BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan. Kualitas sumber daya manusia bukan hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh perilaku proaktif individu dalam mengelola pekerjaannya. Maliyah dan Budiono (2023) menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang krusial bagi perusahaan agar mampu menjaga produktivitas, efisiensi, dan daya saing di pasar yang terus berubah. Organisasi dituntut tidak hanya merekrut individu yang kompeten, tetapi juga menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan setiap karyawan menampilkan kinerja terbaiknya secara berkelanjutan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi fondasi bagi tercapainya tujuan organisasi.

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional, khususnya sebagai penyedia lapangan kerja dan penopang rantai pasok industri manufaktur di Indonesia. Berbeda dengan usaha mikro yang umumnya berskala rumah tangga, UKM termasuk perusahaan manufaktur skala kecil dan menengah seperti CV Gapura Creative Engineering, menghadapi kompleksitas pengelolaan yang lebih tinggi, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama belum optimalnya *Job Performance* yang dipengaruhi oleh rendahnya *Work Engagement* dan *Job Crafting* (Putimelinda & Jatmiko, 2023).

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tersebut tidak hanya tercermin dari tersedianya tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga dari kemampuan karyawan dalam menghasilkan *Job Performance* yang optimal. *Job Performance* yang optimal menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya secara berkelanjutan. *Job Performance* merupakan indikator penting dalam mengevaluasi efektivitas pengelolaan SDM, yang merefleksikan sejauh mana individu mampu memenuhi tuntutan tugas inti (*task performance*), berkontribusi melalui perilaku ekstra peran (*contextual performance*), serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja (*adaptive performance*) yang secara bersama-sama merepresentasikan kontribusi menyeluruh karyawan terhadap organisasi (Hermawan et al., 2023).

Job Performance yang optimal pada level individu tidak hanya berdampak pada pencapaian target operasional, tetapi juga menjadi prasyarat bagi keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. *Job Performance* yang baik turut mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya manusia secara efektif. *Job Performance* dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor, mulai dari kesesuaian individu dengan pekerjaan, kondisi psikologis karyawan, hingga karakteristik pekerjaan itu sendiri. Kondisi ini menjadikan *Job Performance* sebagai isu yang terus relevan untuk dikaji, terutama pada sektor-sektor yang menuntut presisi kerja tinggi seperti industri jasa teknik dan rekayasa (Pambudi & Utomo, 2023).

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa teknik dan rekayasa (*engineering*) memiliki karakteristik kerja yang berbeda dari sektor jasa pada umumnya. Pekerjaan di sektor ini umumnya bersifat berbasis proyek, menuntut ketepatan teknis, tenggat waktu yang ketat, serta koordinasi lintas fungsi yang intensif antara tenaga teknis dan klien. Selain kemampuan teknis, karyawan juga dituntut memiliki kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan menyelesaikan permasalahan secara cepat agar setiap tahapan proyek dapat berjalan sesuai rencana. Kondisi tersebut menyebabkan setiap individu memiliki peran penting dalam menjaga kualitas hasil pekerjaan sekaligus memastikan proyek dapat diselesaikan secara tepat waktu dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Karakteristik pekerjaan yang demikian menuntut kinerja karyawan yang stabil sekaligus adaptif terhadap perubahan spesifikasi maupun tekanan proyek (Leung et al., 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Sahda et al. (2024) pada PT Faco Global Engineering, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang fabrikasi baja dan jasa konstruksi, menemukan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan berbasis *engineering* masih dipengaruhi secara signifikan oleh kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa capaian kinerja pada sektor ini belum sepenuhnya optimal dan masih bergantung pada faktor-faktor kontekstual di lapangan. Fenomena ini memberikan gambaran bahwa perusahaan-perusahaan *engineering*, termasuk perusahaan berskala kecil dan menengah, menghadapi tantangan serupa dalam upaya mengoptimalkan kinerja karyawannya di tengah tuntutan teknis yang tinggi.

Tantangan tersebut juga dihadapi oleh CV Gapura Creative Engineering, perusahaan yang bergerak di bidang rekayasa mesin teknologi tepat guna dan berlokasi di Kota Madiun, Jawa Timur. Perusahaan ini memproduksi berbagai mesin industri, khususnya peralatan usaha laundry modern seperti *tumble dryer* dan *carpet spinner*. Sebagai perusahaan yang menerapkan sistem kerja berbasis proyek, CV Gapura Creative Engineering menuntut setiap karyawan untuk bekerja secara presisi, memenuhi target waktu, serta mampu merespons kebutuhan klien yang terus berkembang. Kondisi tersebut menjadikan kinerja karyawan sebagai faktor yang sangat penting karena keberhasilan penyelesaian setiap proyek berpengaruh langsung terhadap kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan keberlangsungan bisnis perusahaan.

Pemilihan CV Gapura Creative Engineering sebagai objek penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan. Perusahaan ini merepresentasikan karakteristik UKM sektor manufaktur rekayasa mesin yang menerapkan sistem kerja berbasis proyek (*project based*), sehingga menuntut ketepatan teknis, penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu, serta kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Karakteristik tersebut menjadikan perusahaan ini relevan sebagai objek untuk mengkaji hubungan antara *Job Crafting*, *Work Engagement*, dan *Job Performance*. Selain itu, hasil observasi awal dan data pra survei menunjukkan adanya indikasi permasalahan pada ketiga variabel tersebut, sehingga CV Gapura Creative Engineering dinilai layak dijadikan objek penelitian untuk memperoleh bukti empiris yang lebih mendalam.

Tabel 1. 1 Profil Karyawan CV Gapura Creative Engineering Kota Madiun

No	Kategori	Keterangan	Jumlah
1	Divisi	Manajer divisi	3
		Tim Divisi Teknik	23
		Tim Divisi Desain dan Kreatif	8
		Tim Divisi Administrasi dan Keuangan	5
		Jumlah	39
2	Pendidikan Terakhir	S1	10
		D4	2
		D3	7
		SMA/SMK	20
		Jumlah	39

Sumber: Data Internal CV Gapura Creative Engineering (2026)

Pada Tabel 1.1, CV Gapura Creative Engineering Kota Madiun memiliki 39 (tiga puluh sembilan) karyawan yang tersebar pada beberapa divisi, dengan jumlah terbesar berada pada Divisi Teknik sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang, diikuti Divisi Desain dan Kreatif sebanyak 8 (delapan) orang, Divisi Administrasi dan Keuangan sebanyak 5 (lima) orang, Manajer Divisi sebanyak 3 (tiga) orang. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada divisi operasional yang berperan langsung dalam mendukung aktivitas bisnis perusahaan. Ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir, mayoritas karyawan merupakan lulusan SMA/SMK sebanyak 20 (dua puluh) orang, diikuti lulusan S1 sebanyak 10 (sepuluh) orang, D3 sebanyak 7 (tujuh) orang, D4 sebanyak 2 (dua) orang. Komposisi ini mencerminkan bahwa sumber daya manusia di CV Gapura Creative Engineering didominasi oleh tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan menengah dan sarjana yang sesuai dengan karakteristik perusahaan di bidang rekayasa mesin dan manufaktur.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di CV Gapura Creative Engineering, peneliti menemukan beberapa indikasi yang menunjukkan bahwa perilaku *Job Crafting* karyawan belum berkembang secara optimal. Sebagian karyawan masih cenderung menjalankan pekerjaan secara rutin dan kurang menunjukkan inisiatif untuk mengembangkan cara kerja yang lebih efektif maupun efisien. Dalam pelaksanaan proyek, koordinasi antar divisi juga masih sering bergantung pada arahan atasan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang telah ditetapkan. Selain itu, karyawan belum secara aktif mencari umpan balik dari rekan kerja sebagai sumber informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Berbagai kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perilaku *Job Crafting* yang belum optimal berpotensi memengaruhi tingkat *Work Engagement* dan *Job Performance* karyawan, sehingga perlu dikaji lebih lanjut (Moreira et al., 2022).

Menurut Rizaie et al. (2023), *Job Performance* merupakan salah satu indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Penilaian terhadap *Job Performance* tidak hanya didasarkan pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas utama yang menjadi tanggung jawabnya (*task performance*), tetapi juga mencakup perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi di luar tuntutan pekerjaan formal (*contextual performance* atau *organizational citizenship behavior*). Kedua indikator tersebut memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Karakteristik pekerjaan di CV Gapura Creative Engineering menempatkan *task performance* dan *contextual performance* sebagai dua aspek yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan proyek. Setiap karyawan dituntut untuk mampu bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, dan memberikan dukungan kepada rekan kerja agar proses pekerjaan dapat berjalan sesuai target yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan dalam menyelesaikan proyek sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal melalui penyelesaian tugas yang berkualitas serta kontribusi positif terhadap lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedua indikator *Job Performance* memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi (Said, 2023).

Tingkat *Job Performance* pada setiap karyawan tidak selalu menunjukkan hasil yang sama meskipun mereka bekerja dalam lingkungan, aturan, fasilitas, dan target kerja yang relatif serupa. Fenomena tersebut juga ditemukan pada karyawan CV Gapura Creative Engineering Kota Madiun, yang menunjukkan adanya perbedaan tingkat kinerja antar karyawan dalam kondisi kerja yang sama, sebagian karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa *Job Performance* dipengaruhi tidak hanya oleh faktor organisasi, tetapi juga oleh karakteristik dan perilaku individu yang menentukan tingkat kontribusi masing-masing karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Ji et al., 2024).

Tabel 1. 2 Data Pra Survey Variabel (Y) Karyawan CV Gapura Creative Engineering Kota Madiun

NO	PERTANYAAN	YA	PERSEN	TIDAK	PERSEN
1	Hasil pekerjaan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan tanpa banyak revisi.	7	46,67%	8	53,33%
2	Dapat menyelesaikan seluruh tugas inti dengan efisien dan tepat waktu sesuai *deadline*.	7	46,67%	8	53,33%
3	Secara sukarela bersedia saling membantu rekan kerja yang sedang kesulitan.	6	40,00%	9	60,00%

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil *pra-survey* terhadap 15 (lima belas) karyawan CV Gapura Creative Engineering Kota Madiun pada Tabel 1.2 menunjukkan adanya permasalahan pada variabel *Job Performance*. Pada indikator *task performance*, sebanyak 53,33% responden (8 dari 15 orang) belum mampu memenuhi standar kualitas pekerjaan dan menyelesaikan tugas secara efisien serta tepat waktu. Sementara itu, pada indikator *contextual performance*, sebanyak 60% responden (9 dari 15 orang) menyatakan tidak secara sukarela membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, yang mengindikasikan masih rendahnya *organizational citizenship behavior*. Mayoritas jawaban "Tidak" pada ketiga indikator (46,67% hingga 60%) menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi aktual dan kinerja yang diharapkan perusahaan. Temuan tersebut menjadi dasar empiris bahwa *Job Performance* perlu dikaji lebih lanjut melalui *Job Crafting* dan *Work Engagement*, mengingat peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kebijakan organisasi, tetapi juga pada inisiatif karyawan dalam menyesuaikan pekerjaannya secara proaktif.

Menurut Costanti et al. (2019)*, Job Crafting* merupakan perilaku proaktif yang dilakukan karyawan untuk menyesuaikan aspek-aspek pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kemampuan, kebutuhan, dan preferensi individu. Bentuk perilaku ini dapat diwujudkan melalui upaya mencari tantangan kerja yang lebih besar, mengurangi hambatan yang mengganggu pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan sumber daya yang mendukung penyelesaian tugas, serta membangun dukungan sosial di lingkungan kerja. Upaya job crafting memungkinkan tercapainya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*) yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*) (Aziz et al., 2023).

Silapurem et al. (2024) menunjukkan bahwa melalui *Job Crafting*, karyawan dapat mencari sumber daya kerja yang dibutuhkan, meningkatkan tantangan yang bersifat positif, serta mengurangi hambatan dalam pekerjaan sehingga proses kerja menjadi lebih efektif. Fenomena adanya perbedaan tingkat *Job Performance* pada karyawan CV Gapura Creative Engineering Kota Madiun, meskipun mereka bekerja dalam kondisi, aturan, fasilitas, dan target yang relatif sama, menunjukkan bahwa tidak semua karyawan secara aktif melakukan *Job Crafting*. Sebagian karyawan berinisiatif mencari cara kerja yang lebih efisien, mengembangkan keterampilan dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas secara optimal, sedangkan sebagian lainnya cenderung bekerja secara rutin sesuai prosedur yang ada. Perbedaan perilaku tersebut diduga menjadi salah satu penyebab munculnya variasi kinerja antar karyawan.

Tabel 1. 3 Data Pra Survey Variabel (X) Karyawan CV Gapura Creative Engineering Kota Madiun

NO	PERTANYAAN	YA	PERSEN	TIDAK	PERSEN
1	Berinisiatif secara sukarela mempelajari keterampilan baru atau mengambil tanggung jawab tambahan.	5	33,33%	10	66,67%
2	Aktif mencari alternatif cara kerja lain yang lebih efisien jika alur kerja rumit.	6	40,00%	9	60,00%
3	Berinisiatif meminta masukan (*feedback*), bimbingan, atau dukungan dari atasan atau rekan.	5	33,33%	10	66,67%

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil *pra-survey* terhadap 15 (lima belas) karyawan CV Gapura Creative Engineering Kota Madiun pada Tabel 1.3 menunjukkan masih rendahnya perilaku *Job Crafting* karyawan. Sebanyak 66,67% responden (10 dari 15 orang) tidak berinisiatif mempelajari keterampilan baru atau mengambil tanggung jawab tambahan, 60% responden tidak aktif mencari cara kerja yang lebih efisien, dan 66,67% responden tidak berinisiatif meminta *feedback* atau dukungan dari atasan maupun rekan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih cenderung bekerja secara rutin tanpa melakukan penyesuaian terhadap pekerjaannya. Mayoritas jawaban "Tidak" pada ketiga indikator (60% hingga 66,67%) mengindikasikan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi aktual *Job Crafting*. Rendahnya perilaku *Job Crafting* berpotensi menghambat kemampuan karyawan dalam mengoptimalkan sumber daya pekerjaan, meningkatkan *Work Engagement*, dan pada akhirnya memengaruhi *Job Performance* karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya peningkatan perilaku *Job Crafting* karyawan.

Menurut Ningsih et al. (2025), faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *Work Engagement*, yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam organisasi. *Work Engagement* mencerminkan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya yang ditunjukkan melalui semangat dalam menyelesaikan tugas, dedikasi terhadap tanggung jawab pekerjaan dan keterlibatan selama proses kerja berlangsung. Karyawan yang memiliki tingkat *Work Engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya dan berupaya memberikan hasil kerja terbaik. *Work Engagement* menjadi salah satu strategi yang dapat diterapkan organisasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Work Engagement merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat *Work Engagement* tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja dan keterlibatan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi (Reig-Botella et al., 2024). Perbedaan tingkat *Job Performance* pada karyawan CV Gapura Creative Engineering Kota Madiun meskipun bekerja dalam kondisi yang sama menunjukkan adanya variasi *Work Engagement* antar individu. Hal ini sejalan dengan temuan Attamimi et al. (2022) yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi keterikatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Tabel 1. 4 Data Pra Survey Variabel (Z) Karyawan CV Gapura Creative Engineering Kota Madiun

NO	PERTANYAAN	YA	PERSEN	TIDAK	PERSEN
1	Selalu merasa penuh energi, bersemangat, dan memiliki daya tahan baik saat tekanan kerja tinggi.	3	20,00%	12	80,00%
2	Merasa bangga dan antusias dengan pekerjaan karena memiliki arti bagi perusahaan.	10	66,67%	5	33,33%
3	Dapat berkonsentrasi penuh dan merasa sangat larut dalam menyelesaikan tugas.	6	40,00%	9	60,00%

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil *pra survey* terhadap 15 (lima belas) karyawan CV Gapura Creative Engineering Kota Madiun pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tingkat *Work Engagement* karyawan belum optimal. Pada indikator *vigor*, sebanyak 80% responden (12 dari 15 orang) menyatakan belum selalu memiliki energi, semangat, dan daya tahan dalam menghadapi tekanan kerja, sedangkan pada indikator *absorption*, sebanyak 60% responden (9 dari 15 orang) belum mampu berkonsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun pada indikator *dedication* sebanyak 66,67% responden (10 dari 15 orang) merasa bangga dan antusias terhadap pekerjaannya. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan *Work Engagement* yang berpotensi memengaruhi hubungan antara *Job Crafting* dan *Job Performance*. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* (Zhang & Liu, 2020), *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* (Garg et al., 2021), serta *Work Engagement* berperan dalam meningkatkan *Job Performance* (Nabhan & Munajat, 2023).

Zhang dan Liu (2020) menemukan bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance* karyawan. Sejalan dengan itu Garg et al. (2021) membuktikan bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement* pada karyawan sektor manufaktur. Selanjutnya, Nabhan dan Munajat (2023) menunjukkan bahwa *Work Engagement* memiliki peran penting dalam meningkatkan *Job Performance* karyawan. Berbagai hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku proaktif karyawan dalam membentuk dan menyesuaikan pekerjaannya dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan keterikatan kerja dan pencapaian kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, *Job Crafting* diduga memiliki pengaruh terhadap *Job Performance*, baik secara langsung maupun melalui *Work Engagement* sebagai variabel mediasi.

Menurut Nergiz dan Unsal-Akbiyik (2024), karyawan yang secara aktif melakukan *Job Crafting* cenderung memiliki tingkat *Work Engagement* yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan *Job Performance*. Meskipun demikian, penelitian terdahulu masih banyak dilakukan pada sektor dan karakteristik organisasi yang berbeda, sehingga penerapan hubungan antarvariabel tersebut pada konteks UKM sektor manufaktur di Indonesia masih memerlukan pengujian lebih lanjut. Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk mengkaji pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance* melalui *Work Engagement* pada CV Gapura Creative Engineering Kota Madiun sebagai objek penelitian yang memiliki karakteristik pekerjaan berbasis proyek dan tuntutan teknis yang spesifik.

Penelitian mengenai *Job Crafting* di konteks UKM di Indonesia, khususnya sektor manufaktur mesin, masih sangat terbatas. Sebagian besar kajian yang ada terfokus pada sektor jasa seperti perhotelan, perbankan, atau sektor publik (pendidikan dan kesehatan). Karyawan di sektor manufaktur memiliki karakteristik pekerjaan yang unik, yaitu tuntutan fisik dan teknikal yang tinggi, interdependensi antar lini produksi, serta kebutuhan akan kreativitas rekayasa yang mendorong perilaku *Job Crafting* yang berbeda. Kesenjangan penelitian (*research gap*) inilah yang mendorong peneliti untuk menjalankan studi ini di CV Gapura Creative Engineering.

Kebaruan penelitian ini terletak pada 3 (tiga) aspek utama. Pertama, penelitian ini merupakan adaptasi dari temuan Zhang dan Liu (2020), Garg et al. (2021), dan Nabhan dan Munajat (2023) yang diintegrasikan ke dalam satu model mediasi pada konteks UKM manufaktur mesin rekayasa di Indonesia, yang selama ini belum banyak dikaji. Kedua, penelitian ini mengujicobakan model mediasi *Work Engagement* dalam konteks karyawan yang bekerja di lingkungan produksi teknikal dan kreatif secara bersamaan. Ketiga, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai perilaku *Job Crafting* di tingkat UKM manufaktur lokal yang menghadapi tekanan kompetitif dari industri mesin yang semakin modern. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance* dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan CV Gapura Creative Engineering di Kota Madiun".

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, fokus, dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan, maka peneliti memberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengkaji variabel *Job Crafting* sebagai variabel independen, *Job Performance* sebagai variabel dependen, dan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi.
2. Subjek penelitian difokuskan pada seluruh karyawan CV Gapura Creative Engineering di Kota Madiun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan CV Gapura Creative Engineering di Kota Madiun?
2. Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada karyawan CV Gapura Creative Engineering di Kota Madiun?
3. Apakah *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan CV Gapura Creative Engineering di Kota Madiun?

4. Apakah *Work Engagement* memediasi pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance* pada karyawan CV Gapura Creative Engineering di Kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk membuktikan secara empiris mengenai "Peran Mediasi *Work Engagement* dalam Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance* pada Karyawan CV Gapura Creative Engineering di Kota Madiun".

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kajian perilaku proaktif karyawan dan perannya terhadap kinerja. Secara teoritis, penelitian ini didasarkan pada kerangka model *Job Demands-Resources* (JD-R) dari Bakker dan Demerouti (2007) yang menjelaskan bahwa *job resources* memiliki potensi motivasional yang dapat meningkatkan *work engagement* dan berkontribusi pada performa kerja yang baik (*excellent performance*).

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mendalam mengenai fenomena *Job Crafting* serta pengaruhnya terhadap *Work Engagement* dan *Job Performance* karyawan di lingkungan usaha kecil dan menengah (UKM), sekaligus sebagai sarana penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari selama perkuliahan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan perilaku proaktif karyawan.

b. Bagi Institusi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan dan bahan ajar yang relevan bagi dosen maupun mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas PGRI Madiun, khususnya yang mengkaji topik-topik terkait *Job Crafting*, *Work Engagement*, dan *Job Performance* dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia atau perilaku organisasi.

c. Bagi Praktisi (Karyawan dan Perusahaan)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada manajemen CV Gapura Creative Engineering mengenai pentingnya mendorong perilaku *Job Crafting* dan membangun *Work Engagement* yang tinggi sebagai strategi untuk meningkatkan *Job Performance*. Dengan memahami kondisi tersebut, perusahaan dapat merancang

kebijakan SDM yang lebih efektif, seperti program pelatihan yang mendorong inisiatif karyawan, pengembangan lingkungan kerja yang suportif, serta sistem umpan balik yang memungkinkan karyawan untuk mengoptimalkan sumber daya kerja mereka guna mencapai kinerja yang optimal.