BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan mengenai pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance* dengan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan CV Gapura Creative Engineering Kota Madiun, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku *Job Crafting* yang dilakukan karyawan, maka semakin tinggi pula *Job Performance* yang dihasilkan. Karyawan yang mampu secara proaktif menyesuaikan pekerjaannya, mengembangkan kemampuan, mencari cara kerja yang lebih efektif, serta membangun hubungan kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik, tepat waktu, dan sesuai dengan target perusahaan.
2. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku *Job Crafting* mampu meningkatkan *Work Engagement* karyawan. Semakin tinggi inisiatif karyawan dalam mengelola dan menyesuaikan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
3. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki

tingkat *Work Engagement* yang tinggi akan lebih bersemangat, fokus, dan memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

4. *Work Engagement* mampu memediasi pengaruh *Job Crafting* terhadap *Job Performance*. Hasil penelitian membuktikan bahwa peningkatan *Job Performance* tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh *Job Crafting*, tetapi juga melalui peningkatan *Work Engagement*. Dengan demikian, *Work Engagement* berperan sebagai mekanisme yang memperkuat hubungan antara *Job Crafting* dengan *Job Performance* pada karyawan CV Gapura Creative Engineering.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi CV Gapura Creative Engineering dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk lebih aktif melakukan *Job Crafting*, misalnya dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide perbaikan proses kerja, memberikan ruang bagi pengembangan kompetensi, serta meningkatkan otonomi dalam penyelesaian tugas. Langkah tersebut dapat mendorong karyawan agar lebih mampu menyesuaikan pekerjaannya dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Perusahaan juga perlu meningkatkan *Work Engagement* karyawan melalui pemberian dukungan dari atasan, komunikasi yang terbuka,

penghargaan atas kontribusi karyawan, serta kesempatan untuk mengembangkan karier. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pentingnya peran *Job Crafting* dan *Work Engagement* dalam meningkatkan *Job Performance* pada perusahaan yang bergerak di bidang engineering dengan karakteristik pekerjaan berbasis proyek.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut. Saran yang disampaikan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa.

1. Bagi CV Gapura Creative Engineering, perusahaan disarankan untuk memberikan kesempatan yang lebih luas kepada karyawan dalam melakukan inovasi dan penyesuaian terhadap pekerjaannya melalui pemberian otonomi kerja, pelatihan, serta forum penyampaian ide atau usulan perbaikan pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan keterikatan kerja karyawan melalui pemberian apresiasi, pengembangan karier, komunikasi yang efektif, dan dukungan dari pimpinan sehingga karyawan semakin termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

2. Bagi karyawan, diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan perilaku *Job Crafting* dengan terus mengembangkan kemampuan, mencari tantangan baru, membangun hubungan kerja yang positif, serta aktif mencari solusi terhadap berbagai permasalahan pekerjaan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaan sekaligus mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Job Performance*, seperti *perceived organizational support*, *leadership*, *organizational commitment*, *psychological empowerment*, atau *job satisfaction*. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada sektor industri lain atau menggunakan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.