BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Grand Theory

Job Demands-Resources (JD-R) *Theory* dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (Bakker & Demerouti, 2007), sebagai penyempurnaan atas model-model stres kerja terdahulu, yaitu *Demand Control Model* yang dikemukakan oleh Karasek (1979) dan *Effort Reward Imbalance Model* yang dikemukakan oleh Siegrist (1996). Kedua model tersebut dinilai memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada seperangkat variabel prediktor yang tetap dan spesifik, seperti kontrol kerja atau keseimbangan imbalan, sehingga kurang fleksibel untuk diterapkan pada berbagai jenis pekerjaan yang memiliki karakteristik dan tuntutan yang berbeda-beda. JD-R *Theory* mengelompokkan seluruh karakteristik pekerjaan ke dalam dua kategori umum, yaitu *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan), sehingga model ini bersifat menyeluruh dan dapat diterapkan pada berbagai jenis pekerjaan tanpa terikat pada perangkat variabel tertentu.

Teori ini mengajukan dua proses psikologis yang berjalan secara paralel dalam membentuk kesejahteraan dan kinerja karyawan. Proses pertama adalah proses gangguan kesehatan (*health impairment process*), yaitu ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan yang memadai, sehingga menguras energi karyawan dan

berpotensi menimbulkan kelelahan (*strain*) maupun *burnout*. Proses kedua adalah proses motivasional (*motivational process*), yaitu ketika sumber daya pekerjaan yang tersedia mendorong motivasi kerja, meningkatkan keterikatan kerja (*Work Engagement*), dan pada akhirnya menghasilkan kinerja yang optimal. Sumber daya pekerjaan juga berperan sebagai penyangga (*buffer*) yang dapat meredam dampak negatif tuntutan pekerjaan yang tinggi terhadap kesejahteraan karyawan (Bakker & Demerouti, 2007).

JD-R *Theory* digunakan sebagai *grand theory* yang melandasi keterkaitan antara *Job Crafting*, *Work Engagement*, dan *Job Performance*. *Job Crafting* dipandang sebagai bentuk perilaku proaktif karyawan dalam mengelola tuntutan dan sumber daya pekerjaannya secara mandiri, yang sejalan dengan proses motivasional dalam JD-R *Theory*. Ketika karyawan secara aktif meningkatkan sumber daya pekerjaan dan menyesuaikan tuntutan pekerjaan sesuai kemampuannya, maka akan tumbuh keterikatan kerja (*Work Engagement*) yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mendorong pencapaian kinerja (*Job Performance*) yang lebih optimal.

2. Job Crafting (Variabel X)

a. Pengertian *Job Crafting*

Wrzesniewski dan Dutton (2001) pertama kali memperkenalkan konsep *Job Crafting* sebagai tindakan proaktif yang dilakukan karyawan untuk membentuk, memodifikasi, dan mendefinisikan kembali berbagai aspek dalam pekerjaannya. Konsep ini menjelaskan bahwa karyawan tidak hanya menerima pekerjaan sebagaimana telah dirancang oleh

organisasi, tetapi juga memiliki peran aktif dalam menyesuaikan batasan tugas (*task boundaries*) dan batasan relasional (*relationship boundaries*) agar lebih sesuai dengan karakteristik individu. Penyesuaian tersebut dapat dilakukan melalui perubahan cara karyawan menjalankan tugas, memperluas atau mengembangkan hubungan dengan rekan kerja maupun pihak terkait, serta mengubah cara pandang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Tims et al. (2012) mengembangkan konsep *Job Crafting* dalam kerangka JD-R *Theory*, dengan mendefinisikan *Job Crafting* sebagai perubahan yang diinisiasi sendiri oleh karyawan terhadap *job demands* dan *job resources* miliknya, dengan tujuan untuk mencapai dan mengoptimalkan tujuan kerja pribadinya. Definisi ini menegaskan bahwa *Job Crafting* merupakan bentuk penyesuaian pekerjaan yang dilakukan secara mandiri oleh karyawan agar lebih sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya. Sejalan dengan hal tersebut, Costantini et al. (2019) menjelaskan *Job Crafting* sebagai perilaku proaktif karyawan untuk menyesuaikan aspek-aspek pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kemampuan, kebutuhan, dan preferensi individu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Crafting*

Tims dan Bakker (2010) menjelaskan bahwa *Job Crafting* dipengaruhi oleh faktor individual, antara lain kepribadian proaktif (*proactive personality*), efikasi diri (*self efficacy*), serta orientasi regulasi (*regulatory focus*) yang mendorong karyawan untuk secara aktif mencari

peluang perbaikan dalam pekerjaannya. Karyawan dengan kepribadian proaktif cenderung lebih mampu mengenali peluang perubahan dalam pekerjaan dan memiliki inisiatif lebih tinggi untuk melakukan penyesuaian dibandingkan karyawan yang bersifat pasif. Perbedaan karakteristik individu tersebut menyebabkan kemampuan setiap karyawan dalam membentuk dan mengelola pekerjaannya dapat berbeda sesuai dengan tuntutan yang dihadapi.

Menurut Bakker dan Demerouti (2007), faktor pekerjaan dan organisasi juga memiliki peran dalam membentuk perilaku *Job Crafting*, seperti tingkat otonomi kerja, dukungan atasan dan rekan kerja, karakteristik desain pekerjaan, serta iklim organisasi yang mendukung inisiatif karyawan. Semakin besar otonomi dan dukungan sosial yang tersedia dalam pekerjaan, semakin besar pula kesempatan bagi karyawan untuk melakukan *Job Crafting* melalui pengelolaan tuntutan dan pemanfaatan sumber daya pekerjaan secara lebih efektif.

c. Indikator *Job Crafting*

Wrzesniewski dan Dutton (2001) merupakan pencetus konsep *Job Crafting* yang mendefinisikannya sebagai perubahan fisik dan kognitif yang dilakukan individu secara mandiri terhadap batasan tugas maupun batasan relasional dalam pekerjaannya. Perubahan tersebut dilakukan agar pekerjaan menjadi lebih bermakna dan sesuai dengan nilai, motif, serta kemampuan yang dimiliki individu.

1) *Task Crafting* (Pembuatan Tugas)

Individu mengubah jumlah, jenis, ruang lingkup, maupun cara menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Perubahan ini dapat berupa penambahan tanggung jawab baru, penyesuaian urutan pengerjaan, atau modifikasi metode kerja agar lebih sesuai dengan minat dan kemampuan pribadi.

2) *Relational Crafting* (Membangun Hubungan)

Individu secara aktif mengubah kualitas maupun kuantitas interaksi dengan rekan kerja, atasan, bawahan, atau pihak lain di lingkungan kerja. Perubahan ini bertujuan membangun hubungan kerja yang lebih bermakna dan mendukung penyelesaian pekerjaan.

3) *Cognitive Crafting* (Pembuatan Kognitif)

Individu mengubah cara pandang atau persepsi terhadap tugas dan pekerjaannya secara keseluruhan, misalnya dengan memaknai pekerjaan sebagai bagian yang lebih besar dan bermakna, bukan sekadar kumpulan tugas yang terpisah-pisah.

Tims et al. (2012) mengembangkan konsep *Job Crafting* berdasarkan pendekatan *Job Demands-Resources* (JD-R). Menurut pendekatan ini, *Job Crafting* diartikan sebagai perubahan yang dilakukan karyawan terhadap tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*) agar tercipta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan serta kebutuhan pribadinya.

1) *Increasing Structural Job Resources* (Meningkatkan Sumber Daya Pekerjaan Struktural)

Perilaku proaktif karyawan dalam meningkatkan sumber daya yang berasal dari struktur pekerjaannya. Perilaku ini ditunjukkan melalui upaya mencari cara kerja yang lebih efektif untuk menyelesaikan pekerjaan, mengembangkan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan mempelajari keterampilan baru yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dengan meningkatkan sumber daya struktural tersebut, karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih optimal sekaligus meningkatkan kualitas kinerja.

2) *Decreasing Hindering Job Demands* (Mengurangi Hambatan Tuntutan Pekerjaan)

Perilaku proaktif karyawan dalam mengurangi tuntutan pekerjaan yang bersifat menghambat atau memberikan tekanan berlebihan dalam pelaksanaan tugas. Perilaku ini diwujudkan melalui upaya mengurangi beban kerja yang terlalu membebani secara mental, membatasi keterlibatan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan serta menyederhanakan cara kerja agar tugas dapat diselesaikan secara lebih efektif. Upaya tersebut bertujuan menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif sehingga karyawan dapat mempertahankan produktivitas dan meningkatkan kinerja.

3) *Increasing Challenging Job Demands* (Meningkatnya Tuntutan Pekerjaan yang Menantang)

Perilaku proaktif karyawan dalam meningkatkan tuntutan pekerjaan yang bersifat menantang sebagai upaya mengembangkan kompetensi dan pengalaman kerja. Perilaku ini diwujudkan melalui kesediaan mengambil tanggung jawab tambahan di luar tugas utama, mencari tantangan baru yang dapat meningkatkan keterampilan dalam bekerja dan mencari kesempatan untuk mengerjakan tugas yang dapat meningkatkan kemampuan kerja.

4) *Increasing Social Job Resources* (Meningkatkan Sumber Daya Pekerjaan Sosial)

Perilaku proaktif karyawan dalam meningkatkan sumber daya sosial yang tersedia di lingkungan kerja. Perilaku ini diwujudkan melalui upaya meminta saran dari atasan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan serta meminta bimbingan dari rekan kerja yang lebih berpengalaman ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

Petrou et al. (2012) memandang *Job Crafting* sebagai perilaku proaktif yang dilakukan karyawan secara harian (*day level Job Crafting*) dalam menyeimbangkan tuntutan kerja dan sumber daya kerja yang tersedia. Perilaku ini bersifat dinamis karena dapat berubah dari hari ke hari sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi.

1) *Seeking Resources* (Mencari Sumber Daya)

Individu secara aktif mencari sumber daya kerja, seperti informasi, umpan balik, otonomi, maupun dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, guna membantu penyelesaian pekerjaan dengan lebih baik. Upaya proaktif ini dilakukan untuk menyesuaikan kapasitas diri dengan tuntutan pekerjaan agar kinerja tetap optimal.

2) *Seeking Challenges* (Mencari Tantangan)

Individu secara sukarela mencari tantangan baru dalam pekerjaannya, misalnya dengan meminta tanggung jawab tambahan atau terlibat dalam proyek baru, guna menghindari kejenuhan dan mendorong pengembangan diri. Langkah ini memotivasi individu untuk terus tumbuh serta meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan.

3) *Reducing Demands* (Mengurangi Permintaan)

Individu berupaya mengurangi tuntutan pekerjaan yang dirasa terlalu berat atau menimbulkan tekanan, baik secara fisik, emosional, maupun mental, agar keseimbangan antara tuntutan dan kemampuan tetap terjaga. bertujuan untuk mencegah *burnout* mental pekerja.

3. Work Engagement (Variabel Z)

a. Pengertian *Work Engagement*

Schaufeli et al. (2002) mendefinisikan *Work Engagement* sebagai kondisi psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan, bersifat memuaskan, dan ditandai oleh tiga indikator utama, yaitu *vigor*,

dedication, dan *absorption*. *Work Engagement* tidak bersifat sementara, melainkan menggambarkan kondisi afektif dan kognitif yang relatif stabil dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat *Work Engagement* yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki energi, antusiasme, serta keterlibatan yang kuat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan bahwa *Work Engagement* merupakan hasil dari proses motivasional dalam *Job Demands-Resources Theory* (JD-R *Theory*), yang terjadi ketika sumber daya pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan psikologis karyawan, seperti kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial. Ketersediaan sumber daya pekerjaan tersebut mendorong karyawan untuk memberikan energi dan usaha secara optimal dalam bekerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Berdasarkan JD-R *Theory*, *Work Engagement* terutama dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya pekerjaan (*job resources*), seperti dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja, otonomi kerja, dan umpan balik kinerja, yang memiliki potensi motivasional baik secara intrinsik (memenuhi kebutuhan pertumbuhan dan perkembangan) maupun ekstrinsik (membantu pencapaian tujuan kerja) (Bakker & Demerouti, 2007).

Work Engagement juga dipengaruhi oleh sumber daya pribadi (*personal resources*), seperti efikasi diri, optimisme, dan penghargaan

diri berbasis organisasi, yang berperan memperkuat pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap keterikatan kerja (Bakker & Demerouti, 2007). Pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap *Work Engagement* juga cenderung menguat justru pada kondisi tuntutan pekerjaan yang tinggi, karena pada situasi tersebut sumber daya menjadi lebih bernilai bagi karyawan (Bakker & Demerouti, 2007).

c. Indikator *Work Engagement*

Schaufeli et al. (2002) mengembangkan konsep *Work Engagement* melalui alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). *Work Engagement* didefinisikan sebagai keadaan pikiran positif dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan, yang bersifat relatif menetap dan tidak terpaku pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu.

1) *Vigor* (Semangat)

Kondisi yang menunjukkan tingginya tingkat energi, semangat, dan ketahanan mental yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator ini tercermin dari semangat dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun beban kerja meningkat, menunjukkan kegigihan ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan serta memiliki energi yang tinggi selama bekerja untuk menyelesaikan setiap tugas. Kondisi tersebut mencerminkan kesiapan karyawan untuk mengerahkan usaha secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) *Dedication* (Dedikasi)

Merupakan indikator *Work Engagement* yang mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator ini ditunjukkan melalui keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki tujuan yang penting, pekerjaan yang menjadi tanggung jawab memiliki makna serta pandangan bahwa tantangan dalam pekerjaan sebagai kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Kondisi tersebut menunjukkan komitmen dan keterlibatan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

3) *Absorption* (Penyerapan)

Merupakan indikator *Work Engagement* yang menunjukkan tingkat keterlibatan penuh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator ini ditandai dengan kemampuan untuk tetap fokus meskipun bekerja di lingkungan yang penuh gangguan, sulit melepaskan diri dari pekerjaan sebelum tugas dikerjakan selesai serta mempertahankan keterlibatan penuh selama melaksanakan pekerjaan. Kondisi tersebut mencerminkan keterlibatan yang mendalam dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kahn (1990) merupakan pencetus awal konsep *personal engagement* yang mendefinisikan *engagement* sebagai pemanfaatan diri anggota organisasi terhadap peran kerjanya. Dalam kondisi terikat, individu mengekspresikan dan mencurahkan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama menjalankan peran kerja.

1) *Physical Engagement* (Keterlibatan Fisik)

   Individu mencurahkan energi fisik secara optimal dalam menjalankan tugas dan perannya, tercermin dari kesungguhan dan usaha nyata yang ditunjukkan selama bekerja.

2) *Cognitive Engagement* (Keterlibatan Kognitif)

   Individu memiliki kesadaran penuh, fokus perhatian, dan kewaspadaan yang tinggi terhadap peran serta tugas yang sedang dijalankan dalam pekerjaan.

3) *Emotional Engagement* (Keterlibatan Emosional)

   Individu memiliki keterhubungan emosional dengan pekerjaan dan organisasi, ditandai dengan empati serta keterikatan perasaan terhadap peran kerja yang dijalankan.

Maslach et al. (2001) memandang *Work Engagement* sebagai kondisi yang berlawanan dengan *burnout*. Menurut mereka, *Work Engagement* ditandai oleh tingkat energi (*energy*), keterlibatan (*involvement*), dan efikasi (*efficacy*) yang tinggi, yang merupakan kebalikan dari tiga dimensi *burnout*, yaitu kelelahan (*exhaustion*), sinisme (*cynicism*), dan ketidakefektifan (*inefficacy*). Dengan demikian, individu yang memiliki *Work Engagement* akan menunjukkan hubungan yang positif, energik, dan efektif terhadap pekerjaannya serta mampu menghadapi berbagai tuntutan dan tantangan dalam pekerjaannya. Kondisi tersebut mencerminkan adanya keterikatan yang kuat antara individu dengan pekerjaan yang dijalankannya.

1) *Energy* (Energi)

Individu memiliki vitalitas dan semangat kerja yang tinggi, ditandai dengan ketiadaan kelelahan emosional serta kesiapan mencurahkan tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) *Involvement* (Keterlibatan)

Individu menunjukkan keterlibatan dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya, tercermin dari sikap antusias dan bermakna, bukan sikap sinis atau acuh terhadap pekerjaan.

3) *Efficacy* (Efikasi)

Individu memiliki keyakinan terhadap kemampuan dan kompetensi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, sehingga merasa mampu memberikan kontribusi nyata bagi organisasi.

4. Job Performance (Variabel Y)

a. Pengertian *Job Performance*

Williams dan Anderson (1991) mendefinisikan *Job Performance* sebagai perilaku kerja karyawan yang dapat dilihat melalui dua bentuk utama, yaitu *in-role behavior* dan *extra-role behavior*. *In-role behavior* mengacu pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab formal yang telah ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan. Aspek ini mencerminkan sejauh mana karyawan mampu memenuhi standar kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta menjalankan kewajiban utama yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi.

Sementara itu, *extra-role behavior* menggambarkan perilaku sukarela karyawan yang dilakukan di luar tuntutan pekerjaan formal untuk mendukung efektivitas dan keberhasilan organisasi, yang sering dikaitkan dengan konsep *organizational citizenship behavior* (OCB).

Williams dan Anderson (1991) menjelaskan bahwa *extra-role behavior* dapat dibedakan berdasarkan pihak yang memperoleh manfaat dari perilaku tersebut, yaitu *organizational citizenship behavior directed toward individuals* (OCBI) dan *organizational citizenship behavior directed toward organization* (OCBO). OCBI merupakan perilaku sukarela yang ditujukan untuk membantu individu lain dalam organisasi, seperti membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan atau memberikan dukungan dalam penyelesaian tugas. Sementara itu, OCBO merupakan perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi organisasi, seperti menjaga kepatuhan terhadap aturan, menunjukkan loyalitas, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hermawan et al. (2023) menjelaskan bahwa *Job Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat kemampuan individu dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui berbagai aspek perilaku kerja. *Job Performance* tidak hanya dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas utama yang menjadi tanggung jawabnya (*task performance*), tetapi juga mencakup kesediaan individu untuk memberikan kontribusi tambahan di luar kewajiban

formal melalui perilaku positif yang mendukung lingkungan kerja (*contextual performance*). Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja juga menjadi bagian penting dalam penilaian kinerja melalui indikator *adaptive performance*. Ketiga indikator tersebut secara bersama-sama memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kualitas kontribusi karyawan terhadap organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Performance*

Job Performance dipengaruhi oleh faktor individual, seperti kemampuan (*ability*), motivasi kerja, keterikatan kerja (*Work Engagement*), serta karakteristik kepribadian karyawan yang menentukan konsistensi dan kualitas hasil kerjanya (Rizaie et al., 2023). Selain itu, *Job Performance* juga dipengaruhi oleh faktor organisasional, seperti gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, lingkungan kerja, serta sistem umpan balik dan penghargaan yang diterapkan organisasi. Dalam kerangka JD-R *Theory,* Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti tekanan kerja dan tuntutan emosional, cenderung menjadi prediktor utama kelelahan kerja yang berdampak pada penurunan *task performance*, sementara sumber daya pekerjaan, seperti otonomi dan dukungan sosial, menjadi prediktor utama keterikatan kerja yang berdampak pada peningkatan *contextual performance* karyawan.

c. Indikator *Job Performance*

Williams dan Anderson (1991) mengembangkan konsep *Job Performance* dengan membedakan perilaku kerja karyawan berdasarkan sasaran atau pihak yang menerima manfaat dari perilaku tersebut, yaitu apakah perilaku itu ditujukan pada pemenuhan tugas formal yang melekat pada peran (*in-role*) atau pada perilaku sukarela yang melampaui tuntutan formal pekerjaan (*extra-role*). *Job Performance* dapat diukur melalui tiga indikator utama yang menggambarkan berbagai aspek kontribusi karyawan terhadap organisasi, yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *adaptive performance*. Berdasarkan pandangan tersebut, *Job Performance* dibedakan menjadi 3 (tiga) indikator.

1) *In-Role Behavior* (Perilaku dalam Peran)

Perilaku kerja individu dalam melaksanakan tugas-tugas pokok yang menjadi tanggung jawab formalnya sesuai dengan deskripsi pekerjaan *(job description)* yang telah ditetapkan oleh organisasi. Indikator ini mencerminkan sejauh mana karyawan memenuhi kewajiban inti pekerjaannya sebagaimana dituntut oleh peran resmi yang dijalankannya.

2) *Organizational Citizenship Behavior - Individual* (OCB-I)

Perilaku sukarela karyawan yang memberikan manfaat secara langsung kepada individu tertentu di lingkungan kerja, seperti membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, memberikan

perhatian kepada karyawan baru, atau berbagi informasi yang bermanfaat bagi rekan kerja lain.

3) *Organizational Citizenship Behavior - Organization* (OCB-O)

Perilaku sukarela karyawan yang memberikan manfaat secara umum kepada organisasi secara keseluruhan, seperti mematuhi peraturan meskipun tidak diawasi dan memberikan saran konstruktif.

Borman dan Motowidlo (1993) mengklasifikasikan *Job Performance* ke dalam dua indikator, yaitu *task performance* dan *contextual performance*, dengan argumen bahwa keduanya memberikan kontribusi yang berbeda namun sama-sama penting terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

1) *Task Performance* (Kinerja Tugas)

Kemampuan individu dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas teknis yang secara langsung berkontribusi terhadap proses inti organisasi, baik dengan cara mentransformasikan bahan mentah menjadi barang atau jasa, maupun dengan mendukung fungsi teknis yang menjadi inti dari pekerjaannya.

2) *Contextual Performance* (Kinerja Kontekstual)

Perilaku individu yang mendukung lingkungan sosial, psikologis, dan organisasional tempat inti teknis pekerjaan dijalankan, seperti kesediaan membantu rekan kerja, menunjukkan usaha ekstra di luar tuntutan formal, dan mematuhi aturan organisasi.

Koopmans et al. (2011) mengembangkan kerangka *Individual Work Performance* (IWP) melalui kajian sistematis atas berbagai model *Job Performance* sebelumnya. Kerangka ini memandang *Job Performance* sebagai konsep multidimensional yang tersusun atas 4 (empat) indikator utama. Keempat indikator tersebut memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kinerja individu karena mencakup aspek perilaku yang mendukung maupun yang menghambat pencapaian tujuan organisasi. Indikator tersebut meliputi *task performance*, *contextual performance*, *adaptive performance* dan *counterproductive work behavior.*

1) *Task Performance* (Kinerja Tugas)

   Merupakan indikator *Job Performance* yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas utama yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Indikator ini tercermin dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan, menghasilkan pekerjaan yang minim kesalahan sehingga tidak memerlukan revisi berulang dan memahami prioritas pekerjaan yang harus diselesaikan. Kemampuan tersebut mencerminkan efektivitas karyawan dalam menjalankan peran utamanya untuk mencapai tujuan organisasi.

2) *Contextual Performance* (Kinerja Kontekstual)

Merupakan indikator *Job Performance* yang menunjukkan perilaku karyawan dalam mendukung efektivitas organisasi di luar pelaksanaan tugas utama. Indikator ini tercermin melalui kesediaan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, menunjukkan inisiatif untuk melakukan tugas di luar tanggung jawab utama apabila diperlukan dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perilaku tersebut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja organisasi.

3) *Adaptive Performance* (Kinerja Adaptif)

Merupakan indikator *Job Performance* yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Indikator ini tercermin dari keinginan untuk mempelajari keterampilan baru sesuai tuntutan pekerjaan, menyesuaikan strategi kerja ketika menghadapi situasi yang tidak terduga serta tetap bekerja secara efektif meskipun terjadi perubahan rencana kerja. Kemampuan tersebut memungkinkan karyawan tetap mempertahankan kinerja yang optimal di tengah perubahan kondisi kerja.

4) *Counterproductive Work Behavior* (Perilaku Kerja Kontraproduktif)

Merupakan indikator *Job Performance* yang berkaitan dengan perilaku yang berpotensi menghambat efektivitas organisasi. Dalam penelitian ini, indikator tersebut diukur melalui rendahnya kecenderungan karyawan melakukan perilaku kontraproduktif. Hal ini tercermin dari kemampuan menghindari tindakan yang dapat merugikan kepentingan perusahaan, memanfaatkan waktu kerja secara bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas, serta mematuhi peraturan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini bertujuan untuk mengkaji temuan-temuan dari studi sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini. Kajian tersebut berfungsi sebagai landasan dalam memahami keterkaitan antar variabel, sekaligus menjadi acuan pembanding terhadap penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu, kajian penelitian terdahulu juga membantu mengidentifikasi persamaan, perbedaan, serta celah penelitian (*research gap*) yang menjadi dasar dalam pengembangan penelitian ini. Berikut disajikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
H_1: Diduga *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.					
1.	Zhang, C., & Liu, L. (2020). *The effect of Job Crafting to Job Performance. Knowledge Management*	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan	1. X : *Job Crafting* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. *Convenience Sampling* 3. SmartPLS 3, SPSS 25, dan Hierarchical Linear	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Research & Practice, Vol. 18.	terhadap *Job Performance* pada karyawan perusahaan di Guangxi, Tiongkok?		Regression.	
2.	Maulana, M. (2022). Pengaruh *Job Crafting*, *Communication Skills* dan *Work Environment* terhadap *Job Performance* dengan *Work Engagement* sebagai Variabel *Intervening* pada Pekerja Mikro BRI Kanca Demak. JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1(3), 99-110.	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*? 2. Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*? 3. Apakah *Work Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*?	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement* 3. Y: *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. *Probability sampling* 3. *SmartPLS* 3.0 (*path analysis*).	1. *Job Crafting* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Job Performance*. 2. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. 3. *Work Engagement* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Job Performance*.
3.	Uçar & Kerse (2022). *Relationship between Perceived Organizational Support, Job Crafting, and Job Performance: A Mediated Model. Ekonomski*	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* pada karyawan sektor manufaktur?	1. X : *Job Crafting* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif. 2.*Simple Random Sampling* 3. *Structural Equation Modeling* (SEM).	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Vjesnik/Econviews - Review of Contemporary Business, Entrepreneurship and Economic Issues, Vol. 35 No. 2, hlm. 287-299				
4.	Wang, L., & Chen, Y. (2022). *Success or growth? Distinctive roles of extrinsic and intrinsic career goals in high-performance work systems, Job Crafting, and Job Performance. Journal of Vocational Behavior*, Vol. 135, 103714.	1. Apakah *Job Crafting* berperan dalam meningkatkan *Job Performance*pada karyawan, khususnya sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara sistem kerja berkinerja tinggi (*High-Performance Work Systems/HPWS*) dan *Job Performance*?	1. X : *Job Crafting* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. Kuesioner 3. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), regresi menggunakan Mplus 7.0, serta uji *mediated moderation* dan *Monte Carlo mediation.*	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.
5.	Guo, Y., Xiong, G., Shaw, K. H., Liao, J., Zhang, Z., & Yi, F. (2022). *Why Does Developmental Feedback Foster Employee Job Performance? The Mediating Role of Job Crafting.* SAGE	Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* karyawan?	1. X : *Job Crafting* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. Kuesioner 3. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menggunakan AMOS 17.0 dan analisis regresi linier menggunakan SPSS 17.0.	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Open, 12(2).				
6.	Jin, M., & Kim, B. (2022). *Effects of ESG Activity Recognition Factors on Innovative Organization Culture, Job Crafting, and Job Performance. Administrative Sciences*, Vol. 12, No. 127, MDPI.	Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*pada karyawan perusahaan manufaktur di Korea Selatan?	1. X : *Job Crafting* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. Random sampling 3. *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan uji reliabilitas, validitas, dan analisis jalur (*path analysis*).	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.
7.	Woo, H. R., & Xu, R. (2022). *Influences of Boundary-Spanning Leadership on Job Performance: A Moderated Mediating Role of Job Crafting and Positive Psychological Capital.* 19(19), 12725,MDPI.	Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*pada karyawan?	1. X : *Job Crafting* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. Kuesioner 3. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), regresi berganda, dan uji *bootstrapping* menggunakan PROCESS Macro.	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performane.*
8.	Rina Dewi (2025). Peran *Job Crafting* Meningkatkan *Job Performance* pada Karyawan Penjualan. Media Mahardhika, Vol. 23 No. 2, hlm. 202-213.	Apakah *Job Crafting*, yang terdiri atas task crafting, relational crafting, dan cognitive crafting, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*pada karyawan	1. X : *Job Crafting* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. Kuesioner 3. Regresi Linier Berganda.	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance.*

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		penjualan?			
	H_2: Diduga *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.				
9.	Nur Fatti Fazriati & Budiono (2017). *Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement yang Dimediasi oleh Person Job Fit pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 5 No. 3, Universitas Negeri Surabaya.	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia ?	1. X : *Job Crafting* 2. Z : *Work Engagement*	1. Kuantitatif 2. *Simple Random Sampling* 3. *Partial Least Square* (PLS-SEM).	1. *Job Crafting* memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Work Engagement*.
10.	Aulia, D. A., & Hadi, C. (2018). Hubungan antara *Job Crafting* dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Y di Kantor Pusat PT Bank Bukopin, Tbk Jakarta. Jurnal Empati, 7(2), 167–173.	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*?	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement*	1. Kuantitatif 2. *Convenience sampling* 3. analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 21.0.	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* (Keterikatan Kerja)**.**
11.	Tri Setia Yulivianto (2019). *Job Crafting dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Kerja*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 7 No. 4, Universitas	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* (Keterikatan Kerja) pada karyawan PT. Garam	1. X : *Job Crafting* 2. Z : *Work Engagement* (Keterikatan Kerja)	1. Kuantitatif 2. *Proportionate Stratified Random Sampling* 3. SEM-PLS (SmartPLS 3.0).	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Negeri Surabaya.	(Persero)?			
12.	Albana, H. (2019). Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh *Work Engagement* di PT Terminal Teluk Lamong, Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(1).	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*?	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement*	1. Kuantitatif 2.Random sampling 3. SmartPLS (*Partial Least Squares*)	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement.*
13.	Setyawati, S. M., & Nugrohoseno, D. (2019). Praktik SDM, *Job Crafting* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(3), 619-628.	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*?	1. X: *Job Crafting* 1. Z: *Work Engagement*	1. Kuantitatif 2. Judgemental sampling (*non-probability sampling*) 3. *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (SmartPLS 3.0).	*Job Crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*.
14.	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), 1258-1267.	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*?	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement*	1. Kuantitatif 2. Kuesioner 3. *Partial Least Squares* (*SmartPLS* 3.0)	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
15.	Zhang, T., & Li, B. (2020). *Job Crafting and Turnover Intention: The Mediating Role*	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement*	1. Kuantitatif 2. 212 karyawan perusahaan jasa di China 3. SEM.	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	of Work Engagement and Job Satisfaction. Social Behavior and Personality.	*Work Engagement*?			*Work Engagement*.
16.	Park, Y., Lim, D. H., Kim, W., & Kang, H. (2020). *Organizational Support and Adaptive Performance: The Revolving Structural Relationships between Job Crafting, Work Engagement, and Adaptive Performance*. *Sustainability*, 12(4872).	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Work Engagement* dalam model hubungan struktural?	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement*	1. Kuantitatif 2. 212 profesional HR di Korea Selatan 3. *Structural Equation Modeling* (SEM).	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
17.	Garg, N., Murphy, W., & Singh, P. (2021). *Reverse Mentoring, Job Crafting and Work-Outcomes: The Mediating Role of Work Engagement. Career Development International*.	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Work Engagement*?	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement*	1. Kuantitatif 2. survei terhadap 369 *software developer* di India 3. *Structural Equation Modeling* (SEM).	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
18.	Syah, T. Y. R., dkk. (2021). *The Effect of Job Crafting on Work Engagement, Job Satisfaction and Work Performance*. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 4(4).	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada pegawai Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement*	1. Kuantitatif 2. Survei 3. *Structural Equation Modeling* (SEM).	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		(LAN RI)?			
19.	Rafiq, M., Farrukh, M., Attiq, S., Shahzad, F., & Khan, I. (2023). *Linking Job Crafting, Innovation Performance, and Career Satisfaction: The Mediating Role of Work Engagement.* Work.	1. Apakah *Job Crafting* meningkatkan *Work Engagement* karyawan ?	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement*	1. Kuantitatif 2. 477 karyawan perusahaan manufaktur Pakistan 3. SEM.	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
20.	Thai, K. P., To, A. T., Tran, T. S., Hoang, V. T., & Ho, T. T. H. (2023). *How Job Crafting Transmits the Impact of Perceived Organizational Support and Autonomy on Work Engagement.* TEM *Journal*.	1. Apakah *Job Crafting* meningkatkan *Work Engagement* karyawan ?	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement*	1. Kuantitatif 2. 255 karyawan perusahaan ritel Vietnam 3. PLS-SEM.	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
21.	Han, S. (2023). *Nurses' Job Crafting, Work Engagement, and Well-Being: A Path Analysis*. BMC *Nursing*.	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada perawat?	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement*	1. Kuantitatif 2. 207 perawat di Korea Selatan 3. *Path Analysis.*	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
22.	Lopper, E., Milius, M., Reis, D., Nitz, S., & Hoppe, A. (2023). *Weekly Reciprocal Relationships Between Job Crafting, Work Engagement, and*	1. Apakah *Job Crafting* memengaruhi *Work Engagement* dari minggu ke minggu?	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement*	1. Kuantitatif 2. 175 guru 3. *Random Intercept Cross-Lagged Panel Model* (RI-CLPM).	1. *Job Crafting* terbukti meningkatkan *Work Engagement.*

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Performance-A Within-Person Approach. Frontiers in Organizational Psychology.				
23.	Nergiz, H. G., & Unsal-Akbiyik, B. S. (2024). *Job Crafting, Task Performance, and Employability*: *The Role of Work Engagement*. SAGE *Open*.	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*?	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement*	1. Kuantitatif 2. 209 karyawan hotel di Turki 3. *Structural Equation Modeling* (SEM).	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
24.	Hanartyo, E. D., & Fadia, P. (2025). Pengaruh *Job Crafting* dan *Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh *Work Engagement*. *Journal of Human and Education*, 5(1).	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada karyawan Draco Group?	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement*	1. Kuantitatif 2. Kuesioner 3. SEM-PLS.	1. *Job Crafting* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
25.	Ramadhayanti, N., Merdiaty, N., & Adetya, S. (2025). Hubungan *Job Crafting* dengan *Work Engagement* pada Karyawan di PT X. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 11(12.C).	1. Apakah terdapat hubungan positif antara *Job Crafting* dan *Work Engagement* pada karyawan PT X?	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement*	1. Kuantitatif 2. Kuesioner 3. Uji korelasi (JASP).	1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Job Crafting* dan *Work Engagement*.
26.	Samudra, V. J., Saragih, S., & Prasetyo, Y. (2025). *Job Crafting* dan *Meaningful Work* dengan	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Work*	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement*	1. Kuantitatif 2. Kuesioner 3. Regresi korelasi berganda.	1. *Job Crafting* berhubungan positif dan signifikan dengan *Work Engagement*.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Work Engagement. Jurnal lmiah Psikologi (JIPSI), 7(1).	*Engagement* pada karyawan PT X?			
27.	Negoro et al. (2025). *The Effect of Job Crafting on Work Performance: Mediating Role of Work Engagement and Social Capital*. Jurnal Fokus Manajemen Bisnis, Vol. 15 No. 1, hlm. 126-140.	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia ?	1. X : *Job Crafting* 2. Z : *Work Engagement*	1. Kuantitatif. 2. Kuesioner 3. *SmartPLS* (PLS-SEM).	1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
	H_3: Diduga *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.				
28.	Woocheol Kim, (2017). *Examining Mediation Effects of Work Engagement Among Job Resources, Job Performance, and Turnover Intention. Performance Improvement Quarterly*, Vol. 29 No. 4, hlm. 407-425.	1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance*?	1. Z : *Work Engagement* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. *Convenience Sampling* 3. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *robust Maximum Likelihood* dan uji mediasi *bootstrapping.*	1. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.
29.	Aizzat Mohd. Nasurdin, Tan Cheng Ling, Sabrina Naseer Khan, (2018). *Linking Social Support, Work Engagement and Job Performance in Nursing. International Journal of*	1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance* perawat?	1. Z : *Work Engagement* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. Survei 3. *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).	1. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Business and Society, Vol. 19 No. 2.				
30.	Hamali, A. Y. (2019). Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT Surveyor Indonesia. *Stability*: *Journal of Management* & *Business*, 2(1).	Apakah *Work Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*?	1. Z: *Work Engagement* 2. Y: *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. *Simple random sampling* 3. Analisis jalur (*path analysis*).	1. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.
31.	Jaime Andrés Bayona, Amparo Caballer and José María Peiró., (2020). *The Relationship between Knowledge Characteristics' Fit and Job Satisfaction and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. Sustainability*, Vol. 12 No. 2336.	1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance*?	1. Z : *Work Engagement* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. Survei 3. *Polynomial Regression* dan *Response Surface Analysis* (RSA).	1. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.
32.	Luca Tisu, Daria Lupșa, Delia Vîrgă, Andrei Rusu, (2020). *Personality Characteristics, Job Performance and Mental Health: The Mediating Role of Work Engagement. Personality and Individual Differences*,	1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance*?	1. Z : *Work Engagement* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. Survei 3. *Structural Equation Modeling* (SEM).	1. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Vol. 153.				
33.	Chih-Hung Wang & Hsi-Tien Chen, (2020). *Relationships among Workplace Incivility, Work Engagement and Job Performance. Journal of Hospitality and Tourism Insights*.	1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance*?	1. Z : *Work Engagement* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. *Convenience Sampling* 3. *Structural Equation Modeling* (SEM).	1. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.
34.	Firdha Amalia & Budiono, (2021). *Pengaruh Self-esteem* dan *Psychological Well Being* terhadap *Job Performance* melalui *Work Engagement* pada Pegawai Bank di Kota Surabaya, 2025. Jurnal Ilmu Manajemen, Universitas Negeri Surabaya, Vol. 9 No. 1	1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance*?	1. Z: *Work Engagement* 2. Y: *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. A*ccidental sampling* 3. SEM dengan *SmartPLS* 3.2.9.	1. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance.*
35.	Hidayatullah, S., dkk. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance,* Lingkungan Kerja, dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Coffee Shop di Kota Wisata Cibubur. Jurnal Magister Manajemen Universitas Islam Malang,	1. Apakah *Work Engagement* (Keterikatan Kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance* (Kinerja Karyawan)?	1. Z: *Work Engagement* 2. Y: *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. Kuesioner 3. Regresi linear berganda, SPSS Statistics 22.	1. *Work Engagement* (Keterikatan Kerja) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	7(1).				
36.	Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C., (2022). *Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement*. *Journal of Primary Care & Community Health*, Vol. 13.	1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance* serta memediasi hubungan antara *burnout, professional self-efficacy,* dan *life satisfaction* dengan *Job Performance* pada tenaga kesehatan di Peru?	1. Z : *Work Engagement* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. *Non probability convenience sampling* 3. *Structural Equation Modeling* (SEM).	1. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.
37.	Xifeng Lu, Haijing Yu, Biaoan Shan, (2022). *Relationship between Employee Mental Health and Job Performance: Mediation Role of Innovative Behavior and Work Engagement. International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol.19(11).	1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance*?	1. Z : *Work Engagement* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. Survei 3. *Structural Equation Modeling* (SEM).	1. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.
38.	Anas Mahmoud Salem	1. Apakah *Work*	1. Z : *Work Engagement*	1. Kuantitatif (Cross-	1. *Work Engagement*

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Abukhalifa, Nurul Liyana Mohd Kamil, Chen Chen Yong, (2022). *How Psychological Capital Shapes Social Workers' Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. Journal of Human Behavior in the Social Environment*.	*Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance* pekerja sosial?	2. Y : *Job Performance*	sectional) 2. *Stratified Random Sampling* 3. *SmartPLS* 3.0 (PLS-SEM).	berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.
39.	Jodi Syahmirza & Tjahjani Prawitowati, (2022). Peran Kreativitas dan Keterikatan Karyawan Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, Vol. 5 No. 4.	1. Apakah *Work Engagement* (Keterikatan Karyawan) berpengaruh terhadap *Job Performance* (Kinerja Karyawan)?	1. Z : *Work Engagement* (Keterikatan Karyawan) 2. Y : *Job Performance* (Kinerja Karyawan)	1. Kuantitatif 2. Teknik *purposive sampling* 3. *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS/WarpPLS).	1. *Work Engagement* (Keterikatan Karyawan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* (Kinerja Karyawan).
40.	Lingwei Cheng, Chien-Chung Huang, Sophie Sitar , (2023). *Mindfulness and Job Performance in Chinese Nonprofit Workers: Mediation Effects of PANA and Work Engagement.*	1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance* pada karyawan organisasi nonprofit di China?	1. Z : *Work Engagement* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. *Quota Sampling* 3. *Structural Equation Modeling* (SEM).	1. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Humanities and Social Sciences Communications, Vol.10.				
41.	Aini Aman, Muhammad Rafiq, Omkar Dastane, (2023). *A Cross-Cultural Comparison of Work Engagement in the Relationships between Trust Climate–Job Performance and Turnover Intention: Focusing* China *and* Pakistan. Heliyon, Vol. 9, e19534.	1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance*?	1. Z : *Work Engagement* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. *Simple Random Sampling* 3. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan AMOS.	1. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* pada kedua negara.
42.	Faitma Mohammed Al Badi, Jacob Cherian, Sherine Farouk, Moza Al Nahyan, (2023). *Work Engagement and Job Performance among Nurses in the Public Healthcare Sector in the United Arab Emirates. Journal of* Asia *Business Studies*.	1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance* perawat?	1. Z : *Work Engagement* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. Survei 3. *Structural Equation Modeling* (SEM)	1. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.
43.	Faqih Nabhan & Munajat Munajat, 2023. *The Role of Work Engagement and Organizational Commitment in*	1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performa*	1. Z: *Work Engagement* 2. Y: *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. *Purposive sampling* 3. SEM dengan AMOS 24.	1. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Improving Job Performance. Cogent Business & Management, Vol. 10 No. 2, Art. 2235819	*nce*?			
44.	Michelle Chin Chin Lee, Brenda Ying Hui Sim, Michelle R. Tuckey, (2024). *Comparing Effects of Toxic Leadership and Team Social Support on Job Insecurity, Role Ambiguity, Work Engagement, and Job Performance.* Asia Pacific *Management Review*, Vol.29.	1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance*?	1. Z : *Work Engagement* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. *Multilevel Survey* 3. *Multilevel Mediation Analysis.*	1. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.
45.	Ümit Dilekçi, İbrahim Limon, Abdullah Manap, Abdulmohsen M. A. Alkhulayfi, Murat Yıldırım, (2025). *The Association between Teachers' Positive Instructional Emotions and Job Performance: Work Engagement as a Mediator. Acta Psychologica*, Vol.254.	1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance* guru?	1. Z : *Work Engagement* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. *Online Survey* 3. *Structural Equation Modeling* (SEM).	1. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.
46.	Rachael Adiya Wonah, Calister Lebechukwu Nwadi, Daniel	1. Apakah *Work Engagement*	1. Z : *Work Engagement* 2. Y : *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. *Proportional Stratified Sampling*	1. *Work Engagement* berpengaruh positif dan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Ikechukwu Nwaozuru, Tioluwa Justina Atiti, (2025). *Work Engagement as a Predictor of Job Performance and Satisfaction among Fashion Designers in South-South Nigeria. International Journal of Home Economics, Hospitality and Allied Research*, Vol. 4 No. 1.	berhubungan dengan *Job Performance* pada *fashion designer* di South-South Nigeria?		3. *Pearson Product Moment Correlation* dan Regresi Linear menggunakan SPSS.	signifikan terhadap *Job Performance*.
47.	Gusti Anisa Wulandari, Dewi Susita, Mohammad Sofwan Effendi, 2025. *The Impact of Work Engagement on Job Performance: Exploring the Mediating Role of Innovative Work Behavior in the Public Sector,* Pakistan *Journal of Life and Social Sciences*, Vol. 23 No. 1	1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance*?	1. Z: *Work Engagement* 2. Y: *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. Kuesioner 3. SEM dengan SmartPLS 3.	1. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.
	H_4: Diduga *Work Engagement* memediasi pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance.*				
48.	Shin, Y., Hur, W. M., & Choi, W. H. (2018). *Coworker Support as a Double-Edged Sword: A Moderated*	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work*	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement* 3. Y: *Job Performance*	1. Kuantitatif 2. Survei 3. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan *Structural Equation Modeling*	**1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.**

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Mediation Model of Job Crafting, Work Engagement, and Job Performance. The International Journal of Human Resource Management.	*Engagement*? 2. Apakah *Work Engagement* memediasi pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance*?		(SEM).	**2. *Work Engagement* memediasi secara penuh (*fully mediates*) pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance*. Dukungan emosional dan instrumental rekan kerja memoderasi hubungan tersebut.**
49.	Shang, W. (2022). *The Effects of Job Crafting on Job Performance among Ideological and Political Education Teachers: The Mediating Role of Work Meaning and Work Engagement. Sustainability*, 14(8820).	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*? 2. Apakah *Work Engagement* memediasi pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance*?	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement* 3. Y: *Job Performance*	1. kuantitatif 2. *convenience sampling* 3. *Structural Equation Modeling* (SEM).	**1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. 2. *Work Engagement* memediasi pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance*.**
50.	Moreira, A. M. C., Encarnação, T., Viseu, J., & Sousa, M. J. (2022). *Job Crafting and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. Sustainability*, 14, 14909.	1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*? 2. Apakah *Job Crafting*	1. X: *Job Crafting* 2. Z: *Work Engagement* 3. Y: *Job Performance*	1. kuantitatif 2. *non-probability snowball sampling* 3. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan AMOS 28.	**1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. 2. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap**

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*? 3. Apakah *Work Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*? 4. Apakah *Work Engagement* memediasi pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance*?			***Work Engagement*.** **3. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.** **4. *Work Engagement* terbukti memediasi pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance*.**

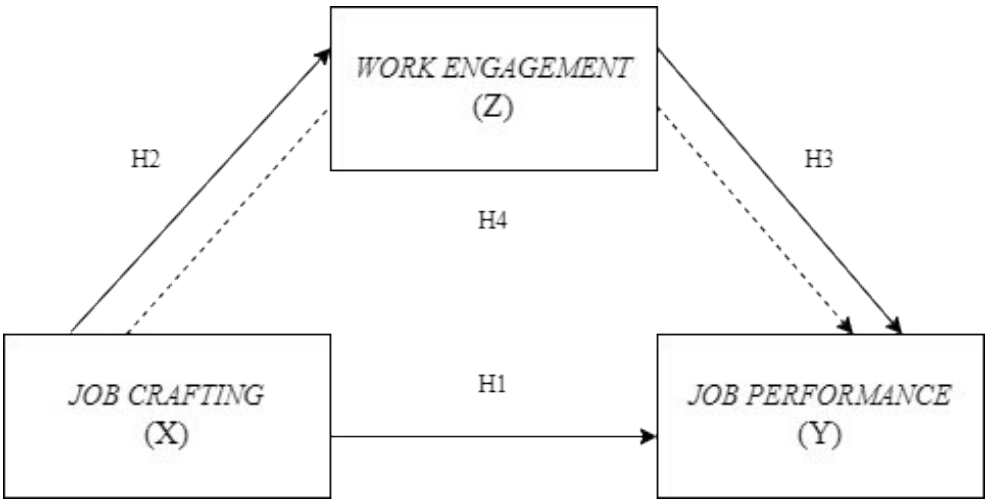
Sumber : Diolah oleh Penulis (2026)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model yang menggambarkan hubungan logis antarvariabel penelitian berdasarkan landasan teori dan didukung oleh hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan. Kerangka konseptual berfungsi sebagai pedoman dalam penyusunan hipotesis penelitian serta memberikan gambaran yang jelas mengenai keterkaitan antara variabel independen, mediasi, dan dependen yang diteliti (Kulesa et al., 2024). Model mediasi dalam penelitian ini merupakan adaptasi dan integrasi dari tiga penelitian utama yang masing-masing menjadi dasar bagi ketiga jalur hubungan antarvariabel.

Penyusunan kerangka konseptual ini diharapkan dapat memperjelas mekanisme hubungan antarvariabel serta menjadi dasar dalam menganalisis pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance* melalui *Work Engagement* sebagai variabel mediasi. Kerangka tersebut selanjutnya menjadi dasar untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel dalam penelitian.

Pertama, jalur pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance* mengadaptasi temuan Zhang dan Liu (2020) yang membuktikan bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* pada karyawan. Kedua, jalur pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* mengadaptasi temuan Garg et al. (2021) yang membuktikan bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement* karyawan. Ketiga, jalur pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Performance* mengadaptasi temuan Nabhan dan Munajat (2023) yang membuktikan bahwa *Work Engagement* berperan penting dalam meningkatkan *Job Performance* karyawan. Ketiga temuan penelitian tersebut diintegrasikan ke dalam satu model mediasi yang diuji secara simultan pada konteks karyawan CV Gapura Creative Engineering, sebuah UKM sektor manufaktur rekayasa mesin di Kota Madiun, yang belum pernah menjadi objek pengujian pada ketiga penelitian acuan tersebut.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Zhang dan Liu (2020), Garg et al. (2021), Nabhan dan Munajat (2023).

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, *Job Crafting* (X) diduga berpengaruh terhadap *Job Performance* (Y) baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui *Work Engagement* (Z) sebagai variabel mediasi, sejalan dengan proses motivasional dalam JD-R *Theory* yang menjelaskan bagaimana pengelolaan tuntutan dan sumber daya pekerjaan oleh karyawan dapat menumbuhkan keterikatan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih bersifat dugaan dan perlu dibuktikan melalui pengujian empiris berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan. Sebagai jawaban sementara, hipotesis berperan mengarahkan alur penelitian sejak tahap perencanaan hingga analisis data, sehingga proses penelitian

menjadi lebih sistematis dan terarah (Yam & Taufik, 2021). Hipotesis yang baik disusun berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual yang relevan dengan variabel-variabel yang diteliti, dan dapat dinyatakan dalam bentuk hipotesis terarah (*directional*) maupun tidak terarah (*non directional*) sesuai dengan sifat hubungan antarvariabel yang dikaji (Yam & Taufik, 2021). Penyusunan hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada kajian teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya.

1. Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance*

Dalam kerangka JD-R *Theory*, *Job Crafting* merupakan upaya proaktif karyawan dalam meningkatkan sumber daya pekerjaan dan menyesuaikan tuntutan pekerjaannya sesuai kemampuan pribadi. Upaya tersebut memungkinkan karyawan bekerja dengan cara yang lebih sesuai dengan kapasitasnya, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas penyelesaian tugas maupun kontribusi tambahan di luar tanggung jawab formalnya (Tims et al., 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Zhang dan Liu (2020) membuktikan bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*. Temuan tersebut didukung oleh penelitian Silapurem et al. (2024) yang menunjukkan bahwa Job Crafting terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi perilaku Job Crafting yang dilakukan, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa upaya karyawan dalam menyesuaikan tugas, hubungan kerja, dan cara memaknai pekerjaannya dapat

meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan serta kualitas hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *Job Crafting* yang dilakukan karyawan, semakin besar peluang mereka untuk meningkatkan *Job Performance* melalui pemanfaatan sumber daya kerja yang lebih efektif dan pengembangan cara kerja yang lebih adaptif.

H_1: Diduga *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan CV Gapura Creative Engineering di Kota Madiun.

2. Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement*

JD-R *Theory* menjelaskan bahwa proses motivasional dapat dimulai dari inisiatif individu dalam mengelola sumber daya pekerjaannya sendiri. *Job Crafting*, sebagai bentuk perilaku proaktif dalam meningkatkan sumber daya struktural dan sosial serta menyesuaikan tuntutan pekerjaan, memungkinkan kebutuhan psikologis dasar karyawan seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial terpenuhi, sehingga mendorong tumbuhnya keterikatan kerja (Bakker & Demerouti, 2007).

Penelitian Garg et al. (2021) membuktikan bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement* karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Nergiz dan Unsal-Akbiyik (2024) yang menemukan bahwa karyawan yang secara proaktif melakukan *Job Crafting* cenderung memiliki tingkat *Work Engagement* yang lebih tinggi.

H_2: Diduga *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada karyawan CV Gapura Creative Engineering di Kota Madiun.

3. **Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Performance***

Sesuai dengan proses motivasional dalam JD-R *Theory*, *Work Engagement* yang tinggi mendorong karyawan untuk mencurahkan energi, semangat, dan konsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Kondisi psikologis positif tersebut pada akhirnya bermuara pada peningkatan kualitas penyelesaian tugas inti maupun kontribusi ekstra peran karyawan terhadap organisasi (Bakker & Demerouti, 2007).

Penelitian Nabhan dan Munajat (2023) membuktikan bahwa *Work Engagement* berperan penting dalam meningkatkan *Job Performance* karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Aman et al. (2023) yang menemukan bahwa peningkatan *Work Engagement* turut mendorong peningkatan *Job Performance* karyawan.

H_3: Diduga *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan CV Gapura Creative Engineering di Kota Madiun.

4. **Peran Mediasi *Work Engagement* dalam Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance***

JD-R *Theory* menegaskan bahwa pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung, melainkan dapat disalurkan melalui proses motivasional berupa *Work Engagement*. Dalam konteks ini,

Job Crafting yang dilakukan karyawan tidak hanya berdampak langsung terhadap *Job Performance*, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan keterikatan kerja yang ditimbulkannya.

Penelitian Moreira et al. (2022) membuktikan bahwa *Work Engagement* memediasi secara parsial hubungan antara *Job Crafting* dengan *Job Performance*. Sejalan dengan hal tersebut, Nergiz dan Unsal-Akbiyik (2024) menemukan bahwa karyawan yang secara proaktif melakukan *Job Crafting* cenderung memiliki *Work Engagement* yang lebih tinggi, sehingga dapat meningkatkan *Job Performance*. Kedua temuan tersebut memperkuat dugaan bahwa *Work Engagement* berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance*.

H_4: Diduga *Work Engagement* memediasi pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance* pada karyawan CV Gapura Creative Engineering di Kota Madiun.