



Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus pada Karyawan Percetakan di Kota Samarinda

Muhammad Said^{1*}, Dirga Lestari AS²

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia ^{1,2}

*Email Korespondensi: muhsaid059@gmail.com

Diterima: 20-06-2026 | Disetujui: 25-06-2026 | Diterbitkan: 27-06-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job crafting on employee performance with work engagement as a mediating variable among printing industry employees in Samarinda City. The creative economy in Indonesia, particularly the printing industry, has undergone significant transformation due to digital technology advancements. This research employs a quantitative approach with an explanatory design. Data were collected through questionnaires from 140 printing employees selected using purposive sampling. The analysis was conducted using Structural Equation Modeling with SmartPLS 4. The results indicate that job crafting has a positive and significant effect on employee performance (coefficient 0.363; p-value 0.000). Job crafting also has a positive and significant effect on work engagement (coefficient 0.806; p-value 0.000). Work engagement has a positive and significant effect on employee performance (coefficient 0.599; p-value 0.000). Furthermore, work engagement mediates the relationship between job crafting and employee performance (indirect effect 0.483; p-value 0.000). The R² of 0.841 indicates that 84.1% of employee performance variation is explained by job crafting and work engagement. These findings provide implications for printing business owners to provide space for job crafting and create a supportive work environment to enhance engagement and performance.

Keywords: Job Crafting; Work Engagement; Employee Performance; Printing Industry.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan dengan work engagement sebagai variabel mediasi pada karyawan industri percetakan di Kota Samarinda. Ekonomi kreatif Indonesia, khususnya percetakan, mengalami transformasi signifikan akibat kemajuan teknologi digital. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 140 karyawan percetakan di Samarinda yang dipilih dengan purposive sampling. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,363; p-value 0,000). Job crafting juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement (koefisien 0,806; p-value 0,000). Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (koefisien 0,599; p-value 0,000). Work engagement memediasi hubungan job crafting dan kinerja (pengaruh tidak langsung 0,483; p-value 0,000). Nilai R² 0,841 menunjukkan 84,1% variasi kinerja dijelaskan oleh job crafting dan work engagement. Temuan ini memberikan implikasi bagi pemilik usaha percetakan untuk memberi ruang job crafting dan menciptakan lingkungan kerja suportif guna meningkatkan

keterikatan dan kinerja karyawan.

Katakunci: *Job Crafting; Work Engagement; Kinerja Karyawan; Industri Percetakan.*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Said, M., & Lestari AS, D. (2026). Pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Karyawan dengan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus pada Karyawan Percetakan di Kota Samarinda. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 1359-1369. <https://doi.org/10.63822/zr7sq374>

PENDAHULUAN

Ekonomi kreatif di Indonesia mengalami perkembangan pesat dan memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional. Data dari Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) dan Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa dalam periode 2010–2015, Produk Domestik Bruto (PDB) sektor ini mengalami kenaikan yang cukup besar, dengan rata-rata pertumbuhan tahunan mencapai lebih dari 10%. Pada tahun 2016, ekonomi kreatif menyumbang sekitar 7,44% terhadap total PDB nasional, dengan nilai mencapai lebih dari Rp900 triliun. Selain itu, sektor ini juga menjadi sumber utama bagi lebih dari 8 juta unit usaha yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia (Rahmi, 2018). Salah satu bagian dari ekonomi kreatif adalah industri percetakan yang mengalami transformasi signifikan seiring dengan kemajuan teknologi digital. Saharja et al. (2021) menunjukkan bahwa peralihan dari metode cetak konvensional ke *digital printing* telah membuka peluang bisnis baru yang lebih efisien dan fleksibel, memungkinkan proses produksi yang lebih cepat dengan biaya yang lebih rendah, serta kemampuan mencetak dalam jumlah kecil tanpa mengorbankan kualitas.

Karyawan atau pekerja menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja, namun banyak di antaranya tidak menyukai pekerjaan mereka dengan berbagai alasan seperti gaji yang tidak memadai, kurangnya apresiasi, komunikasi yang tidak lancar, beban kerja berlebih, hingga minimnya kesempatan pengembangan diri (Morris, 2021). Sekitar 71% orang dewasa mengalami setidaknya satu gejala stres di tempat kerja (Buckingham, 2022). Penelitian Rahmatunnisa & Badri (2025) menemukan bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga diungkapkan oleh Almaududi (2019) dan Sulastri & Onsardi (2020) yang menyatakan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Padahal, mencintai pekerjaan yang tepat dapat mentransformasi hidup seseorang karena memungkinkan peniti karir yang memberi kepuasan serta mempertahankan motivasi (O'Donnel, 2018). Pekerjaan yang dijalani seharusnya dipenuhi oleh hal-hal yang disukai; apabila lebih dari 80% adalah hal yang tidak disukai, kecenderungan mengalami burnout meningkat tajam (Buckingham, 2022).

Salah satu cara untuk mengurangi burnout adalah dengan melakukan *job crafting*. Febby Ariyanti et al. (2022) menjelaskan bahwa *job crafting* berperan dalam meningkatkan *psychological well-being*, yang pada gilirannya dapat mengurangi burnout dan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Melalui *job crafting*, karyawan dapat menyesuaikan tugas (*task crafting*), membangun hubungan kerja yang lebih positif (*relational crafting*), dan mengubah cara pandang terhadap pekerjaan (*cognitive crafting*). Hal ini memungkinkan karyawan merasa lebih memiliki kendali atas pekerjaan mereka, meningkatkan motivasi intrinsik, serta mengurangi stres akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi. *Psychological well-being* yang lebih baik mendorong karyawan untuk lebih berenergi, produktif, dan nyaman dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi (Ariyanti et al., 2022).

Kim et al. (2013) menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan dalam organisasi. *Work engagement* didefinisikan sebagai keadaan motivasi afektif yang positif dalam pekerjaan, yang ditandai dengan energi, dedikasi, dan keterlibatan mendalam terhadap tugas yang dilakukan. Studi menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *engagement* tinggi cenderung lebih termotivasi, memiliki tingkat energi yang lebih baik, serta lebih fokus dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Model *job demands-resources* (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2017) menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi merupakan faktor utama yang mendorong keterlibatan kerja, yang kemudian berdampak pada

peningkatan kinerja.

Meskipun *job crafting* dapat meningkatkan keterlibatan kerja, banyak karyawan di industri percetakan belum memanfaatkannya secara optimal. Studi oleh Letona-Ibañez et al. (2021) menemukan bahwa sebagian besar pekerja berada pada tingkat *job crafting* yang rendah hingga sedang, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan kepuasan kerja. Industri percetakan di Samarinda, seperti di banyak kota lain di Indonesia, menghadapi tantangan signifikan akibat kemajuan teknologi dan perubahan permintaan pasar. Data menunjukkan industri ini mengalami penurunan jumlah pekerjaan sejak pandemi COVID-19, dengan kehilangan sekitar 900 pekerjaan antara Februari dan April 2020, dan terus menurun hingga 3.600 pekerjaan pada Juni 2024. Adopsi teknologi baru seperti pencetakan digital dan 3D, serta promosi produk melalui media sosial, mengubah keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerja percetakan.

Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji hubungan antara *job crafting*, *work engagement*, dan kinerja karyawan. Kim et al. (2013) menemukan bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Bakker & Demerouti (2017) melalui model JD-R menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan mendorong keterlibatan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja. Ariyanti et al. (2022) menjelaskan bahwa *job crafting* berperan dalam meningkatkan *psychological well-being* dan mengurangi burnout. Namun, masih terbatas penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks industri percetakan, khususnya di Kota Samarinda.

Perbedaan penelitian ini dengan studi-studi sebelumnya terletak pada: (1) objek penelitian pada karyawan industri percetakan yang sedang menghadapi transformasi digital; (2) konteks lokal di Kota Samarinda yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur manajemen sumber daya manusia; serta (3) pengujian peran mediasi *work engagement* dalam hubungan antara *job crafting* dan kinerja karyawan pada sektor usaha kecil dan menengah.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan percetakan di Samarinda? (2) Apakah *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan percetakan di Samarinda? (3) Apakah *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan percetakan di Samarinda? (4) Apakah *work engagement* memediasi pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan percetakan di Samarinda? Hipotesis yang diajukan adalah: H1: *Job crafting* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; H2: *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement*; H3: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; H4: *Work engagement* memediasi pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan percetakan di Kota Samarinda. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta manfaat praktis bagi pelaku usaha percetakan dalam mendorong karyawan untuk lebih aktif dan bersemangat dalam bekerja guna meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan

percetakan di Kota Samarinda. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), variabel independen adalah *job crafting* (X), dan variabel mediasi adalah *work engagement* (M).

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran dan jabatan yang diemban dalam organisasi. Indikator kinerja karyawan meliputi: memberikan hasil kerja terbaik sesuai standar, menyelesaikan tugas sesuai target, menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu, tidak membuang-buang waktu atau sumber daya, mampu bekerja secara mandiri, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. *Job crafting* didefinisikan sebagai perilaku proaktif karyawan untuk membentuk dan memodifikasi pekerjaan agar lebih sesuai dengan nilai, minat, dan kemampuan pribadi, dengan tujuan mencapai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia. Indikator *job crafting* yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari Vanbelle et al. (2023) dengan empat item pernyataan: membuat perubahan dalam pekerjaan agar merasa lebih baik, mengubah pekerjaan agar lebih sesuai dengan diri sendiri, mengubah pekerjaan agar memperoleh hasil yang efektif dan optimal, serta membuat perubahan dalam pekerjaan agar dapat bekerja lebih baik. *Work engagement* didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, merasa termotivasi, antusias dalam menjalankan tugas, serta bangga terhadap pekerjaannya. Indikator *work engagement* menurut Vanbelle et al. (2023) terdiri dari tiga dimensi: merasa penuh semangat saat bekerja, pekerjaan membuat merasa termotivasi, dan merasa senang saat bekerja dengan serius.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di industri percetakan di Kota Samarinda dengan jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu: (1) responden merupakan karyawan di salah satu industri percetakan di Samarinda; (2) responden telah bekerja minimal satu tahun; serta (3) bekerja di percetakan yang beroperasi di wilayah Kota Samarinda. Penentuan jumlah sampel mengacu pada Hair et al. (2019) dengan jumlah indikator dikalikan 10. Penelitian ini menggunakan 13 indikator, sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 130 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan percetakan di Kota Samarinda. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *variance* dengan bantuan *software* SmartPLS. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji validitas konvergen dievaluasi menggunakan nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dinyatakan valid jika nilai *loading factor* > 0,70 (atau 0,40-0,70 dapat diterima jika AVE > 0,50), dan nilai AVE > 0,50 yang menunjukkan bahwa konstruk menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya (Hair et al., 2019). Uji validitas diskriminan dinilai menggunakan kriteria HTMT (*heterotrait-monotrait ratio*) dengan nilai < 0,90 yang menunjukkan bahwa konstruk berbeda secara signifikan dari konstruk lain. Uji reliabilitas diukur menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dengan nilai > 0,70 untuk penelitian konfirmatori (Hair et al., 2019).

Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi varians konstruk dependen yang dijelaskan oleh konstruk independen, dengan nilai 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah) (Hair et al., 2019). Uji *predictive relevance* (Q^2) dilakukan menggunakan metode PLSpredict, di mana model dikatakan memiliki daya prediktif baik jika error prediksi PLS lebih kecil dibandingkan regresi linier biasa. Uji *effect size* (f^2) digunakan untuk mengukur pengaruh relatif suatu konstruk independen terhadap konstruk dependen, dengan nilai 0,02 (efek kecil), 0,15 (efek sedang), dan 0,35 (efek besar).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *t-statistics* dan *p-values* pada tingkat signifikansi 5%. Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05. Uji mediasi dilakukan dengan menguji *specific indirect effect*; efek mediasi signifikan jika nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 (Hair et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 140 responden karyawan percetakan di Kota Samarinda. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring dan luring. Berikut disajikan hasil analisis data dan pembahasan.

Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri dari 68 orang laki-laki (48,6%) dan 72 orang perempuan (51,4%), menunjukkan komposisi yang relatif seimbang. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 21-30 tahun sebanyak 68 orang (48,6%), diikuti usia 31-40 tahun sebanyak 48 orang (34,3%), dan usia di bawah 21 tahun sebanyak 24 orang (17,1%). Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 67 orang (47,9%), diikuti 2,1-4 tahun sebanyak 42 orang (30,0%), kurang dari 1 tahun sebanyak 24 orang (17,1%), dan di atas 4 tahun sebanyak 7 orang (5,0%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 103 orang (73,6%), diikuti S1 sebanyak 29 orang (20,7%), dan Diploma sebanyak 8 orang (5,7%).

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Mean	Std. Deviation
kinerja (Y)	Y1.1	2,957	1,108
	Y1.2	2,979	1,031
	Y1.3	3,036	1,045
	Y1.4	2,979	0,996
	Y1.5	3,143	1,046
	Y1.6	3,057	0,984
Work Engagement (M)	M1.1	3,286	0,912
	M1.2	3,357	0,964
	M1.3	3,407	0,985
Job Crafting (X)	X1.1	3,064	1,030
	X1.2	3,093	1,048
	X1.3	3,129	0,984
	X1.4	2,950	0,995

Pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Karyawan dengan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus pada Karyawan Percetakan di Kota Samarinda (Said)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh indikator memiliki nilai mean pada kategori sedang hingga cukup tinggi. Indikator kinerja tertinggi terdapat pada Y1.5 (3,143) dan terendah pada Y1.1 (2,957). Work engagement menunjukkan nilai mean tertinggi pada M1.3 (3,407) dan terendah pada M1.1 (3,286). Job crafting menunjukkan nilai mean tertinggi pada X1.3 (3,129) dan terendah pada X1.4 (2,950).

Hasil Uji Outer Model (Model Pengukuran)

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE).

Tabel 2. Hasil Uji Outer Loading dan AVE

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Job Crafting (X)	X1.1	0,770	0,629	Valid
	X1.2	0,793		Valid
	X1.3	0,821		Valid
	X1.4	0,787		Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,821	0,622	Valid
	Y1.2	0,754		Valid
	Y1.3	0,809		Valid
	Y1.4	0,749		Valid
	Y1.5	0,798		Valid
	Y1.6	0,797		Valid
Work Engagement (M)	M1.1	0,803	0,639	Valid
	M1.2	0,800		Valid
	M1.3	0,796		Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2026)

Seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,70, menunjukkan validitas konvergen yang baik. Nilai AVE masing-masing variabel juga > 0,50 (Job Crafting 0,629; Kinerja 0,622; Work Engagement 0,639). Uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,70: Job Crafting (0,803 dan 0,871), Kinerja (0,878 dan 0,908), dan Work Engagement (0,718 dan 0,842). Uji validitas diskriminan melalui kriteria Fornell-Larcker dan HTMT menunjukkan hasil yang memenuhi syarat (HTMT < 0,90).

Hasil Uji Inner Model (Model Struktural)

Tabel 3. Hasil Uji R-Square

Variabel Endogen	R-Square	Keterangan
Kinerja	0,841	Kuat
Work Engagement	0,650	Moderat

(Sumber: Data primer diolah, 2026)

Nilai R-Square untuk variabel kinerja sebesar 0,841, yang berarti 84,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh job crafting dan work engagement. Nilai R-Square untuk work engagement sebesar 0,650, yang berarti 65,0% variasi work engagement dapat dijelaskan oleh job crafting.

Tabel 4. Hasil Uji Path Coefficients

Hubungan	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Job Crafting → Kinerja	0,363	6,642	0,000	Signifikan
Job Crafting → Work Engagement	0,806	32,073	0,000	Signifikan
Work Engagement → Kinerja	0,599	10,646	0,000	Signifikan

(Sumber: Data primer diolah, 2026)

Seluruh hubungan antar variabel memiliki nilai T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05, sehingga dinyatakan signifikan.

Tabel 5. Hasil Uji Mediasi (Indirect Effect)

Hubungan	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Job Crafting → Work Engagement → Kinerja	0,483	10,946	0,000	Signifikan

(Sumber: Data primer diolah, 2026)

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa work engagement memediasi pengaruh job crafting terhadap kinerja dengan nilai T-statistics 10,946 dan P-values 0,000.

Pembahasan

Pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan percetakan di Kota Samarinda (koefisien = 0,363; T-statistics = 6,642; P = 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menyesuaikan dan mengembangkan pekerjaannya, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang melakukan job crafting cenderung lebih proaktif dalam mengatur cara kerja, membagi waktu pengerjaan, dan mencari solusi agar hasil kerja optimal. Hasil ini sejalan dengan Self-Determination Theory yang dikemukakan oleh Deci & Ryan, di mana individu akan memiliki motivasi intrinsik tinggi ketika kebutuhan psikologis dasar terpenuhi.

Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement (koefisien = 0,806; T-statistics = 32,073; P = 0,000). Hubungan ini merupakan yang terkuat dalam model, menunjukkan bahwa job crafting merupakan prediktor utama work engagement. Karyawan yang memiliki kebebasan dalam menyesuaikan pekerjaan merasa lebih nyaman dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya, yang mendorong munculnya semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Vanbelle et al. (2023) yang menemukan bahwa job crafting berpengaruh positif terhadap work engagement.

Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien = 0,599; T-statistics = 10,646; P = 0,000). Karyawan dengan work engagement tinggi cenderung lebih fokus, teliti, bertanggung jawab, dan memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam konteks percetakan, karyawan yang engaged tetap bersemangat saat menghadapi banyak pesanan, bekerja secara teliti, dan bertanggung jawab terhadap kualitas hasil cetakan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Kim et al. (2013) yang menemukan bahwa work engagement memiliki

hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Peran Work Engagement sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement memediasi pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan (koefisien tidak langsung = 0,483; T-statistics = 10,946; P = 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa job crafting tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui peningkatan work engagement. Karyawan yang melakukan job crafting akan merasa lebih terlibat dan bersemangat dalam bekerja, yang kemudian mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini memperkuat model JD-R (Job Demands-Resources) yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2017), di mana sumber daya pekerjaan dan pribadi mendorong keterlibatan kerja yang berdampak pada kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan percetakan di Kota Samarinda, dapat disimpulkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyesuaikan cara kerja dengan kondisi pekerjaan cenderung lebih mudah menyelesaikan tugas secara efektif, menjaga kualitas hasil, dan bekerja sama saat pesanan meningkat, sehingga kinerja menjadi lebih baik.

Job crafting juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Karyawan yang diberikan kesempatan mengatur strategi dan menyesuaikan metode pekerjaan cenderung memiliki semangat dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Inisiatif dalam membantu rekan kerja, mencari solusi saat terjadi kendala produksi, serta memperbaiki alur kerja membuat karyawan lebih aktif dan antusias dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan keterikatan kerja tinggi cenderung lebih fokus, teliti, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, yang berdampak pada kinerja yang lebih optimal. Selanjutnya, *work engagement* terbukti memediasi hubungan antara *job crafting* dan kinerja karyawan, di mana *job crafting* yang dilakukan karyawan mampu meningkatkan *work engagement* yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Elvira Ayu Najla, & Hendro Prakoso. (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>
- Febby Ariyanti, A., Yanuar, T., & Syah, R. (2022). The effect of job crafting on work engagement on working students. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 5(2), 112-125. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.4687>

- Ghaniyyaturrahmah, N. (2023). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement pada perawat RSUD Majalengka. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 93-100. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2752>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hermawan, P. (2017). Pengaruh job crafting terhadap work engagement pada karyawan. *Jurnal Psikologi "Mandala"*, 1(2), 45-56.
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2023). Hubungan antara workplace well-being dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(1), 34-45.
- Joseph F. Hair Jr., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, & Marko Sarstedt. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Kim, W., Kolb, J. A., & Kim, T. (2013). The relationship between work engagement and performance: A review of empirical literature and a proposed research agenda. *Human Resource Development Review*, 12(3), 248-276. <https://doi.org/10.1177/1534484312461635>
- 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>
- Nadales-Gallego, A., Galindo-Reyes, F., & Garrido-Moreno, A. (2025). Connecting internal communication and employee engagement in organisation: A systematic literature review. *SAGE Open*, 15(4). <https://doi.org/10.1177/21582440251399773>
- Nesimnasi, S. A. R. (2022). Job crafting antecedents and consequences: A literature review. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga*, 32(2), 215-221. <https://doi.org/10.20473/jeba.v32i22022.215-221>
- Rahmatunnisa, I., & Badri, M. (2025). Analisis dampak burnout dan stres pada kinerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Wilayah III. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 45-58. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17103934>
- Rahmi, A. N. (2018). Perkembangan industri ekonomi kreatif dan pengaruhnya terhadap perekonomian di Indonesia. *Seminar Nasional Sistem Informasi*, 9, 112-125.
- Ramawickasana, J., H. H. D. N. P, O., & PushpaKumari, M. (2017). A synthesis towards the construct of job performance. *International Business Research*, 10(10), 66-78. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n10p66>
- Satya Cahyana, K., Ardi Prahara, S., & Psikologi, J. (2020). Work engagement dengan intensi turnover pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 78-92.
- Schaufeli, W. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in Psychology*, 12, 754556. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Sahertian, O. L., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Samudra Ambon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 45-56.
- Setyadi, R. A., & Sungkono, S. (2023). Analisis penilaian kinerja karyawan pada PT. La Vida Herculon. *ECOMA: Journal of Economics and Management*, 1(2), 56-64. <https://doi.org/10.55681/ecoma.v1i2.12>
- Shin, Y., Hur, W. M., & Choi, W. H. (2020). Coworker support as a double-edged sword: A moderated mediation model of job crafting, work engagement, and job performance. *International Journal of*

- Human Resource Management*, 31(11), 1417-1438. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1407352>
- Vanbelle, E., Griep, Y., den Broeck, A. Van, & Witte, H. De. (2023). Development and validation of a short broad job crafting scale. *Group and Organization Management*, 48(5), 1234-1260. <https://doi.org/10.1177/10596011231208924>
- 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.
- Yudaruddin, R. (2021). *Laboratorium statistik*. RV Pustaka Horizon.