dkk. (2021). Sebaliknya, Nurhuda dkk. (2020) dan Bahri dan Siahaan (2019) tidak menemukan korelasi antara faktor-faktor di tempat kerja dan produktivitas, sehingga temuan mereka bertentangan dengan penelitian-penelitian tersebut.

Penelitian dari Setyawati & Nugrohoseno (2019) dan Maulana (2022) menghasilkan hasil uji bahwa work engagement memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan temuan Sari et al. (2021), Ruhiyat et al. (2022), dan Lesmana et al. (2021), yang semuanya mencapai kesimpulan serupa. Menurut temuan ini, produktivitas meningkat ketika karyawan mengerahkan lebih banyak upaya dalam pekerjaan mereka. Munparidi dan Sayuti (2020) dan Manopo et al. (2022) tidak menemukan korelasi antara keterlibatan karyawan dan peningkatan kinerja di tempat kerja, yang bertentangan dengan temuan kami. Demikian pula, Shang (2022) mengamati lembaga pendidikan Tiongkok untuk melihat bagaimana *job crafting* memengaruhi kinerja di tempat kerja melalui faktor mediasi makna kerja dan keterlibatan kerja.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan adanya pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lain tidak menemukan adanya hubungan antara lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, *job crafting*, dan kinerja di tempat kerja. Di antara ketidaksesuaian dan informasi yang hilang adalah fakta bahwa penelitian ini mengganti variabel lingkungan kerja dengan variabel makna kerja. Hal ini dikarenakan, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, lingkungan kerja merupakan komponen yang dapat mendorong produktivitas sehingga berdampak pada kinerja. Setelah itu, terjadi kekosongan fokus penelitian. Pada penelitian sebelumnya fokusnya ada pada beberapa jenis objek penelitian seperti perusahaan kontraktor, perusahaan energi, institusi pendidikan, perusahaan transportasi, perbankan. Sementara pada penelitian ini memilih subjek pemeriksaan menggunakan korporasi yang bergerak di bidang distribusi sistem proteksi kebakaran dan keamanan sebagai objek penelitiannya.

Selanjutnya, terdapat inkonsistensi temuan penelitian sebelumnya mengenai dampak *job crafting*, *work environment*, dan *work engagement* pada kinerja karyawan. Hal ini memerlukan kebaruan dalam respon penelitian saat ini untuk menindaklanjuti melalui penelitian agar ditemukan konfirmasi hasil penelitian terdahulu sehingga memberikan jaminan konsistensi terhadap hasil penelitian selanjutnya. Sehingga sebuah studi akan dilakukan terhadap personel organisasi yang menyediakan layanan proteksi kebakaran, mekanikal, dan listrik yang lengkap dan komprehensif di Indonesia. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menentukan dampak *job crafting* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan keterlibatan kerja.

## **METODE**

Dengan keterlibatan karyawan sebagai mediator, studi ini berupaya menyelidiki dampak *job crafting* dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Faktor-faktor independen, dependen, dan mediasi diperiksa melalui sudut pandang kausalitas, yaitu pendekatan yang berupaya menjelaskan hubungan sebab-akibat. Sirkulasi udara, fasilitas dan infrastruktur, interaksi antar

pekerja, pencahayaan, dan atmosfer kerja merupakan indikator yang digunakan untuk mempelajari variabel penyusunan pekerjaan, sedangkan indikator *job crafting* fisik dan relasional digunakan untuk menganalisis variabel lingkungan kerja. Keterlibatan kerja mengacu pada tanda-tanda keterlibatan, kolaborasi, dan partisipasi di tempat kerja, sedangkan variabel kinerja mengevaluasi karyawan berdasarkan jumlah, kualitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Untuk melakukan penelitian ini, para peneliti menggunakan proses seleksi yang berupaya merekrut 187 karyawan penuh waktu dengan setidaknya satu tahun pengalaman. Kuesioner Google Form dengan 21 pernyataan dan skala Likert untuk setiap variabel digunakan untuk mengumpulkan data. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan analisis regresi linier berganda dan SEM-PLS untuk pemrosesan data. Sebagai bagian dari analisis, kami memeriksa validitas dan reliabilitas instrumen, validitas diskriminan model pengukuran menurut kriteria Fornell-Larcker, pengujian R-kuadrat model struktural, dan signifikansi hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut temuan studi tersebut, *job crafting* memang memengaruhi produktivitas pekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja ingin melihat perubahan pada sifat pekerjaan mereka, karyawan cenderung bisa mengubah konsep pekerjaan itu sendiri, karena karyawan memiliki kepercayaan akan hal tersebut. Dalam mengatasi masalah di tempat kerja, karyawan dapat membangun kepercayaan diri melalui *job crafting* agar karyawan dapat mengubah cara pandangan terhadap pekerjaan (Sulistiyorini & Zahra, 2021). Menurut beberapa penelitian terdahulu, *job crafting* dapat memengaruhi kinerja karyawan; misalnya, Emmywati et al. (2020), Setyawati & Nugrohoseno (2019), dan Shang (2022). Sehingga kedepannya manajemen perusahaan dapat memperhatikan unsur *job crafting* pada setiap karyawan guna menunjang kinerja dari karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil studi ini menunjukkan bahwa unsur-unsur di tempat kerja memiliki dampak besar pada produktivitas. Penelitian kami selanjutnya menunjukkan bahwa *work environment* dalam suatu organisasi merupakan faktor penting yang memerlukan perhatian manajemen, karena berdampak signifikan terhadap karyawan (Nabawi, 2019). Pekerja akan lebih produktif jika mereka mampu melakukan pekerjaan mereka dalam suasana yang baik, aman, nyaman, dan mendukung, serta jika fasilitas yang tersedia membuat pekerjaan mereka lebih mudah. Sapparet et al. (2018), Subiantoro et al. (2019), Sari et al. (2021), dan Natakusumah et al. (2020) semuanya telah menemukan bahwa faktor-faktor di tempat kerja memengaruhi hasil kerja karyawan. Menjaga kinerja karyawan semudah memperhatikan lingkungan kerja, maka bisa saja sebuah perusahaan belum dapat menjaga *work environment* dari karyawannya akan dapat menurunkan kinerja mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki dampak yang substansial dan menguntungkan pada keterlibatan karyawan di tempat kerja. Keterlibatan karyawan secara langsung dipengaruhi oleh *job crafting*. Menurut Syah (2020) seorang karyawan yang mempunyai *job crafting* cenderung memiliki peran dalam mengelola pekerjaannya menjadi efektif dan efisien. *Job crafting* diimplementasikan agar dapat memotivasi karyawan dalam keterikatan pekerjaannya sehingga pekerjaan mereka lebih bermakna. *Job crafting* digunakan karyawan sebagai inisiatif mengubah aspek pekerjaan mereka sehingga terciptanya keseimbangan atas tuntutan pekerjaan. Konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *job crafting* mempengaruhi keterlibatan dalam pekerjaan, hasilnya sejalan dengan penelitian (Octorini et al., 2021), (Syah, 2020), (Havila & Budiman, 2022), (Mulyadi & Permana, 2022). Dengan begitu *job crafting* dan *work engagement* memiliki keterikatan satu sama lain, adanya peningkatan pada *job crafting* pada karyawan maka akan meningkatkan pengaruhnya terhadap *work engagement*.

Menurut analisis tersebut, gairah karyawan terhadap pekerjaan mereka sangat ditingkatkan oleh variabel-variabel di tempat kerja. Studi tersebut juga menemukan bahwa elemen-elemen lingkungan fisik termasuk pencahayaan, ventilasi, kebisingan, getaran, suhu, dan limbah kimia semuanya berdampak pada motivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu dari Anam & Anggraini (2023), Pranitasari et al. (2022), Kurniawan et al. (2022), dan Tyas & Nurhasanah (2019) membuktikan bahwa *work environment* berpengaruh terhadap *work engagement*. Terciptanya

*work engagement* dikarenakan suasana kerja yang kondusif bagi karyawan yang diciptakan oleh *work environment*. Tidak hanya *work environment* yang nyaman dan kondusif, tapi keamanan sesama rekan kerja juga sangat penting agar *work engagement* di perusahaan meningkat.

Menurut hasil penelitian, efisiensi pekerja berbanding lurus dengan seberapa besar investasi yang mereka curahkan pada pekerjaannya. Berdasarkan temuan ini, tampaknya bagaimana organisasi mampu menugaskan karyawannya tugas-tugas yang menantang. Ini berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk melakukan pendekatan pemecahan masalah dengan kemampuan maksimalnya. Antusiasme pekerja meningkatkan produktivitas karena karyawan yang terlibat lebih cenderung memberikan segalanya untuk kebaikan bersama perusahaan (Wahyuni et al., 2022). Beberapa penelitian, termasuk Syamsuri (2018), Emmywati et al. (2020), dan Natakusumah et al. (2020), telah menemukan bahwa faktor tempat kerja berdampak pada kinerja karyawan. Temuan kami memberikan kredibilitas pada penelitian ini. Semakin perusahaan memperhatikan karyawan dengan memberikan karyawan pelatihan, *work engagement* akan tercipta dan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Anggota staf yang antusias dengan pekerjaan mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai sasaran, dan mereka yang merasakan hubungan mendalam dengan organisasi akan mengerahkan upaya ekstra untuk memastikan keberhasilannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dengan membuat mereka lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Inovasi tempat kerja tampaknya berdampak pada hasil kerja karyawan, seperti yang ditunjukkan di sini. Orang-orang yang pandai dalam *job crafting* biasanya lebih terlibat dalam apa yang mereka lakukan, yang mengarah pada hasil kerja yang lebih berkualitas. *Job crafting* yang efektif dapat meningkatkan produktivitas. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *job crafting* berdampak pada kinerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa *job crafting* dimediasi oleh keterikatan kerja (Syah, 2020; Pari & Azalea, 2019; Yulivianto, 2019). Pekerja yang mengambil inisiatif untuk merencanakan tugas mereka sendiri cenderung lebih produktif secara keseluruhan.

Temuan studi ini menunjukkan bahwa *job crafting* meningkatkan kinerja di tempat kerja dengan cara yang positif dan bermakna secara statistik. Lingkungan kerja kemungkinan memiliki efek substansial dan bermanfaat pada kinerja karyawan sebagai hasil dari *job crafting*. Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi dan lingkungan kerja yang berkualitas tinggi berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, menurut laporan ini. Selain itu, tempat kerja yang produktif memudahkan untuk meramalkan bagaimana kinerja karyawan. Pentingnya lingkungan kerja pada kinerja karyawan disorot oleh Saputra et al. (2018). Hasil studi ini memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa tempat kerja yang dirancang dengan baik dan mendukung dapat meningkatkan efisiensi. Beberapa penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa faktor-faktor tempat kerja memoderasi hubungan antara faktor-faktor tempat kerja dan kinerja karyawan. Peneliti Trisninawati dan Elpanso (2022) dan Ambarsari dan rekan (2021) telah melakukan penelitian semacam itu. Bisnis dapat meningkatkan moral dan produktivitas di tempat kerja dengan mendorong partisipasi yang lebih aktif dari pekerja, yang pada gilirannya meningkatkan kondisi kerja.

## **SIMPULAN**

*Job crafting* dan kualitas lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui faktor mediasi keterlibatan kerja, menurut pembahasan dan analisis data ada konsekuensi substansial terhadap temuan studi tersebut. Karena itu, studi yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan di tempat kerja telah menunjukkan bahwa pekerjaan baru yang diciptakan adalah indikator yang paling penting. Satu aliran pemikiran berpendapat bahwa manajer harus membiarkan anggota staf mereka membuat keputusan mereka sendiri ketika mengerjakan proyek; ini memiliki dua manfaat: pertama, memberi pekerja lebih banyak wewenang atas pekerjaan mereka sendiri, dan kedua, mendorong mereka untuk berpikir kreatif dan fisik, yang pada gilirannya mengarah pada pengalaman kerja yang lebih baik. Pengalaman kerja karyawan mencakup semua faktor yang memengaruhi interaksi mereka dengan pekerjaan mereka, seperti hubungan mereka dengan rekan kerja, aktivitas yang mereka lakukan, lingkungan tempat mereka bekerja, dan peraturan serta prosedur perusahaan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Esa Unggul yang telah memberikan dukungan penuh, baik secara materil maupun moril, dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albana, H. (2019). Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Di Pt. Terminal Teluk Lamong, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 210–219.
- Amalia, N. N. (2022). *4 Indikator kinerja karyawan untuk penilaian evaluasi dari perusahaan*. Ekrut Media.
- Ambarsari, V. R., Khuzaini, & Prijati. (2021). Employee engagement memediasi pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Inovasi*, 17(2), 239–247.
- Anam, S., & Anggarani, A. (2023). Pengaruh Work Environment Dan Self Efficacy Terhadap Work Engagement Yang Dimediasi Oleh Organizational Trust. 2(3), 397–418.
- Danish, R. Q., Draz, U., & Ali, H. Y. (2015). Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Sector of Pakistan. *American Journal of Mobile Systems, Applications and Services*, 1(2), 102–109.
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2010). *Fundamental of Human Resource Management*. John Wiley & Sons, Inc.
- Emmywati, E., Sukatmadiredja, N. R., & Wibowo, B. S. (2020). Job Crafting, Work Engagement and Sustainable for Employee Performance in Directorate of Telecommunications Direktorat General of Postal and Informatics Implementation in Jakarta. *Media Mahardhika*, 18(2), 179–191. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v18i2.146>
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Hanafi, K. M., & Syah, T. Y. R. (2021). The Moderating Role of Demographic Factors in the Relationship among Job Satisfaction, Work Environment, Work Motivation to Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(1), 1–13. <https://doi.org/10.15294/jdm.v10i1.17359>
- Havila, H., & Budiman, A. (2022). Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement pada Pegawai Unit Pelayanan Teknis BPPD. Bandung Conference Series ..., 200–206.
- Kurniawan, Y. D., Hartono, H. R. P., Anwar, S., & Niazi, H. A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Ria Busana Di Rongkasbitung). *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 11(2), 109. <https://doi.org/10.36080/jem.v11i2.2069>
- Lesmana, H., Indradewa, R., & Syah, T. Y. R. (2021). Organization Innovation Effect On Job Satisfaction And Employee Engagement Over Job Performance At PT. UTAC Manufacturing Services Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 5(3), 208–215. <https://doi.org/10.51971/joma.v5n3.057602021>
- Lestari, R. A., & Rojuaniah. (2023). Pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Karyawan dan Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 22684–22698.
- Li, H., & Yang, X. (2018). When a calling is living: Job crafting mediates the relationships between living a calling and work engagement. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 9(2), 77–106.
- Manopo, B., Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN di Dina Pariwisata Kota Manado Pada Masa Pandemi COVID-19. 10(3), 944–952.
- Maulana, M. (2022). Pengaruh Job Crafting, Communication Skills Dan Work Environment Terhadap Job Performance Dengan Hubungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Mikro BRI Kanca Demak. *JUEB: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 99–110. <https://doi.org/10.55784/jueb.v1i3.276>
- Monita, Y., & Mahdani. (2020). Pengaruh Job Crafting Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Perta Arun Gas (Pag) Lhokseumawe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI PERINGKAT*, 4(3), 517–529.

- Mulyadi, M. R. V., & Permana, R. H. (2022). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Bagian IT PT X. *Jurnal Riset Psikologi*, 45–52. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.828>
- Munparidi, & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 2020.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudiby, P. (2020). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. 7, 51–59.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *IQTISHA Dequity Jurnal MANAJEMEN*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>
- Octorini, A. C. N., Trirahayu, D., & Nisa, C. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Dan Job Crafting Terhadap Work Engagement Karyawan Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(1), 40–55. <https://doi.org/10.35814/jimp.v1i1.2066>
- Oktaviani, R., Susanti, E., & Syah, T. Y. R. (2020). The Role of Empowerment and Work Environment on Employee Performance Supported Over Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(5), 270–275.
- 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.
- Permadi, I. K. O., Landra, N., Teja Kusuma, I. G. A. E., & Sudja, I. N. (2018). The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(February), 1248–1258.
- Pranitasari, D., Setianingsih, W., Prastuti, D., Hermastuti, P., & Saodah, E. S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja. *Jurnal Inovasi Aparatur*, 4(1), 373–386.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (7th ed.)*. PT. Raja Grafindo.
- Ruhyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 90–110. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1855>
- Saks, A. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Saks, M. A. (2022). Caring human resources management and employee engagement. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2021.100835>
- Saputra, R. W., Akos, M., & Asmawatiy, C. (2018). Pengaruh Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Yang Dimediasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 2(2), 175–243.
- Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, R. I. P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Perwira Redi, A. A. N. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1), 1–11. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>
- Saryono, S., Amin, S., & Yacob, S. (2022). Job Crafting Sebagai Faktor Mediasi Pada Kepribadian The Big Five Model Terhadap Kinerja Pegawai Polres Batanghari. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(1), 117–130.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- 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>
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Setyawati, S. M., & Nugrohoseno, D. (2019). Praktik Sdm, Job Crafting Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 619–628.
- Shang, W. (2022). The Effects of Job Crafting on Job Performance among Ideological and Political Education Teachers: The Mediating Role of Work Meaning and Work Engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 14(14). <https://doi.org/10.3390/su14148820>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sinaga, T. M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan Triana. *Jurnal Ilmiah Smart*, IV(2), 167–180.
- Slemp, G. R., & Brodrick, D. A. V. (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15, 957–977.
- Subiantoro, D. A., Utari, W., & Hartati, S. (2019). Analisis Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(4), 424–437. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i4.223>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (7th ed.)*.
- Sulistiyorini, D., & Zahra, G. A. (2021). Correlation between Job Crafting and Employee Resilience during Pandemic Covid-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.18502/kss.v4i15.8229>
- Syah, N. D. (2020). Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagagement melalui Psychological Meaningfulness Karyawan PT Boma Bisma Bisma Indra (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1257. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1257-1267>
- Syamsuri, A. R. (2018). Analisis Budaya Kaizen dan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan). *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 171–179. <https://doi.org/10.33059/jseb.v9i2.765>
- 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>
- Trisninawati, T., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee engagement. *Mbia*, 20(3), 275–284. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i3.1616>
- Tyas, A. A. W. P., & Nurhasanah, N. (2019). Model Keterkaitan Lingkungan Kerja , Kompetensi , terhadap Keterikatan Kerja melalui Self Efficacy di Balitbang Kementrian Hukum dan HAM RI. Conference Paper, November.
- Tyssen, T. (1996). *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula (A. H. Pudjaatmaka (trans.))*. Arcam.
- Viet, P. Q. (2018). The Impact of Proactive Personality on Job Performance through Job Crafting: The Case of Vietcombank in Ho Chi Minh City. *Business and Economic Research*, 8(3), 149. <https://doi.org/10.5296/ber.v8i3.13513>
- Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Work Engagement, Komitmen Organisasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Ekobistek*, 11, 118–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.323>
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity In Work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1, 281–302.
- Yanuari, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29>

- Yulivianto, T. S. (2019). Job Crafting Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(4), 1017–1028.
- Zhang, N., Xu, D., Li, J., & Xu, Z. (2022). Effects of role overload, work engagement and perceived organisational support on nurses' job performance during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, 30(4), 901–912. <https://doi.org/10.1111/jonm.13598>