



Dampak Penyesuaian Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan UMKM: Peran Keterlibatan Kerja sebagai Mediator pada IKM Logam Baja Kabupaten Tegal

Alfian Adi Saputra¹, Gita Lorenza², Imelda Cleo Oktavelina³, Muhammad Khairul Ikhwan^{4*}, Miftakhul Arsyi⁵, Vita Putri Revana⁶, Mei Rani Amalia⁷

¹⁻⁷Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal, Indonesia

*Penulis Korespondensi: muhammadkhaerul70@gmail.com

Email: muhammadkhaerul70@gmail.com^{4*}, gitalorenza61@gmail.com², mei_rani@upstegal.com⁷

Abstract. *This study aims to understand the relationship between job crafting and employee performance, while examining the role of work engagement as a mediator within small and medium metal industry enterprises (SMEs) in Tegal Regency. The research employed a quantitative approach, using questionnaires distributed to employees of the relevant SMEs to collect data. Data analysis was conducted using SPSS version 22 to examine the relationships among variables and the significance of their effects. The results indicate that job crafting has a negative and significant effect on employee performance, while simultaneously exerting a positive and significant influence on work engagement. These findings suggest that effective job crafting can enhance employee engagement, fostering motivation and active participation in work tasks, but does not directly improve overall employee performance. The practical implications of this study provide a reference for SME managers to design more adaptive human resource management strategies, enhance job satisfaction, and achieve sustainable long-term impact. Additionally, the research emphasizes the importance of understanding psychological and behavioral factors among employees to increase organizational effectiveness and productivity. This study contributes to both theoretical and practical insights regarding the strategic management of human capital in small and medium-scale industrial settings.*

Keywords: *Employee Performance; Human Resource Management; Job Crafting; Metal SMEs; Work Engagement.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara *job crafting* terhadap kinerja karyawan (*employee performance*) dan mengeksplorasi peran *work engagement* sebagai mediator dalam konteks industri kecil menengah (IKM) logam baja di Kabupaten Tegal. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan IKM terkait. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22 untuk menguji hubungan antar variabel dan signifikansi pengaruhnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara bersamaan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja (*work engagement*). Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan *job crafting* yang efektif mampu meningkatkan keterikatan kerja karyawan, sehingga mendorong motivasi dan partisipasi aktif dalam pekerjaan, tetapi tidak serta merta meningkatkan kinerja mereka secara langsung. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah memberikan referensi bagi pelaku IKM dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif, meningkatkan kepuasan kerja, dan menghasilkan dampak jangka panjang yang berkelanjutan. Penelitian ini juga menekankan pentingnya pemahaman terhadap faktor psikologis dan perilaku karyawan dalam upaya meningkatkan efektivitas manajemen dan produktivitas organisasi.

Kata Kunci: *Employee Performance; IKM Logam Baja; Job Crafting; Sumber Daya Manusia; Work Engagement.*

1. PENDAHULUAN

Eksistensi strategis dalam menyokong struktur keuangan Indonesia tercermin dari kemajuan luar biasa yang dialami oleh para pelaku usaha kecil dan menengah belakangan ini, terlebih saat menciptakan lapangan kerja dan menjaga stabilitas sosial ekonomi. Namun, di tengah tantangan transformasi digital, banyak UMKM menghadapi masalah terkait rendahnya kinerja karyawan akibat beban kerja tinggi, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya

fleksibilitas kerja. Guna menghadapi situasi tersebut, perusahaan memerlukan mekanisme internal yang memacu staf untuk mengambil inisiatif dalam menyalurkan tanggung jawab mereka dengan kapasitas serta prinsip hidup masing-masing. Hal ini dapat dicapai melalui konsep *job crafting*, di mana pekerja diberi ruang untuk memodifikasi beban kerja, pola komunikasi, serta sudut pandang operasional mereka demi menciptakan performa yang lebih efektif dan berbobot.

Kontribusi *job crafting* terhadap efektivitas organisasi dan kesejahteraan staf telah divalidasi oleh banyak penelitian. Inti dari hubungan ini terletak pada tumbuhnya gairah kerja, di mana karyawan yang proaktif menyalurkan tugas mereka cenderung menunjukkan prestasi yang lebih unggul (Park et al., 2020; Seppälä et al., 2020). Namun sektor industri formal dan organisasi-organisasi besar merupakan ranah yang paling sering dieksplorasi oleh para peneliti dalam studi-studi sebelumnya, sementara kajian tentang *job crafting* di lingkungan UMKM masih terbatas, padahal karakteristik UMKM yang fleksibel dan padat karya menjadikannya lingkungan ideal untuk penerapan konsep ini (Prayogi et al., 2023). Kesenjangan ini menimbulkan pertanyaan penting: sejauh mana *job crafting* dapat meningkatkan kinerja karyawan UMKM melalui peran mediasi *work engagement*?

Sejumlah studi sebelumnya membuktikan bahwa keterikatan kerja berfungsi sebagai perantara psikologis yang menghubungkan perilaku desain kerja mandiri (*job crafting*) dengan efektivitas performa staf. Karyawan aktif yang melakukan *job crafting* cenderung menunjukkan tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan tinggi, kondisi ini secara bertahap mampu mendongkrak produktivitas serta kualitas output yang mereka hasilkan di lingkungan kerja (Jindal et al., 2023; Mulyati et al., 2024; Rizki & Prahiawan, 2024). Namun, variabel mediasi ini belum banyak dieksplorasi secara mendalam dalam konteks UMKM di Indonesia, yang memiliki karakteristik berbeda dalam hal struktur organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja.

Indikasi permasalahan terlihat adanya ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dan kemampuan maupun minat karyawan, akibatnya banyak tugas yang tidak terselesaikan secara maksimal. Situasi ini menimbulkan rendahnya motivasi serta menurunnya rasa memiliki terhadap pekerjaan, yang mengakibatkan berdampak pada lemahnya keterikatan kerja di lingkungan Perusahaan. Saat karyawan tidak merasa terlibat secara emosional maupun psikologi dalam pekerjaannya, kualitas dan produktivitas kerja akan mengalami penurunan, ditandai dengan adanya peningkatan kesalahan kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, dan kurangnya inisiatif dari karyawan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa penyesuaian pekerjaan yang kurang tepat diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan,

sedangkan signifikansi dari keterikatan kerja terlihat dari kemampuannya untuk mengokohkan atau bahkan mengikis kaitan yang terjalin di dalamnya.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan UMKM dengan work engagement sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bertujuan memperdalam kajian literatur mengenai pengelolaan talenta di dunia kewirausahaan menengah ke bawah. Secara operasional, penulis berupaya menyuguhkan masukan strategis bagi pengelola unit usaha dalam memacu performa kerja. Strategi tersebut berfokus pada penyediaan ruang kerja yang membebaskan karyawan untuk berinovasi, bekerja secara mandiri, dan merasa memiliki keterikatan yang kuat terhadap perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Job Crafting

Dalam konsep desain pekerjaan modern, dikenal istilah job crafting, di mana staf secara mandiri mengambil langkah proaktif untuk memodifikasi tanggung jawab, interaksi sosial, serta sudut pandang mereka terhadap profesi yang dijalani. Strategi ini bertujuan untuk memperdalam urgensi nilai pekerjaan sekaligus meningkatkan level kebahagiaan profesional mereka. Wrzesniewski dan Dutton (2001) Konsep ini merujuk pada upaya mandiri seorang karyawan dalam memodifikasi elemen-elemen tugas mereka secara sengaja. Tujuannya adalah agar tanggung jawab profesional tersebut lebih sesuai dengan potensi diri, kegemaran, serta prinsip hidup yang mereka pegang. Dalam konteks usaha kecil dan menengah (UKM), job crafting berperan penting karena karyawan seringkali menghadapi tuntutan pekerjaan yang beragam dan struktur organisasi yang fleksibel. Penelitian Ariani (2023) menunjukkan bahwasanya di lingkup UKM Indonesia, efektivitas kinerja dan dedikasi personel sangat dipengaruhi oleh sejauh mana mereka melakukan penyesuaian mandiri terhadap peran pekerjaan yang dijalani, dengan dukungan rekan kerja sebagai faktor moderasi yang memperkuat hubungan. Sementara itu, penelitian (Moreira et al., 2022) menemukan bahwasanya job crafting meningkatkan performa melalui mekanisme psikologis berupa engagement serta rasa mempunyai terkait pekerjaan.

Ditinjau dari perspektif teoretis, kerangka kerja Job Demands-Resources (JD-R) melandasi konsep job crafting. Model ini menegaskan bahwa tingkat stres kerja dapat dikelola dan produktivitas maksimal dapat diraih apabila staf berhasil menyelaraskan beban tanggung jawab dengan sarana pendukung yang tersedia. Penelitian (Letona-Ibañez et al., 2021) menegaskan bahwasanya Pencapaian kinerja yang maksimal sering kali berawal dari adanya keterikatan kerja yang kuat, yang dimediasi oleh pemaknaan mendalam terhadap profesi saat

melakukan integrasi tugas. Tanpa adanya makna kerja sebagai perantara, sulit bagi job crafting untuk berdampak langsung pada dedikasi dan kualitas hasil kerja. Kondisi ini memperlihatkan bahwa dukungan struktural dari organisasi merupakan penggerak utama bagi munculnya perilaku proaktif dalam menata ulang tanggung jawab pekerjaan, seperti otonomi kerja dan pelatihan berbasis kekuatan individu, dapat menjadi strategi efektif bagi UKM untuk meningkatkan performa karyawan.

Work Engagement

Keterikatan kerja menggambarkan keadaan mental yang membangun, di mana seseorang menunjukkan antusiasme yang tinggi, komitmen kuat, serta fokus mendalam terhadap tanggung jawab profesional yang diembannya. Menurut Schaufeli et al. (2002), keterlibatan kerja merupakan kebalikan dari burnout dan menjadi indikator utama kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Dalam konteks UKM, di mana sumber daya sering terbatas, terlibatnya kerja jadi modal psikologis terpenting yang berkontribusi dengan keberhasilan organisasi. Penelitian (Putimelinda & Jatmiko, 2023) menunjukkan bahwasanya Keterikatan kerja memegang peranan krusial sebagai perantara yang menghubungkan dampak faktor personal terhadap hasil yang dicapai (seperti self-efficacy) dan kinerja karyawan UKM pengrajin kayu di Indonesia. Daripada itu, (Nagarajan et al., 2022) menemukan bahwasanya keterlibatan kerja mampu menurunkan dampak negatif stres kerja akibat perubahan lingkungan seperti pandemi COVID-19 terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Dalam dinamika organisasi, work engagement merupakan jembatan mental yang mengaitkan inisiatif desain kerja mandiri (job crafting) dengan efektivitas hasil kerja. Efek tidak langsung dari job crafting terhadap produktivitas dijelaskan melalui peran keterikatan kerja sebagai mediator, di mana karyawan yang merasa terhubung secara kognitif dan emosional cenderung bekerja lebih optimal. Hal ini membuktikan bahwa kontrol atas pekerjaan dan rasa memiliki sangat krusial dalam mendorong keberhasilan individu.

Employee Performance

Kinerja karyawan (employee performance) mengacu pada kualitas performa individu dalam mengeksekusi mandat pekerjaan hingga mencapai sasaran akhir dengan cara yang paling produktif. Menurut Campbell (1990), kinerja mencakup dimensi perilaku, bukan hanya hasil akhir, meliputi aspek produktivitas, kualitas, dan inovasi. Dalam konteks UKM, kinerja karyawan menjadi kunci keberlangsungan bisnis karena skala usaha yang kecil menuntut kontribusi maksimal dari setiap individu. Penelitian (Junça-Silva et al., 2022) Terungkap bahwa terdapat korelasi positif antara job crafting dengan produktivitas, di mana keterlibatan aktif dan persepsi makna kerja bertindak sebagai perantara dalam hubungan tersebut.

Dari penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya pencapaian target kerja yang optimal berawal dari tindakan job crafting, yang kemudian diperkuat oleh kehadiran keterikatan kerja sebagai elemen penghubung di dalamnya. Kesenjangan empiris masih terdapat dalam konteks UKM di Indonesia, terutama terkait dengan seberapa jauh lingkungan kantor yang fleksibel dan bergejolak mampu mewadahi pengembangan antusiasme kerja sekaligus kebebasan karyawan dalam mengelola tanggung jawab mereka secara kreatif. Riset ini menginvestigasi apakah semangat kerja karyawan berfungsi sebagai jembatan antara inisiatif pembentukan tugas (job crafting) dan hasil kerja akhir mereka, khususnya dalam konteks lingkungan UKM yang belum banyak dibahas.

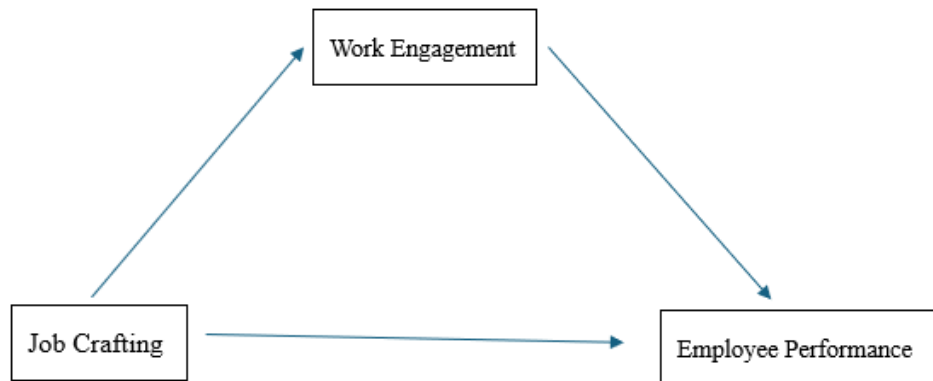
3. METODE PENELITIAN

Melalui metode kuantitatif dan rancangan eksplanatori, studi ini bermaksud menganalisis bagaimana peran keterikatan kerja dalam menengahi dampak job crafting terhadap produktivitas staf di sektor UMKM. Penelitian ini melibatkan tenaga kerja aktif dari berbagai unit UMKM di wilayah Indonesia sebagai subjek utama. Guna memenuhi kebutuhan data, diambil sedikitnya 30 peserta melalui metode purposive sampling untuk memastikan sampel yang dipilih sesuai dengan kriteria tertentu. Data diperoleh dengan memanfaatkan daftar pertanyaan terstruktur yang dirancang khusus untuk menguantifikasi tiga variabel utama penelitian: job crafting (berdasarkan dimensi task, relational, cognitive, dan JD-R crafting), work engagement (dimensi viGgor, dedication, dan absorption), serta employee performance (dimensi in-role, contextual, adaptive, dan innovative performance). Pengukuran seluruh butir variabel mengacu pada skala Likert poin 1 sampai 5. Analisis data dilakukan secara sistematis menggunakan bantuan SPSS 22, yang diawali dengan pengujian kualitas data (validitas dan reliabilitas Cronbach's Alpha) serta uji asumsi klasik. Untuk membedah pengaruh antarvariabel, digunakan model regresi linear berganda dan pendekatan mediasi model Baron dan Kenny untuk menentukan signifikansi dampak langsung maupun tidak langsungnya. Teknik tersebut berlandaskan pada prosedur sistematis yang diterapkan oleh (Mulyati et al., 2024) dan (Jindal et al., 2023) yang meneliti hubungan job crafting, work engagement, dan performance dalam konteks organisasi industri dan UMKM.

Studi ini mengambil tempat di industri kecil menengah (IKM) logam baja di wilayah Kabupaten Tegal dengan melibatkan 45 pekerja sebagai subjek penelitian. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas dan mudah diakses, peneliti menerapkan metode total sampling, di mana seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai sampel. Data utama dikumpulkan pada November 2025 melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada para responden. Selain

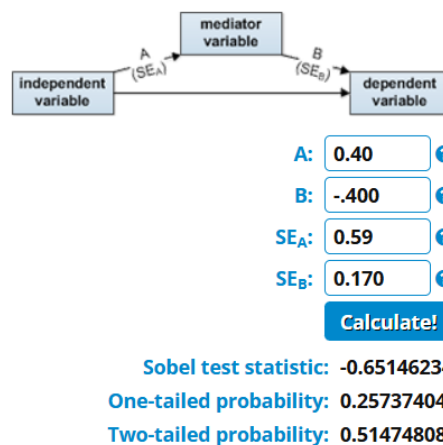
kuesioner yang disusun berdasarkan parameter Job Crafting, Employee Performance, dan Work Engagement, peneliti juga melakukan observasi lapangan serta wawancara mendalam untuk melengkapi instrumen pengumpulan data.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Hipotesis Penelitian.

Sobel Test



Gambar 2. Sobel Test.

H1 : Job Crafting berpengaruh negatif signifikan terhadap employee performance

H2 : Job Crafting berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement

H3 : work engagement berpengaruh positif signifikan terhadap employee performance

H4 : work engagement tidak memediasi hubungan antara job crafting dengan employee performance

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil studi mengonfirmasi bahwa efisiensi kerja berakar pada kemampuan karyawan dalam melakukan job crafting. Hal ini mencerminkan kebutuhan pekerja untuk memegang kendali atas deskripsi tugas mereka, di mana rasa percaya diri memungkinkan mereka merancang ulang struktur kerja secara mandiri. Dengan mengadopsi pola pikir ini, karyawan dapat memperkuat ketahanan mental dalam menghadapi tantangan, sekaligus menciptakan

sudut pandang baru yang lebih segar terhadap rutinitas profesi mereka (Sulistiyorini & Zahra, 2021).

Menurut (Bakker, 2017) dalam (Hardani Dwi Jayanti, 2022) Secara garis besar, work engagement lahir dari sinergi antara faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal terwujud dalam sumber daya pekerjaan (konteks sosial dan fisik organisasi) serta relevansi sumber daya tersebut bagi individu. Sementara itu, faktor internal berupa sumber daya pribadi mencakup karakteristik psikologis dan profil individu yang mendorong efikasi diri serta antusiasme. Simpulannya, integrasi antara fasilitas organisasi, kebermaknaan sumber daya tersebut, dan kualitas personal karyawan adalah pemicu utama terciptanya keterikatan kerja.

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan total 45 subjek, dengan dominasi partisipan laki-laki sebanyak 43 orang (95,56%) dan sisanya sebanyak 2 orang (4,44%) adalah perempuan. Dari aspek usia, sebaran tenaga kerja terdiri dari 9 individu di bawah 25 tahun, 25 orang pada rentang 25-35 tahun, 7 orang berusia 36-45 tahun, serta 4 staf yang telah melewati usia 45 tahun.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Job Crafting*.

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,571	0,294	Valid
X1.2	0,692	0,294	Valid
X1.3	0,698	0,294	Valid
X1.4	0,655	0,294	Valid
X1.5	0,633	0,294	Valid
X1.6	0,604	0,294	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2025.

Uji validitas pada variabel X1, Uji ini dilakukan guna memastikan keabsahan setiap poin pernyataan dalam kuesioner sebagai perangkat penelitian. Parameter validitas ditentukan berdasarkan perbandingan nilai r hitung terhadap rtabel dengan ambang signifikansi di bawah 0,05. Berdasarkan perhitungan derajat kebebasan $df = n - 2$ pada sampel berjumlah 45, ditemukan nilai rtabel sejumlah 0,294. Karena seluruh angka hitung pada variabel X1 melampaui 0,294, maka instrumen tersebut dikategorikan valid. Instrumen ini dapat dipergunakan dalam melaksanakan penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Performance*.

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,809	0,294	Valid
X2.2	0,743	0,294	Valid
X2.3	0,678	0,294	Valid
X2.4	0,762	0,294	Valid
X2.5	0,827	0,294	Valid
X2.6	0,829	0,294	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2025.

Instrumen penelitian ini dinyatakan memenuhi kriteria validitas setelah dilakukan pengujian pada variabel X2, di mana skor r hitung tiap poin pertanyaan secara konsisten berada di atas angka 0,294. Dengan demikian, kuesioner tersebut dapat diandalkan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Work Engagement*.

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
M.1	0,601	0,294	Valid
M.2	0,860	0,294	Valid
M.3	0,815	0,294	Valid
M.4	0,474	0,294	Valid
M.5	0,584	0,294	Valid
M.6	0,480	0,294	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2025.

Seluruh butir kuesioner pada variabel M dinyatakan valid karena secara konsisten menghasilkan koefisien korelasi r hitung di atas 0,294. Dengan terpenuhinya syarat validitas tersebut, instrumen ini memiliki reliabilitas konten yang memadai untuk diaplikasikan dalam prosedur penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas mencerminkan stabilitas respons subjek terhadap instrumen penelitian dalam jangka waktu tertentu. Melalui pendekatan Cronbach's Alpha, reliabilitas sebuah kuesioner dianggap tinggi dan valid secara internal selama nilai statistik yang didapat lebih besar dari 0,60 (Emmywati et al., 2020). Dari hasil analisis diperoleh koefisien reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Job Crafting (X)	0,940	0,60	Reliabel
Employee Performance (Y)	0,967	0,60	Reliabel
Work Engagement (M)	0,833	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2025.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Regresi X > Y.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	115.674	13.139		8.804	.000
	JOB CRAFTING	-.356	.180	-.289	-1.976	.055

Tabel 6. Hasil Uji Coefficient of Determination.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.289 ^a	.083	.062	9.651

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Melalui tabel output regresi, diketahui bahwa nilai signifikansi X adalah 0,055 ($> 0,05$), sehingga hipotesis bahwa X memengaruhi Y secara signifikan ditolak. Angka coefficient of determination (R^2) sebesar 0,083 menunjukkan bahwa hanya 8,7% dari variabel Y yang dapat dijelaskan oleh X. Sementara itu, porsi yang jauh lebih besar yaitu 91,3% merupakan representasi dari variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi $X > Y > M$.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	82.187	18.083		4.545	.000
JOB CRAFTING	-.400	.170	.324	2.347	.024
WORK ENGAGEMENT	1.107	.436	.351	2.540	.015

Tabel 8. Hasil Uji ANOVA untuk Model Regresi.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	897.196	2	448.598	5.427	.008 ^b
	Residual	3472.004	42	82.667		
	Total	4369.200	44			

Tabel 9. Hasil Uji Coefficient of Determination.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.453 ^a	.205	.168	9.092

Sumber : Data Primer diolah, 2025.

Temuan penelitian berdasarkan uji regresi menunjukkan beberapa poin utama: Pertama, variabel X tidak memiliki korelasi signifikan terhadap Y ($p = 0,055$). Kedua, terdapat pengaruh positif yang signifikan dari X terhadap M ($p = 0,024$) serta pengaruh signifikan Y terhadap M ($p = 0,008$). Mengingat koefisien pengaruh langsung lebih kuat daripada pengaruh tidak langsungnya, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi efek mediasi oleh variabel Y dalam hubungan antara X dan M.

Pembahasan

Melalui riset ini, peneliti berupaya memetakan bagaimana job crafting memengaruhi performa pegawai dengan menempatkan keterikatan kerja (work engagement) di posisi mediasi. Hasil akhir analisis menunjukkan sebuah anomali di mana job crafting terbukti menekan level kinerja karyawan secara signifikan. Efek penurunan ini tetap konsisten, baik saat diuji secara langsung terhadap performa maupun melalui jalur variabel mediasi. Hasil analisis ini menunjukkan penolakan terhadap hipotesis pertama (H_1), mengingat data yang diperoleh bertolak belakang dengan studi sebelumnya yang menempatkan job crafting sebagai instrumen krusial dalam memacu produktivitas staf. Kendati demikian, job crafting terbukti

memiliki dampak substansial terhadap keterikatan kerja (work engagement). Hal ini memperkuat hipotesis kedua (H2) dan mengonfirmasi literatur terdahulu mengenai korelasi positif di antara keduanya. Di sisi lain, meski keterikatan kerja terdeteksi meningkatkan kinerja secara signifikan (H3 diterima), fungsi mediasi yang diajukan dalam hipotesis keempat (H4) tidak terbukti secara empiris. Kegagalan model mediasi ini memberikan perspektif baru bahwa efektivitas job crafting lebih menonjol pada aspek psikologis karyawan ketimbang langsung menasar pada output performa kerja. Hasil observasi menunjukkan sebuah anomali di mana job crafting justru memperlemah kinerja anggota organisasi secara signifikan. Artinya, keleluasaan karyawan dalam menata ulang metode kerja, relasi di kantor, dan cara mereka melihat pekerjaan justru berdampak pada hasil yang kurang memuaskan. Walaupun pada dasarnya, tujuan utama dari adaptasi mandiri ini adalah agar beban kerja selaras dengan bakat serta minat pribadi, yang idealnya berujung pada peningkatan produktivitas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan studi ini, peningkatan output kerja karyawan secara drastis dapat dicapai jika industri kecil menengah (IKM) logam baja di wilayah Kabupaten Tegal lebih fokus pada aspek-aspek pendukung lainnya. Hal ini mencakup penguatan keterikatan kerja (work engagement), budaya organisasi, sistem upah, serta dedikasi pegawai guna memacu efektivitas performa mereka. Dan peneliti mendatang disarankan untuk mengeksplorasi determinan kinerja karyawan di luar variabel yang telah dibahas, seperti aspek kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, sistem imbalan, serta komitmen kerja. Selain itu, pengembangan cakupan sampel dan diversifikasi lokus penelitian sangat dianjurkan guna memperkuat validitas eksternal serta keterwakilan hasil temuan secara lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Emmywati, E., Sukatmadiredja, N. R., & Wibowo, B. S. (2020). Job crafting, work engagement, and sustainable employee performance in Directorate of Telecommunications, Directorate General of Postal and Informatics Implementation in Jakarta. *Media Mahardhika*, 18(2), 179–191. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v18i2.146>
- Hardani, D. J. (2022). Hubungan efikasi diri dan job crafting dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(6), 1333–1340.
- Jindal, D., Boxall, P., Cheung, G. W., & Hutchison, A. (2023). How do work engagement and work autonomy affect job crafting and performance? An analysis in an Indian manufacturer. *Personnel Review*, 52(8), 2008–2024. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0646>

- Junça-Silva, A., Silva, S., & Caetano, A. (2022). Job crafting, meaningful work, and performance: A moderated mediation approach of presenteeism. *SN Business & Economics*, 2(4), 31. <https://doi.org/10.1007/s43546-022-00203-8>
- Letona-Ibañez, O., Martínez-Rodríguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M., & Amillano, A. (2021). Job crafting and work engagement: The mediating role of work meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5383. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105383>
- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Sousa, M. J. (2022). Job crafting and job performance: The mediating effect of engagement. *Sustainability*, 14(22), 14909. <https://doi.org/10.3390/su142214909>
- Mulyati, Y., Hermawan, A., & Anggiani, S. (2024). The effects of job crafting on task performance: The mediating role of work engagement and employee creativity. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 3(5). <https://ijhess.com/index.php/ijhess/>
- Nagarajan, R., Swamy, R. A., Reio, T. G., Elangovan, R., & Parayitam, S. (2022). The COVID-19 impact on employee performance and satisfaction: A moderated moderated-mediation conditional model of job crafting and employee engagement. *Human Resource Development International*, 25(5), 600–630. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2103786>
- 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(12), 4872. <https://doi.org/10.3390/su12124872>
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2023). Career competencies and employee performance: Mediating roles of job crafting and employee engagement in Islamic banking in North Sumatra, Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 21(3), 206–218. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(3\).2023.16](https://doi.org/10.21511/ppm.21(3).2023.16)
- Putimelinda, W., & Jatmiko, U. (2023). Work engagement as a mediating effect of personal resources on performance: An empirical study of woodcraft MSMEs employees. *Strategic Management Business Journal*, 3(2), 277–287. <https://doi.org/10.55751/smbj.v3i02.81>
- Rizki, K., & Prahawan, W. (2024). The effect of job crafting and self-efficacy on employee performance with work engagement as an intervening variable: Study on PLTU Salira 1x660 MW PT Lestari Banten Energi. *Journal Name*, 4(10), pages not specified.
- Seppälä, P., Harju, L., & Hakanen, J. J. (2020). Interactions of approach and avoidance job crafting and work engagement: A comparison between employees affected and not affected by organizational changes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 9084. <https://doi.org/10.3390/ijerph17239084>