

Job Crafting dan Meaningful Work Dengan Work Engagement

Vino Jayrasta Samudra, Sahat Saragih, Yanto Prasetyo

Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: rafaeljayrasta@gmail.com

Diterima:	Diterima Setelah Revisi:	Dipublikasikan:
21 Januari 2025	30 Juni 2025	30 Juni 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara *job crafting* dan *meaningful work* terhadap *work engagement* pada karyawan PT X. Sampel terdiri dari seluruh populasi karyawan PT X sebanyak 100 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pendekatan korelasional. Instrumen penelitian meliputi *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) sebanyak 9 item, *Job Crafting Scale* (JCS) sebanyak 21 item, dan *Work and Meaning Inventory* (WAMI) sebanyak 10 item yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi korelasi berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen (*job crafting* dan *meaningful work*) terhadap variabel dependen (*work engagement*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* berhubungan positif dan signifikan dengan *work engagement* ($p < 0,05$), begitu pula dengan *meaningful work* ($p < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan *work engagement* karyawan di PT X.

Kata Kunci: *Job Crafting, Meaningful Work, Work Engagement*

Abstract

This study aims to examine the relationship between job crafting and meaningful work on work engagement among employees at PT X. The sample consists of 100 employees, representing the entire population of PT X. A quantitative descriptive method with a correlational approach was used. The instruments include the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) with 9 items, the Job Crafting Scale (JCS) with 21 items, and the Work and Meaning Inventory (WAMI) with 10 items, all tested for validity and reliability. Data analysis utilized multiple regression to assess the influence of job crafting and meaningful work on work engagement. The results indicate that job crafting is positively and significantly associated with work engagement ($p < 0.05$), as is meaningful work ($p < 0.05$). Together, these variables significantly enhance employees' work engagement at PT X.

Keywords: *Job Crafting, Meaningful Work, Work Engagement*

1 PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan karena kontribusi mereka secara langsung menentukan keberlangsungan operasional organisasi. Menurut Hasibuan (2002), karyawan adalah individu yang menyediakan jasa dalam bentuk tenaga maupun pikiran dan memperoleh kompensasi atas pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Keraf (1998) yang menyatakan bahwa karyawan, khususnya tenaga profesional, memiliki peran strategis yang tidak mudah digantikan karena proses penggantian membutuhkan biaya, waktu, dan energi yang besar.

Salah satu industri yang sangat bergantung pada kompetensi karyawan adalah industri penjualan dan penyewaan alat berat. PT X, yang berdiri pada tahun 2016 di Surabaya, merupakan perusahaan yang bergerak dalam penyewaan dan penjualan berbagai alat berat seperti crane, skylift, boom lift, dan scissor lift, serta menyediakan layanan pemeliharaan. Dengan jumlah karyawan mencapai 100 orang dan beragam divisi operasional, perusahaan menghadapi dinamika pekerjaan yang kompleks, risiko tinggi di lapangan, serta tuntutan pelayanan prima kepada pelanggan.

Dalam konteks kerja seperti ini, *work engagement* menjadi faktor penting bagi keberhasilan perusahaan. Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Namun, survei global Gallup menunjukkan bahwa tingkat *engagement* di Indonesia masih rendah, dengan 68,78% karyawan berada dalam kategori *not engaged* (Gallup, 2023). *Engagement* yang rendah dapat berdampak pada penurunan motivasi, produktivitas, dan kualitas layanan.

Menurut Model *Job Demands–Resources* (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker (2011), *work engagement* dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yaitu *job resources* (misalnya dukungan sosial, umpan balik, kesempatan pengembangan) dan *personal resources* (misalnya efikasi diri, resiliensi, dan *job crafting*). Sejalan dengan teori tersebut, berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal seperti *psychological capital* (Nugroho & Prihatsanti, 2013), *job demands* dan *personal resources* (Bimantari, 2015), *perceived organizational support* (Mufarrikah et al., 2020), serta *self-determination* (Syafira & Hatta, 2023) berkontribusi terhadap *work engagement*.

Salah satu *personal resources* yang menonjol adalah *job crafting*, yaitu upaya proaktif karyawan dalam membentuk dan menyesuaikan aspek pekerjaan agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadi (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Bakker et al. (2014) menemukan bahwa *job crafting* berkorelasi positif dengan peningkatan motivasi dan *engagement*. Penelitian lain turut mendukung temuan tersebut—Rakhim (2020) dan Ramadhan dkk. (2020) menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Selain *job crafting*, faktor penting lainnya adalah *meaningful work*. *Meaningful work* merujuk pada persepsi bahwa pekerjaan memiliki nilai, tujuan, dan memberikan kontribusi yang berarti (Steger et al., 2012). Karyawan yang merasakan pekerjaan mereka bermakna cenderung memiliki motivasi intrinsik lebih tinggi, komitmen lebih kuat, dan *engagement* yang lebih stabil. Allan et al. (2014) menekankan bahwa *meaningful work* meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, sedangkan Fouché et al. (2017) menyebutkan bahwa hubungan sosial dan identifikasi dengan organisasi turut membentuk persepsi makna kerja.

Fenomena di lapangan mendukung pentingnya dua variabel tersebut. Berdasarkan studi pendahuluan di PT X, ditemukan bahwa sebagian karyawan menunjukkan antusiasme dan dedikasi yang rendah dalam menyelesaikan tugas harian. Hal ini juga diperkuat melalui wawancara dengan beberapa manajer yang menyatakan bahwa sebagian karyawan kurang menunjukkan *vigor* dan *dedication* dalam bekerja. Kondisi ini konsisten dengan temuan Haikal dan Sarah (2024), yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menurunkan *engagement* apabila tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan yang memadai.

Berdasarkan uraian teoretis dan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job crafting* dan *meaningful work* merupakan dua faktor penting yang berpotensi meningkatkan *work engagement* pada karyawan PT X. Namun, penelitian yang menguji kedua variabel ini secara bersamaan dalam

konteks industri penyewaan alat berat masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job crafting* dan *meaningful work* terhadap *work engagement* pada karyawan PT X serta memberikan kontribusi empiris dalam memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *engagement* dalam industri dengan karakteristik kerja yang unik dan berisiko tinggi.

2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Work Engagement*

Work engagement merupakan salah satu konsep penting dalam psikologi kerja yang menggambarkan sejauh mana individu terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan psikologis positif yang ditandai oleh tiga komponen, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* merepresentasikan energi dan ketahanan mental dalam bekerja, *dedication* menggambarkan keterlibatan emosional serta rasa bangga terhadap pekerjaan, sedangkan *absorption* merujuk pada kondisi ketika karyawan larut dan sepenuhnya tenggelam dalam tugas hingga sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Definisi ini diperkuat oleh Albrecht (2010) yang menyatakan bahwa *work engagement* adalah kondisi ketika karyawan menunjukkan antusiasme dan energi psikologis tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Sejalan dengan itu, Macey dan Schneider (2008) menjelaskan bahwa *engagement* adalah kondisi yang melibatkan aspek sikap dan perilaku, yang tercermin dalam komitmen, semangat, serta fokus karyawan dalam bekerja. Lockwood (2007) juga menegaskan bahwa *work engagement* mencakup keterikatan emosional dan intelektual individu terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja, sementara Rahman dan Tiorida (2016) menyatakan bahwa *engagement* merupakan keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional individu dalam melaksanakan perannya.

Tiga aspek utama *work engagement* yang dikemukakan Schaufeli dan Bakker (2004) memberi gambaran menyeluruh mengenai keterlibatan kerja. Karyawan dengan *vigor* tinggi menunjukkan energi kuat dan kesiapan menghadapi tantangan. Mereka dengan *dedication* tinggi memandang pekerjaannya bermakna dan penting, sehingga memiliki rasa bangga dan komitmen kuat. Sedangkan *absorption* menggambarkan kondisi ketika karyawan sepenuhnya fokus pada pekerjaannya hingga mengalami aliran (*flow*) dan kehilangan persepsi waktu. Ketiga aspek ini menunjukkan bahwa *work engagement* bukan hanya terkait energi fisik, tetapi juga mencakup keterikatan emosional dan konsentrasi mental, sehingga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement*, model *Job Demands–Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2008) menjadi kerangka teoritis yang paling banyak digunakan. Model ini menjelaskan bahwa *work engagement* terbentuk dari interaksi antara *job demands* dan *job resources*. *Job resources*, seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, peluang berkembang, otonomi kerja, serta umpan balik, dapat meningkatkan motivasi dan ketahanan terhadap tuntutan pekerjaan. Sementara itu, *job demands* merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik, mental, atau emosional, seperti beban kerja tinggi atau tekanan waktu. Walaupun *job demands* dapat menjadi sumber stres, tuntutan ini juga dapat meningkatkan *engagement* apabila dipersepsikan sebagai tantangan yang bermakna. Selain faktor tersebut, *work engagement* juga dipengaruhi oleh *self-efficacy* (Bandura, 1997), di mana keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan pekerjaan meningkatkan motivasi dan keterlibatan. Faktor lain seperti *person–job fit* (Kristof-Brown, 2005), gaya kepemimpinan transformasional (Bass, 1985), *psychological capital* (Luthans, 2007), *work–life balance* (Harter et al., 2002), *perceived organizational support* (Eisenberger, 1986), *reward and recognition* (Saks, 2006), lingkungan kerja yang mendukung (Maslach & Leiter, 1997), serta peluang pengembangan (Macey & Schneider, 2008) juga terbukti berperan dalam memperkuat *work engagement* pada karyawan.

Sejumlah penelitian terbaru turut memperkuat pemahaman terkait faktor-faktor yang

memengaruhi *work engagement*. Susanti dan Wicaksono (2021) menemukan bahwa *job resources* seperti dukungan atasan dan otonomi kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan *engagement*. Putri et al. (2022) menunjukkan bahwa *person-job fit* dan *meaningful work* menjadi prediktor kuat terhadap *work engagement* pada karyawan di sektor jasa. Studi oleh Haikal dan Sarah (2024) menunjukkan bahwa tingginya *job demands* tanpa dukungan pekerjaan yang memadai dapat menurunkan tingkat *engagement*, terutama pada pekerja lapangan. Sementara itu, Kamil dan Setiawan (2023) menemukan bahwa *psychological capital* berperan penting dalam mempertahankan *engagement* pada lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan. Penelitian Wijaya dan Soeharto (2021) juga mengungkapkan bahwa rendahnya *vigor* dan *dedication* pada karyawan sering disebabkan oleh beban kerja berlebihan dan kurangnya pengakuan atas kontribusi mereka.

Berdasarkan berbagai teori dan temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik individu dan lingkungan kerja. Model JD-R memberikan pemahaman komprehensif mengenai bagaimana tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) berperan dalam membentuk keterlibatan kerja. Faktor internal seperti *self-efficacy*, *psychological capital*, serta kesesuaian individu dengan pekerjaannya, bersama dengan faktor eksternal seperti dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang kondusif, berkontribusi penting dalam meningkatkan *work engagement*. Pemahaman ini memberikan landasan teoretis bagi penelitian untuk mengidentifikasi strategi yang dapat diterapkan organisasi dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan.

2.2 Job Crafting

Job crafting merupakan konsep dalam psikologi organisasi yang menjelaskan bagaimana karyawan secara proaktif mengubah, menyesuaikan, atau membentuk ulang aspek-aspek pekerjaannya untuk menciptakan kesesuaian yang lebih baik dengan preferensi, kemampuan, dan kebutuhan pribadi. Wrzesniewski dan Dutton (2001) mendefinisikan *job crafting* sebagai tindakan fisik maupun kognitif yang dilakukan individu untuk memodifikasi batasan tugas atau hubungan kerja dengan tujuan menciptakan pekerjaan yang lebih bermakna. Tims dan Bakker (2010) memperluas konsep ini dengan menekankan bahwa *job crafting* merupakan upaya karyawan dalam menyeimbangkan *job demands* dan *job resources* agar sesuai dengan kapasitas serta kebutuhan psikologis mereka. Definisi yang lebih komprehensif dikemukakan oleh Tims, Bakker, dan Derks (2012), yang menggambarkan *job crafting* sebagai proses proaktif di mana karyawan mengubah aspek fisik, kognitif, dan sosial dari pekerjaan untuk meningkatkan kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan preferensi dan kemampuan pribadi. Berg, Dutton, dan Wrzesniewski (2013) juga menekankan bahwa *job crafting* adalah bentuk perilaku kerja proaktif yang memungkinkan karyawan menciptakan pekerjaan yang lebih bermakna, meningkatkan *engagement*, dan mengoptimalkan kinerja. Selain itu, Slemp dan Vella-Brodrick (2014) menjelaskan bahwa *job crafting* memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil peran aktif dalam membentuk pekerjaan mereka melalui modifikasi tugas, hubungan, dan persepsi terhadap pekerjaan.

Secara operasional, *job crafting* memiliki empat aspek utama sebagaimana dijelaskan oleh Tims, Bakker, dan Derks (2012). Aspek pertama adalah *increasing structural job resources*, yaitu upaya karyawan meningkatkan variasi pekerjaan, otonomi, dan kesempatan belajar agar pekerjaan menjadi lebih menantang dan memfasilitasi pengembangan diri. Aspek kedua, yaitu *increasing social job resources*, mengacu pada pencarian dukungan sosial, umpan balik, serta bimbingan dari rekan kerja dan atasan. Aspek ketiga adalah *increasing challenging job demands*, yaitu kecenderungan karyawan untuk mencari tantangan tambahan seperti tugas baru atau proyek kompleks yang dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi dan profesional. Aspek keempat, yaitu *decreasing hindering job demands*, merujuk pada upaya mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat, seperti stresor emosional, prosedur yang tidak efisien, atau beban kerja berlebih.

Keempat aspek ini menunjukkan bahwa *job crafting* bukan hanya proses penyesuaian tugas, tetapi juga melibatkan pengelolaan sumber daya dan tantangan kerja secara strategis.

Faktor-faktor yang memengaruhi *job crafting* mencakup aspek individual, situasional, dan organisasional. Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001), motivasi individu, peluang yang dirasakan, dan orientasi kerja merupakan faktor fundamental yang mendorong seseorang melakukan *job crafting*. Motivasi individu terkait keinginan untuk memiliki kendali, menciptakan citra diri positif, atau membangun koneksi interpersonal di tempat kerja. Peluang yang dirasakan menggambarkan kebebasan yang dialami karyawan dalam melakukan perubahan pada pekerjaannya, sedangkan orientasi kerja mencerminkan pandangan karyawan terhadap pekerjaan, apakah sebagai sekadar pekerjaan, karier, atau panggilan (*calling*). Tims dan Bakker (2010) menambahkan bahwa karakteristik pekerjaan seperti kompleksitas tugas, tingkat otonomi, serta dukungan organisasi juga berperan penting dalam memfasilitasi *job crafting*. Karakteristik individu seperti proaktivitas, *self-efficacy*, dan kemampuan regulasi diri turut memengaruhi kecenderungan seseorang untuk merancang ulang pekerjaannya. Selain itu, faktor organisasional seperti budaya kerja yang mendukung kebebasan berekspresi, gaya kepemimpinan yang memberdayakan, serta adanya ruang partisipasi juga menjadi penentu penting. Dalam kerangka model *Job Demands–Resources* (JD-R), Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan bahwa *job crafting* merupakan respons adaptif terhadap tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan ketersediaan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Ketika tuntutan pekerjaan tinggi, karyawan terdorong untuk menyesuaikan tugas guna mengurangi hambatan; sementara sumber daya yang memadai memungkinkan karyawan melakukan *job crafting* secara efektif.

Penelitian-penelitian terbaru turut memperkuat peran penting *job crafting* dalam lingkungan kerja modern. Rakhim (2020) menemukan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan di sektor jasa. Ramadhan et al. (2020) juga menunjukkan bahwa *job crafting* meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian oleh Wijaya dan Permana (2022) mengungkapkan bahwa karakteristik personal seperti proaktivitas dan *self-efficacy* berperan besar dalam mendorong *job crafting* pada karyawan muda. Sementara itu, studi Putri dan Wibisono (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dan gaya kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan peningkatan *job crafting*. Penelitian internasional terbaru oleh Kim et al. (2024) juga menemukan bahwa dukungan organisasi dan otonomi kerja memperkuat kecenderungan *job crafting* dan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis.

Dari berbagai teori dan temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job crafting* merupakan strategi penting yang memungkinkan karyawan menyesuaikan pekerjaan dengan karakteristik pribadi mereka. Proses ini dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, peluang struktural, karakteristik pekerjaan, serta dukungan organisasi. *Job crafting* tidak hanya meningkatkan makna pekerjaan, tetapi juga memperkuat *work engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, pemahaman mendalam mengenai *job crafting* menjadi krusial bagi organisasi yang ingin mendorong perilaku kerja proaktif dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan produktif.

2.3 Meaningful Work

Meaningful work atau pekerjaan yang bermakna merupakan salah satu konsep sentral dalam psikologi organisasi modern karena berhubungan langsung dengan motivasi, kesejahteraan, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Hackman dan Oldham (1976) merupakan salah satu tokoh awal yang mendefinisikan *meaningful work* sebagai sejauh mana individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, penting, dan bermanfaat. Perspektif ini menekankan bahwa kebermaknaan pekerjaan merupakan persepsi subjektif yang berasal dari proses psikologis individu ketika menjalankan tugasnya. Rosso, Dekas, dan Wrzesniewski (2010) memperluas kajian ini dengan menekankan bahwa makna kerja muncul melalui hubungan antara diri, orang lain, konteks

kerja, dan kehidupan spiritual. Sementara Pratt dan Ashforth (2003) menjelaskan bahwa kebermaknaan pekerjaan melampaui kompensasi finansial dan berakar pada kontribusi terhadap identitas diri serta tujuan hidup. Lips-Wiersma dan Morris (2009) juga menegaskan bahwa *meaningful work* muncul ketika pekerjaan selaras dengan nilai personal, keyakinan, dan orientasi hidup karyawan. Bailey dan Madden (2016) menambahkan dimensi sosial dengan menyatakan bahwa pekerjaan yang bermakna muncul ketika karyawan merasakan signifikansi, motivasi intrinsik, serta kontribusi positif terhadap kebaikan yang lebih besar.

Dalam penelitian ini, konsep *meaningful work* merujuk pada teori Steger, Dik, dan Duffy (2012), yang mendefinisikannya sebagai pekerjaan yang dipersepsikan individu sebagai signifikan, bernilai positif, dan memiliki tujuan yang bermakna. Menurut teori tersebut, *meaningful work* memiliki tiga aspek utama. Aspek pertama adalah *positive meaning in work*, yaitu persepsi bahwa pekerjaan memiliki makna positif dan memberikan kontribusi terhadap tujuan hidup individu. Aspek kedua adalah *meaning-making through work*, yang menggambarkan bagaimana pekerjaan menjadi sumber pembelajaran eksistensial dan sarana memahami diri serta dunia. Aspek ketiga adalah *greater good motivations*, yaitu keinginan untuk berkontribusi pada tujuan atau dampak sosial yang lebih besar melalui pekerjaan. Ketiga aspek ini menunjukkan bahwa *meaningful work* tidak hanya berkaitan dengan pengalaman pribadi, tetapi juga melibatkan orientasi sosial dan kontribusi terhadap lingkungan yang lebih luas.

Faktor-faktor yang memengaruhi *meaningful work* sangat beragam dan berasal dari sumber internal maupun eksternal. Rosso, Dekas, dan Wrzesniewski (2010) mengidentifikasi empat sumber utama, yaitu diri (*self*), orang lain, kehidupan spiritual, dan konteks kerja. Faktor diri mencakup nilai-nilai, motivasi intrinsik, identitas diri, dan kebutuhan akan perkembangan pribadi. Faktor orang lain meliputi hubungan interpersonal dengan rekan kerja, atasan, pelanggan, maupun keluarga, yang dapat membentuk persepsi terhadap signifikansi pekerjaan. Aspek kehidupan spiritual berkaitan dengan panggilan hidup (*calling*), tujuan hidup, serta keyakinan yang lebih transendental. Sementara itu, faktor konteks kerja mencakup desain pekerjaan, karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi sosial ekonomi yang mempengaruhi pengalaman kebermaknaan karyawan. Dalam kerangka *Job Characteristics Theory* (Hackman & Oldham, 1976), terdapat lima karakteristik pekerjaan yang memengaruhi *meaningful work*: *skill variety* (variasi keterampilan), *task identity* (penyelesaian tugas secara utuh), *task significance* (dampak pekerjaan terhadap orang lain), *autonomy* (kebebasan dalam bekerja), dan *feedback* (umpan balik terhadap kinerja). Karakteristik-karakteristik ini memberikan dasar struktural bagi penciptaan pekerjaan yang bermakna di berbagai konteks organisasi.

Sejumlah penelitian terbaru memperkuat peran penting *meaningful work* dalam konteks organisasi modern. Wijaya dan Soeharto (2021) menemukan bahwa persepsi makna pekerjaan berhubungan positif dengan *work engagement* pada karyawan sektor industri. Putri et al. (2022) menunjukkan bahwa *meaningful work* berperan sebagai prediktor signifikan terhadap motivasi intrinsik dan komitmen organisasi. Penelitian oleh Alfianda dan Ramadhani (2023) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan persepsi kebermaknaan pekerjaan. Sementara itu, Kim, Park, dan Lee (2024) menemukan bahwa *meaningful work* berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja proaktif di berbagai organisasi layanan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *meaningful work* merupakan persepsi subjektif tentang nilai, tujuan, dan signifikansi pekerjaan yang melampaui manfaat finansial. Konsep ini dibentuk oleh faktor internal seperti nilai pribadi dan identitas diri, serta faktor eksternal seperti desain pekerjaan, dukungan sosial, dan budaya organisasi. Aspek-aspek *positive meaning in work*, *meaning-making through work*, dan *greater good motivations* memberikan pemahaman komprehensif mengenai bagaimana pekerjaan dapat menjadi sumber makna mendalam bagi karyawan. Dengan demikian, *meaningful work* berperan penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik, *work engagement*, komitmen organisasi, dan kesejahteraan psikologis.

3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara job crafting dan meaningful work sebagai variabel independen dengan work engagement sebagai variabel dependen. Job crafting didefinisikan sebagai upaya proaktif karyawan dalam mengubah aspek-aspek pekerjaan agar lebih sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan preferensi mereka. Variabel ini diukur menggunakan skala Job Crafting Scale (JCS) yang mencakup empat dimensi: *increasing structural job resources*, *increasing social job resources*, *increasing challenging job demands*, dan *decreasing hindering job demands*. Sementara itu, meaningful work merujuk pada persepsi karyawan terhadap signifikansi pekerjaan mereka yang selaras dengan nilai-nilai pribadi. Variabel ini diukur menggunakan The Work and Meaning Inventory (WAMI) yang terdiri dari tiga aspek: *positive meaning*, *meaning-making through work*, dan *greater good motivations*. Variabel work engagement menggambarkan keterlibatan aktif dan positif karyawan dalam pekerjaan mereka, yang dicirikan oleh vigor, dedication, dan absorption. Pengukurannya dilakukan dengan Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X yang berjumlah 100 orang, tersebar di berbagai divisi, seperti operator, mekanik, driver, marketing, akuntansi, dan administrasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*, sehingga memberikan peluang yang sama bagi setiap individu untuk terpilih sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert dengan lima kategori jawaban (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Kuesioner dibagikan secara daring melalui Google Forms, yang dipilih untuk mempermudah responden dan mempercepat proses pengumpulan data. Instrumen penelitian meliputi skala pengukuran untuk masing-masing variabel, yaitu JCS untuk job crafting, WAMI untuk meaningful work, dan UWES-17 untuk work engagement.

Menurut Azwar (2012), suatu instrumen dikatakan memiliki validitas tinggi apabila mampu menjalankan fungsi pengukurannya dengan baik serta memberikan hasil pengukuran yang tepat dan akurat sesuai tujuan penggunaannya. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan batas koefisien item $\geq 0,30$ sebagai kriteria kelayakan. Instrumen *work engagement* yang terdiri dari 9 item menunjukkan seluruh item berada di atas batas minimal sehingga dinyatakan valid. Pada instrumen *job crafting* yang berjumlah 21 item, hasil pengujian menunjukkan bahwa 20 item valid dan 1 item gugur pada putaran pertama (item nomor 18 dengan nilai 0,253); namun setelah dilakukan pengujian ulang, seluruh item memenuhi kriteria validitas. Sementara itu, instrumen *meaningful work* yang terdiri dari 10 item juga menunjukkan hasil yang baik dengan seluruh item dinyatakan valid.

Lebih lanjut, reliabilitas instrumen diuji untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran apabila dilakukan secara berulang, sebagaimana dijelaskan oleh Azwar (2012) bahwa alat ukur dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen *work engagement* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,897, instrumen *job crafting* sebesar 0,884, dan instrumen *meaningful work* sebesar 0,919. Seluruh nilai tersebut melebihi standar minimal 0 hingga 1,00, sehingga masing-masing instrumen dapat dikategorikan memiliki reliabilitas tinggi serta konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Sebelum analisis utama dilakukan, uji prasyarat dilakukan untuk memastikan data memenuhi asumsi statistik. Uji Normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan distribusi data normal (signifikansi > 0.05). Uji Linearitas dilakukan untuk menguji hubungan linier antara variabel independen dan dependen (signifikansi > 0.05). Analisis data utama dilakukan dengan regresi berganda menggunakan software SPSS versi 26. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh simultan dan parsial antara job crafting dan meaningful work terhadap work engagement. Hasil analisis ini diharapkan memberikan gambaran yang jelas tentang hubungan variabel-variabel yang diteliti.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara job crafting dan meaningful work dengan work engagement pada karyawan PT. X. Analisis data dilakukan menggunakan uji statistik deskriptif, uji asumsi, dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS. Uji deskriptif menunjukkan hasil rata-rata nilai teoretis dan empiris untuk variabel job crafting, meaningful work, dan work engagement. Hasilnya menunjukkan bahwa rata-rata nilai empiris untuk ketiga variabel lebih tinggi dibandingkan nilai teoretisnya, yang mengindikasikan bahwa karyawan PT. X memiliki tingkat job crafting, meaningful work, dan work engagement yang tinggi.

Tabel 1. Rerata Variabel

Variabel	Xteoretis	Xempiris	Keterangan
<i>Job crafting</i>	60	79.11	Tinggi
<i>Meaningful work</i>	30	39.15	Tinggi
<i>Work engagement</i>	27	34.38	Tinggi

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai F sebesar 79.661 dan Rsquare sebesar 0.624 dengan taraf signifikansi 0.000 ($p < 0.001$). Ini berarti job crafting dan meaningful work secara simultan memberikan kontribusi sebesar 62.4% terhadap work engagement. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi *Job Crafting* dan *Meaningful Work* dengan *Work Engagement*

Rsquare	F	Sig.	Keterangan
0.624	79.661	0.000	Sangat Signifikan

Uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai Pearson correlation sebesar 0.721 dan Rsquare sebesar 0.519 dengan taraf signifikansi 0.000 ($p < 0.001$). Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara job crafting dengan work engagement. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi *Job Crafting* dengan *Work Engagement*

Pearson Correlation	Rsquare	Sig.	Keterangan
0.721	0.519	0.000	Sangat Signifikan

Hasil regresi linier sederhana menunjukkan nilai Pearson correlation sebesar 0.741 dan Rsquare sebesar 0.549 dengan taraf signifikansi 0.000 ($p < 0.001$). Hal ini mengindikasikan hubungan positif yang sangat signifikan antara meaningful work dan work engagement. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi *Meaningful Work* dengan *Work Engagement*

Pearson Correlation	Rsquare	Sig.	Keterangan
0.741	0.549	0.000	Sangat Signifikan

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *work engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang secara proaktif menyesuaikan tugas, sumber daya, maupun tantangan pekerjaan cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Bakker dan Demerouti (2014) yang

menyatakan bahwa *job crafting* berfungsi sebagai *job resource* yang dapat meningkatkan energi dan motivasi karyawan melalui penyesuaian kerja yang lebih selaras dengan kebutuhan pribadi. Studi Saputri dan Prahara (2023) juga mendukung hal ini, di mana otonomi dalam mengatur ulang pekerjaan terbukti menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi keterlibatan karyawan.

Namun demikian, penelitian ini menambahkan kontribusi baru dengan menunjukkan bahwa pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* semakin kuat ketika karyawan juga merasakan kebermaknaan dalam pekerjaan mereka. Temuan ini memperluas pemahaman dalam *Job Demands–Resources (JD-R) Model*, karena selain dapat bertindak sebagai *job resource*, *job crafting* ternyata juga memperkuat kapasitas psikologis karyawan untuk menemukan makna melalui pekerjaan. Perspektif ini belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya, yang umumnya hanya menempatkan *job crafting* sebagai penyesuaian tugas struktural tanpa mempertimbangkan dimensi kebermaknaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *meaningful work* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan *work engagement*. Karyawan yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, bermanfaat, dan memiliki dampak positif terhadap tujuan yang lebih besar, menunjukkan dedikasi dan komitmen yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Roselawati dan Mulyana (2023), yang menemukan bahwa persepsi makna dalam pekerjaan merupakan prediktor penting bagi keterlibatan emosional dan kognitif karyawan. Selain itu, Steger et al. (2012) menjelaskan bahwa *meaningful work* menciptakan motivasi intrinsik yang mendorong karyawan untuk terhubung lebih dalam dengan aktivitas kerja.

Menariknya, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *meaningful work* dapat memperkuat efek *job crafting* terhadap *work engagement*. Ini menjadi temuan yang relatif berbeda dari sebagian penelitian sebelumnya, yang cenderung menguji kedua variabel secara terpisah. Sebagai contoh, penelitian Putri et al. (2022) menunjukkan bahwa *meaningful work* berdampak langsung pada motivasi dan komitmen, namun tidak membahas bagaimana proses membangun makna melalui *job crafting* dapat memperkuat keterlibatan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoritis baru bahwa kebermaknaan pekerjaan bukan hanya hasil dari kondisi organisasi, tetapi juga dapat muncul sebagai konsekuensi dari perilaku proaktif karyawan dalam merancang ulang pekerjaannya.

Dilihat dari perspektif praktis, temuan ini menegaskan perlunya organisasi memberikan ruang bagi karyawan untuk melakukan *job crafting*, misalnya melalui peningkatan otonomi kerja, kesempatan pengembangan, dan dukungan sosial dari atasan. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan intervensi yang dapat meningkatkan persepsi makna kerja, seperti pemberian umpan balik positif, penyelarasan nilai pekerjaan dengan tujuan organisasi, serta penyediaan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi pada tujuan sosial yang lebih luas. Kombinasi kedua aspek tersebut terbukti menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan *work engagement*, terutama dalam konteks organisasi yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi seperti industri alat berat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat teori JD-R dan memperluas aplikasinya dengan menunjukkan bahwa *job crafting* dan *meaningful work* dapat bertindak sebagai faktor pendukung yang saling melengkapi dalam meningkatkan *work engagement*. Temuan ini tidak hanya konsisten dengan penelitian terdahulu, tetapi juga memberikan perspektif baru terkait bagaimana kedua variabel tersebut dapat berinteraksi secara sinergis dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan.

5 SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *job crafting* dan *meaningful work* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *work engagement*. *Job crafting* memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadi, sehingga meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja. Sementara itu, *meaningful work* memberikan kontribusi langsung dengan menciptakan rasa makna dan tujuan dalam pekerjaan, yang mendukung

keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan. Kombinasi dari kedua variabel ini memperkuat keterlibatan kerja, menciptakan pengalaman kerja yang lebih memuaskan dan produktif. Temuan ini mendukung Job Demands-Resources (JD-R) Theory dengan menegaskan pentingnya sumber daya pekerjaan dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability*, 13(7), 4045.
- Alexander, B., Nainggolan, E. E., & Muslikah, E. D. (2023). Big Five Personality Traits dan Work engagement Karyawan di Surabaya. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 10443-10455.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of management studies*, 56(3), 500-528.
- Anggraini, D., Juniary, A., & Pratiwi, M. Work engagement pada Karyawan yang Bekerja secara Remote Ditinjau dari Meaningful work. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 5(3).
- Aprilia, N., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2015). Hubungan antara self-efficacy dan Hardiness dengan work engagement pada anggota DPRD Kota Surakarta. *Wacana*, 7(1)
- AZHARIA, R. M. PERAN JOB CRAFTING DAN MEANINGFUL WORK TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bailey, C., & Madden, A. (2016). What makes work meaningful — Or meaningless. *MIT Sloan Management Review*, 57(4), 53-61.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81-104). American Psychological Association.
- Cahyadi, A. (2024). Job crafting dan Meaningful work dalam Konstruksi Pemodelan Employee Engagement. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 9(2), 356-368.
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace 2023 Report*.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Haikal, M., & Sarah, C. (2024). Hubungan antara Job Demands dan Work engagement pada Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu. *ISLAMIKA GRANADA*, 4(3), 167-173
- Johnson, M. J., & Jiang, L. (2017). Reaping the benefits of meaningful work: The mediating versus moderating role of work engagement. *Stress and Health*, 33(3), 288-297.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between 'meaningful work' and the 'management of meaning'. *Journal of Business Ethics*, 88(3), 491-511.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). Engaged in engagement: We are delighted we did it. *Industrial and Organizational psychology*, 1(1), 76-83.
- Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2).
- Nguyen, H. M., Nguyen, C., Ngo, T. T., & Nguyen, L. V. (2019). The effects of job crafting on work engagement and work performance: A study of Vietnamese commercial banks. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(2), 189-201.

- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan pt. bank mega regional area Semarang. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 192-202.
- Perdana, A. (2014). Perbedaan Work engagement antara Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing pada Pegawai PT. Sakti Bangun Kencana Rayeuk (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau).
- Perrewé, P. L., & Ganster, D. C. (Eds.). (2010). *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress*. Emerald Group Publishing Limited.
- Prahara, S. A. (2020). Budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232-244.
- Pratiwi, E. A., Ningrum, D. S. A., & Sari, T. R. M. (2021). Hubungan antara Meaningful work dan Work engagement pada Karyawan di Fakultas Psikologi Unjani. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 5(3), 321-336.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 309-327). Berrett-Koehler Publishers.
- Prawira, A., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2022). Peran job satisfaction sebagai variabel intervening dalam hubungan job demand dan job resources terhadap work engagement. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 3(01), 69-82.
- Roselawati, B. I., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Guru. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 441-454.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Saputri, O. S., & Prahara, S. A. (2023). *Job crafting dan Work engagement pada Wanita Karir*. *Jurnal Psikologi Udayana*, 10(02), 385-393.
- Shaleh, A. R. (2016). Analisis faktor skala totalitas kerja (work engagement). In *Seminar ASEAN* (pp. 12-17).
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI)*. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Stephani, D., & Kurniawan, J. E. (2019). Hubungan antara job crafting dan work engagement pada karyawan.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Syafira, P. A., & Hatta, M. I. (2023). Pengaruh Self Determination terhadap Work engagement pada Mahasiswa Its yang Mengikuti Magang. *Jurnal Riset Psikologi*, 75-84.
- Syah, N. D. (2020). Pengaruh Job crafting Terhadap Work engagement Melalui Psychological Meaningfulness Karyawan Pt. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1257-1267.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). *Job crafting: Towards a new model of individual job redesign*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh psychological well-being terhadap work engagement karyawan. *Acta Psychologia*, 2(2), 161-172.
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-13.
- Wahyuni, M. (2017). Pengaruh makna kerja dan occupational self efficacy terhadap work engagement pada dosen tetap. *Jurnal Psikologi*, 10(1).
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81-95.
- 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.