



Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Makna Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Rizka Oktaviani¹, Niken Anjeliani¹, Fardhana Ahmil Thufail¹, Muhammad Rizal Zuhri¹, Yoga Ade Prasetyo¹, Mei Rani Amalia¹

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

DOI: [10.29303/jpap.v10i1.1375](https://doi.org/10.29303/jpap.v10i1.1375)

Sitasi: Oktaviani, R., Anjeliani, N., Thufail, F. A., Zuhri, M. R., Prasetyo, Y. A., & Amalia, M. R. Pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Karyawan melalui Makna Kerja sebagai Variabel Mediasi. (JPAP) *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 10(1), 62-67. <https://doi.org/10.29303/jpap.v10i1.1375>

*Corresponding Author:

Mei Rani Amalia, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal, Tegal, Indonesia.
mei_rani@upstegal.ac.id

Abstract: This research examines the impact of job crafting on employee performance, with meaningful work serving as a mediating variable in manufacturing UMKM in Tegal City. A quantitative research design was employed, involving data collection through questionnaires distributed to 31 respondents. Data analysis techniques included validity and reliability testing, multiple regression analysis, and the Sobel test. The results indicate that job crafting significantly affects meaningful work ($R^2 = 0.822$) and employee performance ($R^2 = 0.888$). Meaningful work also demonstrates a strong influence on performance ($t = 28.094$) and acts as a mediator in the relationship between job crafting and employee performance ($z = 10.708$). These findings highlight the crucial role of job crafting and meaningful work in enhancing employee performance, implying that UMKM should facilitate work flexibility and strengthen employees' perception of work meaningfulness.

Keywords: Job Crafting, Meaning of Work, Employee Performance, Mediation, Manufacturing SMEs.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan dengan makna kerja sebagai variabel mediasi pada UMKM sektor manufaktur di Kota Tegal. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang melibatkan 31 responden. Metode analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, serta uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job crafting memiliki pengaruh signifikan terhadap makna kerja ($R^2 = 0,822$) dan kinerja karyawan ($R^2 = 0,888$). Selain itu, makna kerja terbukti berpengaruh kuat terhadap kinerja ($t = 28,094$) serta berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara job crafting dan kinerja karyawan ($z = 10,708$). Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan job crafting dan penguatan makna kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga UMKM disarankan untuk mendukung fleksibilitas kerja dan membangun persepsi positif terhadap makna pekerjaan.

Kata Kunci: Job Crafting, Makna Kerja, Kinerja Karyawan, Mediasi, UMKM Manufaktur.

Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja beberapa tahun terakhir bergerak sangat cepat, terutama setelah teknologi mulai masuk ke berbagai sektor industri. Perubahan ini tidak hanya terjadi pada perusahaan besar, tetapi juga merambah ke sektor UMKM yang bergerak di bidang manufaktur. Kabupaten Tegal

dikenal memiliki sentra industri manufaktur yang telah bertahan puluhan tahun, mulai dari produksi komponen mesin, peralatan rumah tangga, alat pertanian, hingga kebutuhan konstruksi. Meski berbasis UMKM, ritme kerja yang dihadapi karyawan di sektor ini cukup tinggi karena mengandalkan ketelitian, kecepatan, dan kemampuan menyesuaikan diri dengan proses produksi yang terus berkembang.

UMKM manufaktur di Kabupaten Tegal merupakan salah satu sektor strategis yang memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian daerah. Berbagai jenis industri, seperti pengelasan, pengecoran logam, otomotif, serta pengolahan bahan mentah menjadi produk siap pakai, menjadi penopang utama aktivitas ekonomi masyarakat setempat. Meskipun sektor ini berperan penting dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi, dalam praktiknya banyak pelaku UMKM manufaktur masih menghadapi permasalahan klasik, terutama terkait rendahnya tingkat produktivitas dan kinerja karyawan.

Sebagian besar UMKM manufaktur di Tegal masih terlalu fokus pada pencapaian target dalam produksi dan penjualan, sedangkan pengelolaan sumber daya manusia belum sepenuhnya diperhatikan. Para karyawan biasanya bekerja secara rutin tanpa memahami arti dari pekerjaan yang mereka lakukan. Namun, dalam dunia kerja yang modern saat ini, kesuksesan sebuah usaha tidak hanya tergantung pada keahlian teknis, tetapi juga pada kemampuan karyawan untuk beradaptasi, berinisiatif, dan menemukan makna dalam pekerjaan mereka.

Salah satu pendekatan yang menjanjikan adalah *job crafting*, yang merupakan strategi di mana karyawan secara mandiri melakukan perubahan terhadap unsur-unsur pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan kebutuhan, keterampilan, dan nilai pribadi. Di tengah perkembangan teknologi yang pesat, *job crafting* menjadi semakin penting bagi organisasi untuk mengatasi perubahan yang cepat (Febriana dan Samian, 2024).

Job crafting dipahami sebagai tindakan proaktif karyawan dalam memodifikasi berbagai aspek pekerjaan, meliputi tugas, relasi kerja, maupun persepsi mereka terhadap peran untuk meningkatkan kesesuaian pekerjaan dengan preferensi individu (Priyono & Sari, 2021). Praktik ini menjadi relevan dalam konteks UMKM yang menuntut karyawan menangani beragam fungsi, karena memungkinkan penyesuaian kerja yang lebih fleksibel dan bermakna. Sejumlah studi menunjukkan bahwa *job crafting* dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong inovasi, sebagaimana ditemukan pada UMKM di Kabupaten Tegal yang didominasi sektor perdagangan dan jasa (Titisari & Santoso, 2020).

Job crafting juga dipandang sebagai bentuk pengambilan kendali karyawan terhadap pekerjaannya melalui penyesuaian aktif terhadap elemen-elemen kerja tertentu (Albana, 2018). Ketika karyawan mampu membangun lingkungan kerja dengan dukungan, sumber daya, dan tantangan yang memadai, keterlibatan serta kepuasan kerja cenderung meningkat (Fatsiyah, 2021; Rahardini, 2020). Berbagai penelitian

menunjukkan bahwa *job crafting* dapat meningkatkan keterlibatan kerja, kreativitas, serta efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas. Ketika seseorang dapat menyesuaikan pekerjaannya agar sesuai dengan potensi dan pengalaman yang dimiliki, mereka cenderung bekerja lebih optimal. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job crafting* tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif (Hanartyo & Fadia, 2025). Melalui *job crafting*, karyawan dapat memaksimalkan potensi mereka dan menjalani pekerjaan yang terasa lebih bermakna, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap hasil kerja yang dicapai (Harahap et al., 2025). Namun, perlu penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana *job crafting* memengaruhi kinerja karyawan melalui makna kerja, terutama dalam konteks UMKM yang memiliki karakteristik unik seperti fleksibilitas tinggi tetapi dukungan sumber daya manusia yang terbatas.

Makna kerja didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap nilai pekerjaan yang selaras dengan tujuan hidup dan berdampak positif (Wulandari & Hidayat, 2022). Pada UMKM di Indonesia, makna ini sering muncul melalui pengalaman langsung, seperti kontribusi pekerjaan terhadap komunitas lokal. Studi lokal mengindikasikan bahwa karyawan UMKM dengan persepsi makna kerja yang tinggi menunjukkan motivasi lebih kuat, khususnya di wilayah seperti Tegal yang bergantung pada UMKM untuk pertumbuhan ekonomi (Priyono & Sari, 2021).

Dalam literatur manajemen di Indonesia, makna kerja telah dianggap sebagai mediator antara praktik kerja dan hasil kinerja seperti motivasi intrinsik dan produktivitas (Wulandari & Hidayat, 2022). Di UMKM Tegal, yang sebagian besar terdiri dari sektor perdagangan, manufaktur kecil, dan jasa, karyawan sering kali melakukan berbagai macam tugas. *Job crafting* dapat membantu mereka menyesuaikan pekerjaan agar lebih sesuai dengan nilai yang mereka anut, yang berpotensi meningkatkan makna kerja dan hasil kinerja. Namun, masih terbatas penelitian empiris tentang hubungan ini di UMKM Indonesia, terutama dengan pendekatan mediasi yang mengaitkan ketiga variabel tersebut.

Makna kerja juga telah terbukti menjadi salah satu faktor kunci yang mendorong kinerja (Widiyarsari & Padmantyo, 2023). Karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya memiliki tujuan biasanya lebih konsisten, lebih teliti, serta lebih kuat menghadapi tekanan seperti deadline yang ketat atau peningkatan volume pesanan. Hal ini penting bagi UMKM logam karena permintaan pesanan sering berfluktuasi dan proses produksi sangat mengandalkan peran manusia. Tanpa makna kerja,

karyawan mudah mengalami kejenuhan, menurun semangat, atau bekerja sekadar menggugurkan kewajiban.

Kinerja karyawan umumnya dinilai melalui indikator produktivitas, mutu output, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Titisari & Santoso, 2020). Pada sektor UMKM, capaian kinerja sering dipengaruhi dinamika eksternal seperti perubahan pasar, sehingga upaya peningkatan dari aspek internal termasuk *job crafting* menjadi relevan. Temuan penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, yang berkaitan erat dengan pemaknaan terhadap pekerjaan, berperan signifikan dalam mendorong kinerja tinggi di lingkungan UMKM (Wulandari & Hidayat, 2022).

Secara konseptual, kinerja dipahami sebagai hasil kerja karyawan yang dijadikan dasar evaluasi individu maupun organisasi (Rahardini, 2020). Kinerja yang optimal menjadi prasyarat dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga dibutuhkan strategi yang konsisten untuk meningkatkannya. Lebih lanjut, kinerja mencerminkan pencapaian seorang karyawan dalam periode tertentu berdasarkan target, kualitas hasil, serta standar yang disepakati (Azizah & Ratnaningsih, 2020). Kinerja juga dipengaruhi oleh cara individu menjalankan tugas yang berkaitan dengan kompetensi, pengalaman, komitmen, dan alokasi waktu dalam penyelesaian pekerjaan (Hasibuan, 2011).

Dalam konteks Kabupaten Tegal, penelitian mengenai *job crafting*, makna kerja, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan UMKM masih jarang dilakukan. Padahal, UMKM di kabupaten ini berkembang cukup pesat dan berperan penting dalam kehidupan ekonomi masyarakat. Dengan jumlah pelaku usaha yang terus meningkat, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kebutuhan mendesak (Estiana et al., 2025). Karyawan UMKM tidak hanya dituntut mampu melaksanakan pekerjaan teknis, tetapi juga harus adaptif terhadap perubahan kebutuhan pelanggan dan dinamika pasar (Suvianti et al., 2025). Oleh karena itu, memahami bagaimana *job crafting* dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui makna kerja sebagai variabel mediasi menjadi hal yang penting untuk diteliti. Berikut hipotesis penelitian dalam Gambar 1.



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

Hipotesis

H1 : *Job crafting* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM Tegal.

H2 : *Job crafting* berpengaruh terhadap makna kerja di UMKM Tegal.

H3 : Makna kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM Tegal.

H4 : Makna kerja memediasi hubungan antara *job crafting* dan kinerja karyawan di UMKM Tegal.

Metode

Penelitian ini termasuk jenis kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Penggunaan skala *Likert* bertujuan untuk mengukur persepsi, sikap, dan pendapat individu atau kelompok tentang fenomena sosial yang ada (Sugiyono, 2015). Skala ini bervariasi dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Untuk mengumpulkan data, penelitian ini melakukan observasi, wawancara, dan menyebarkan kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan *software SPSS*.

a. Jenis dan Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer berasal dari penyebaran kuesioner langsung kepada para responden di beberapa usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).

b. Populasi dan Sampel

Populasi yang diteliti mencakup seluruh karyawan UMKM yang bergerak di bidang manufaktur di Kota Tegal. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan dua kriteria, yaitu: (1) karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun, dan (2) terlibat dalam proses produksi secara langsung.

c. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala *Likert* 1-5. Indikator-indikator yang ada disusun berdasarkan penyesuaian dari instrumen penelitian sebelumnya yang sudah diuji untuk validitas dan reliabilitasnya.

d. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan program *SPSS*. Uji yang diterapkan mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi berganda. Untuk menguji pengaruh mediasi dari pekerjaan bermakna antara *job crafting* dan kinerja karyawan, digunakan uji Sobel (*Sobel Test*).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini melibatkan 31 responden dari 7 perusahaan yang berlokasi di Kota Tegal. Para responden berasal dari latar belakang yang bervariasi

dalam hal jenis kelamin, usia, dan pengalaman kerja. Variasi ini memberikan gambaran yang representatif terkait variabel *job crafting*, makna dari pekerjaan, serta kinerja karyawan.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan r tabel = 0,355 pada $N = 31$. Semua item dalam instrumen yang mengukur *job crafting*, makna kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* disajikan pada tabel berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Job Crafting</i> (X)	0.972	Reliabel
Makna Kerja (M)	0.968	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.984	Reliabel

b. Analisis Regresi Linear

Persamaan 1: Pengaruh *Job Crafting* terhadap Makna Kerja

Variabel	B	Std. Error	T	Sig.
<i>Job Crafting</i>	0.519	0.045	11.582	0.000

$R^2 = 0.822$

Persamaan 2: Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	B	Std. Error	T	Sig.
<i>Job Crafting</i>	1.436	0.095	15.155	0.000

$R^2 = 0.888$

Persamaan 3: Pengaruh *Job Crafting* dan Makna Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	B	Std. Error	T	Sig.
<i>Job Crafting</i>	1.220	0.104	11.710	0.000
Makna Kerja	2.396	0.085	28.094	0.000

$R^2 = 0.990$

c. Uji Sobel Test

Data untuk menghitung uji Sobel ditampilkan pada tabel berikut:

Parameter	Nilai
Koefisien a ($X \rightarrow M$)	0.5192
Standard Error a	0.0448
Koefisien b ($M \rightarrow Y$)	2.3956
Standard Error b	0.0853

Hasil perhitungan: z -value = 10.708 (signifikan).

d. Analisis Jalur

Jalur	Koefisien	t -value	Sig.
$X \rightarrow M$	0.519	11.582	0.000
$X \rightarrow Y$	1.436	15.155	0.000
$M \rightarrow Y$	2.396	28.094	0.000

e. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil	Keputusan
H1	$\text{Job Crafting} \rightarrow \text{Makna Kerja}$	Signifikan	Diterima
H2	$\text{Job Crafting} \rightarrow \text{Kinerja}$	Signifikan	Diterima
H3	$\text{Makna Kerja} \rightarrow \text{Kinerja}$	Signifikan	Diterima
H4	Mediasi Makna Kerja	$z = 10.708$	Diterima

Pembahasan

a. Pengaruh *Job Crafting* terhadap Makna Kerja

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *job crafting* sangat berpengaruh signifikan terhadap makna kerja, terlihat dari nilai t sebesar 11.582 dan kontribusi model mencapai 82,2% ($R^2 = 0.822$). Temuan ini menandakan bahwa semakin banyak usaha yang dilakukan karyawan dalam *job crafting*, semakin tinggi juga makna yang mereka rasakan dalam pekerjaan mereka.

Penjelasan ini sejalan dengan situasi di lapangan di mana karyawan yang mampu menyesuaikan tugas, berinteraksi lebih positif dengan teman kerja, atau mengembangkan pandangan baru tentang pekerjaan mereka, cenderung merasakan pekerjaan tersebut lebih berarti. Dengan adanya fleksibilitas dalam penyesuaian pekerjaan, karyawan merasa lebih terlibat secara emosional dan memahami tujuan dari pekerjaan mereka. Oleh karena itu, *job crafting* menjadi salah satu faktor yang signifikan dalam memperkuat pengalaman kerja yang bermakna.

b. Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi pada model kedua menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 15.155 dan R^2 sebesar 0.888. Ini berarti bahwa 88,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *job crafting*.

Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang aktif dalam menentukan cara mereka bekerja seperti merencanakan strategi yang tepat, memanfaatkan potensi yang dimiliki, dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. *Job crafting* memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan metode yang paling sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga mereka menjadi lebih fokus dan produktif. Dengan demikian, studi ini mempertegas bahwa *job crafting* tidak hanya mempengaruhi persepsi kerja, tetapi juga langsung berkontribusi pada peningkatan hasil kerja.

c. Pengaruh Makna Kerja terhadap Kinerja

Makna dari pekerjaan ternyata memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai t sebesar 28.094 dalam persamaan

ketiga, yang menunjukkan bahwa makna pekerjaan menjadi salah satu faktor yang paling utama dalam mempengaruhi kinerja. Ketika karyawan merasa pekerjaannya berarti dan memberikan kontribusi, motivasi dari dalam diri mereka meningkat, dan ini membuat mereka bekerja dengan lebih bersemangat dan penuh tanggung jawab.

Temuan ini selaras dengan kenyataan di mana karyawan yang memahami tujuan dari pekerjaan mereka cenderung lebih berusaha, tidak mudah menyerah, serta lebih berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas. Oleh karena itu, makna kerja dapat dianggap sebagai faktor penting yang berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja karyawan.

d. Peran Mediasi Makna Kerja

Hasil analisis Sobel menunjukkan nilai z sebesar 10.708, yang menunjukkan bahwa makna kerja berfungsi sebagai variabel yang memediasi hubungan antara *job crafting* dan kinerja karyawan. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa *job crafting* tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja, tetapi juga memberikan efek tidak langsung melalui peningkatan makna kerja.

Secara konsep, ketika karyawan melakukan *job crafting*, mereka cenderung merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan menjadi lebih relevan dan sesuai dengan diri mereka. Perasaan relevansi ini lalu berkembang menjadi pandangan bahwa pekerjaan tersebut bernilai dan memberikan manfaat, baik bagi individu itu sendiri maupun bagi lingkungan kerja. Peningkatan pandangan akan makna kerja inilah yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih serius, lebih fokus, serta memiliki motivasi internal yang lebih kuat untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa makna kerja memiliki peranan penting dalam memperkuat hubungan antara *job crafting* dan kinerja. *Job crafting* dapat meningkatkan kinerja, tetapi dampaknya menjadi lebih optimal ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *job crafting* memiliki peranan yang cukup signifikan dalam meningkatkan makna kerja dan kinerja karyawan. Temuan yang ada menunjukkan bahwa semakin besar usaha yang dilakukan karyawan dalam menyesuaikan cara kerja, tugas, dan lingkungan kerja, semakin tinggi pula makna kerja yang mereka rasakan. Ini terlihat dari pengaruh signifikan *job crafting* terhadap makna kerja.

Selain itu, *job crafting* juga terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang dapat membentuk pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan dan preferensi pribadi cenderung bekerja dengan lebih efisien dan mampu mencapai hasil yang lebih baik. Singkatnya, *job crafting* mendorong karyawan untuk bekerja dengan cara yang paling pas bagi mereka, sehingga berimbas pada peningkatan performa kerja.

Penelitian ini juga menyoroti bahwa makna kerja sangat memengaruhi kinerja. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan berguna, semangat kerja mereka meningkat dan hal ini tercermin pada hasil yang lebih baik. Makna kerja juga terbukti berfungsi sebagai penghubung antara *job crafting* dan kinerja, menunjukkan bahwa *job crafting* memberikan dampak yang lebih besar pada kinerja ketika karyawan merasakan makna dalam pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa *job crafting* dan makna kerja adalah dua elemen yang saling berhubungan dan memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan yang lebih baik. Perusahaan sebaiknya memikirkan untuk memberi kesempatan kepada karyawan dalam menyesuaikan pekerjaan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung makna kerja, sehingga kinerja dapat terus berkembang.

Daftar Pustaka

- Albana, H. (2018). Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Work Engagement di PT. Terminal Teluk Lamong, Surabaya.
- Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Job Crafting Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21679>
- Estiana, R., Pramulanto, H., Akhmad, J., Maulida, S., Hamzah, R., Ridwansyah, M., & Sudarma, A. (2025). Peningkatan Kompetensi Manajemen SDM UMKM Berbasis Ekonomi Kreatif. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (JPM)*, 3(1), 39-48. <https://jurnal.pdpi.or.id/index.php/jpm/article/download/85/61/242>
- Fatsiyah, D. (2019). Pengaruh Job Loyalty, Job Crafting Dan Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)(Studi Pada Karyawan Thl Pemadam Kebakaran Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen) (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa). <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/230>

- Febriana, B., & Samian. (2024). Job crafting di era perkembangan teknologi yang pesat: *A Systematic Literature Review*.
<https://repository.unair.ac.id/133512/>
- 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), 589-596.
<https://jahe.or.id/index.php/jahe/article/download/2153/1237/3838>
- Harahap, A. H., Handayani, R., & Bastian, A. (2025). Organizational Happiness: Job Crafting Dan Work Engagement. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 5(1), 46-53.
<https://jurnal.minartis.com/index.php/jeps/article/download/2539/2110/8631>
- Hidayat, R., & Wulandari, P. (2022). Structural equation modelling (SEM) in research: narrative literature review. *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences*, 5(6), 852-858.
<https://doi.org/10.37275/oaijss.v5i6.141>
- Sari, D. R., Arianti, N. N., & Priyono, B. S. (2021). *The Analysis Of Plantation Female Worker Income Determinant: Case on PT Agro Muko Mukomuko District Bengkulu Province*. *Agric*, 33(1), 29-42.
<https://doi.org/10.24246/agric.2021.v33.i1.p29-42>
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: IKAPI.
- Suvianti, E., Aprilia, T. D., Cahyati, N. A., Saputri, E., & Yunita. (2025). Dinamika Struktur Pasar dan Tantangan Daya Saing Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 13(2), 209-218. <https://ejournalppmunsa.ac.id/index.php/jeb/article/download/2116/1916/8487>
- Widiyarsari, E., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yupi Indo Jelly Gum Karanganyar. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(2), 1245-1257.
<https://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/3124/1459>