



Work Limitations Sebagai Moderator dari Hubungan Antara Job Crafting dan Employee Performance

Ida Matussilmi¹, Sifa Ayu Aszulfah¹, Nadia Tri Agustina¹, Tiara Ayuningtyas¹, Revanza Ramandika Suwandi¹, Su'banul Arifin¹, Mei Rani Amalia^{1*}

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

DOI: [10.29303/jpap.v10i1.1416](https://doi.org/10.29303/jpap.v10i1.1416)

Sitasi: Matussilmi, I., Aszulfah, S. A., Agustina, N. T., Ayuningtyas, T., Suwandi, R. R., Arifin, S., & Amalia, M. R. Work Limitations Sebagai Moderator dari Hubungan Antara Job Crafting dan Employee Performance. (*JPAP*) *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 10(1), 138-143. <https://doi.org/10.29303/jpap.v10i1.1416>

*Corresponding Author:

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

Abstrak: Karyawan di Lingkungan Industri Kecil (LIK) Takaru menghadapi kondisi kerja dengan fasilitas terbatas, beban fisik tinggi, ruang kerja sempit, peralatan yang belum sepenuhnya ergonomis, serta ritme produksi yang fluktuatif. Kondisi tersebut menuntut kemampuan adaptasi karyawan agar kinerja tetap terjaga. Salah satu perilaku adaptif yang relevan adalah job crafting, yaitu upaya proaktif karyawan dalam menyesuaikan tugas, hubungan kerja, dan cara memaknai pekerjaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh job crafting terhadap employee performance serta menguji peran work limitations sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling terhadap 60 karyawan tetap dari enam perusahaan di LIK Takaru, Kabupaten Tegal. Data dianalisis menggunakan Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis) dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Namun, work limitations tidak terbukti memoderasi hubungan antara job crafting dan employee performance. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun keterbatasan kerja berpotensi memengaruhi kondisi kerja karyawan, pengaruh job crafting terhadap kinerja tetap relatif konsisten pada berbagai tingkat work limitations. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat bukti empiris mengenai peran langsung job crafting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada konteks industri kecil. Secara praktis, hasil penelitian menyarankan bahwa perusahaan perlu mendorong praktik job crafting secara sistematis tanpa sepenuhnya bergantung pada tingkat keterbatasan kerja yang dialami karyawan.

Kata Kunci: Job Crafting, Work Limitations, Employee Performance, Lingkungan Industri Kecil.

Pendahuluan

LIK Takaru Kabupaten Tegal merupakan salah satu kawasan produksi berbasis logam yang memiliki posisi strategis dalam mendukung aktivitas ekonomi lokal. Kawasan ini menjadi pusat berbagai perusahaan manufaktur skala kecil dengan karakteristik proses produksi yang padat karya, bergantung pada keterampilan manual, serta menghadapi keterbatasan fasilitas dan teknologi. Variasi kapasitas mesin, ketidakteraturan pasokan bahan baku, dan tuntutan penyelesaian pesanan dalam waktu terbatas menjadikan kegiatan operasional di LIK Takaru menuntut ketelitian

dan ketahanan fisik pekerja. Kondisi kerja semacam ini menciptakan lingkungan dengan tekanan operasional tinggi, di mana karyawan tidak cukup hanya menjalankan tugas secara prosedural, tetapi perlu menyesuaikan cara kerja dan mengambil inisiatif pribadi agar produktivitas tetap terjaga.

Tekanan tersebut semakin meningkat karena dinamika permintaan pasar logam yang fluktuatif. Perubahan kebutuhan pelanggan dapat terjadi secara cepat, sehingga perusahaan harus mempertahankan fleksibilitas proses produksi meskipun beroperasi dalam batasan sumber daya. Untuk mempertahankan keberlanjutan operasional dalam kondisi semacam ini,

perusahaan di LIK Takaru sangat bergantung pada kemampuan adaptasi para karyawan dalam mengelola tugas, sumber daya, dan hambatan kerja. Situasi tersebut menjadikan perilaku kerja proaktif sebagai komponen penting dalam menjaga kinerja individu maupun kinerja organisasi.

Salah satu bentuk perilaku proaktif yang relevan adalah *job crafting*. *Job crafting* mengacu pada upaya karyawan untuk memodifikasi tugas, hubungan kerja, maupun cara mereka memaknai pekerjaannya sehingga lebih selaras dengan kebutuhan pribadi, kapasitas fisik, kondisi psikologis, serta tuntutan organisasi. Tinjauan teoretis yang dilakukan (Tian X. L., 2022) menjelaskan bahwa *job crafting* mencakup perubahan proaktif pada aspek tugas, relasi sosial, persepsi kerja, serta interaksi antara *job demands* dan *job resources*. Modifikasi tersebut dapat muncul dari dorongan rasional seperti kebutuhan efisiensi dan pengurangan hambatan kerja, maupun dorongan emosional seperti pencarian makna dan identitas profesional. Perspektif ini menegaskan bahwa *job crafting* merupakan proses aktif yang memungkinkan karyawan mengatur keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pribadi mereka.

Pemahaman tersebut sejalan dengan model *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikembangkan (Tims & Bakker, 2012), yang mengelompokkan *job crafting* ke dalam empat dimensi utama: peningkatan *structural job resources*, peningkatan *social job resources*, pencarian *challenging job demands*, dan pengurangan *hindering job demands*. Dimensi-dimensi ini menggambarkan bahwa *job crafting* tidak hanya berfokus pada penyesuaian beban kerja, tetapi juga pada upaya memperluas sumber daya, memperkuat hubungan kerja, dan mengelola kesulitan yang berpotensi menghambat efektivitas kerja.

Bukti empiris mengenai hubungan antara *job crafting* dan kinerja karyawan tidak sepenuhnya konsisten. Penelitian (Yulivianto T. S., 2019) menunjukkan bahwa *job crafting* memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja. Namun, pada penelitian (Albana, 2019) melaporkan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan sektor perbankan (khususnya Bank BNI Syariah Surabaya). Inkonsistensi temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *job crafting* terhadap kinerja tidak selalu muncul dan sangat bergantung pada kondisi kerja yang dihadapi karyawan.

Di LIK Takaru, karakteristik kerja manual intensif, penggunaan peralatan yang tidak sepenuhnya ergonomis, serta variabilitas kondisi fisik pekerja dapat membatasi kemampuan karyawan untuk menerapkan *job crafting* secara efektif. Disinilah konsep *work limitations* menjadi relevan. *Work limitations* merujuk pada sejauh mana keterbatasan fisik, psikologis, atau

situasional menghambat kemampuan individu memenuhi tuntutan pekerjaan (Ida et al., 2012). Keterbatasan tersebut dapat meliputi menurunnya kekuatan fisik, kelelahan, gangguan konsentrasi, keterbatasan dalam gerakan berulang, hingga hambatan dalam interaksi sosial yang diperlukan dalam penyelesaian tugas. Ida et al., (2012) melalui pengembangan *Work Limitations Questionnaire* (WLQ), menegaskan bahwa keterbatasan ini memiliki dampak langsung pada efektivitas perilaku kerja sehari-hari.

Di lingkungan industri kecil, *work limitations* dapat bersumber dari berbagai faktor operasional. Aktivitas produksi berbasis logam sering kali menuntut kekuatan fisik, ketelitian, dan stabilitas konsentrasi. Repetisi gerakan, panas dari proses produksi, kebisingan, serta peralatan kerja yang tidak ergonomis dapat memunculkan hambatan fisik maupun psikologis. Keterbatasan tersebut berpotensi mengurangi kapasitas pekerja untuk melakukan penyesuaian kerja secara optimal, sehingga efektivitas *job crafting* menjadi terbatas. Dengan demikian, hubungan antara *job crafting* dan kinerja karyawan diperkirakan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan proaktif individu, tetapi juga oleh sejauh mana kondisi kerja memberi ruang bagi mereka untuk mengimplementasikan strategi penyesuaian tersebut.

Penelitian yang dilakukan (Sundar, 2023) memberikan bukti bahwa *work limitations* dapat bertindak sebagai variabel moderasi yang memperlemah pengaruh *job crafting* terhadap kinerja. Pada pekerja yang menghadapi hambatan fisik atau mental, *job crafting* tidak selalu memberikan hasil yang optimal karena kapasitas mereka untuk mengubah cara kerja atau menambah tantangan terbatas oleh kondisi fisik maupun psikologis. Namun, penelitian terkait moderasi *work limitations* sejauh ini sebagian besar dilakukan pada sektor kesehatan, pekerjaan berisiko tinggi, atau populasi dengan kondisi medis tertentu. Belum terdapat penelitian yang menguji peran moderasi *work limitations* pada hubungan antara *job crafting* dan *employee performance* pada sektor lingkungan industri kecil di Indonesia.

Ketiadaan penelitian tersebut menciptakan *research gap* yang penting dan sistematis. Pertama, sebagian besar penelitian *job crafting* dalam literatur Indonesia hanya berfokus pada hubungan langsung dengan kinerja tanpa mempertimbangkan faktor moderasi yang bersifat situasional. Kedua, studi internasional mengenai moderasi *work limitations* masih terbatas pada sektor kesehatan dan belum menyentuh sektor industri kecil, padahal karakteristik kerjanya sangat berbeda.

Ketiga, belum ada penelitian yang menguji moderasi *work limitations* pada konteks industri kecil

berbasis logam seperti LIK Takaru yang ditandai oleh tingginya tuntutan fisik dan keterbatasan operasional. Keempat, konteks operasional LIK Takaru sebenarnya memberikan kondisi ideal untuk menguji dinamika *job crafting* dan *work limitations*, namun belum pernah dikaji secara akademik.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance* dan mengevaluasi peran *work limitations* sebagai variabel moderasi. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran variabel secara numerik untuk mengetahui pengaruh langsung maupun moderasi di lingkungan kerja industri kecil berbasis logam di LIK Takaru Kabupaten Tegal. Jenis penelitian ini bersifat survei kuantitatif yang menggunakan kuesioner *likert* skala 1-5 sebagai instrumen utama untuk memperoleh data yang akurat dan faktual dari responden.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan dari enam perusahaan LIK Takaru, yaitu Karya Manunggal Manufaktur, Mekar Bersama, Mira Fix Manufaktur, Putra Bungsu Muda, Sebastian Jaya Metal, dan Sinergi Mandiri Teknik Tama. Sampel diambil secara *purposive*, dengan masing-masing perusahaan dipilih sebanyak 10 karyawan sehingga total sampel menjadi 60 responden. Responden dipilih berdasarkan keterlibatan dalam aktivitas produksi manual, berada dalam rentang usia produktif, dan bersedia mengisi kuesioner secara lengkap.

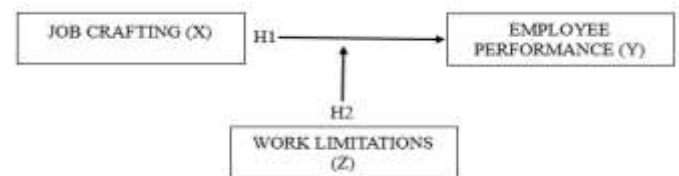
Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner langsung pada jam istirahat kerja untuk meminimalkan gangguan terhadap proses produksi. Kuesioner terdiri dari tiga instrumen utama, yaitu *Job Crafting*, *Employee Performance*, dan *Work Limitations*. *Job Crafting* diukur menggunakan *Job Crafting Scale* (Tims&Bakker, 2012) dengan empat dimensi: *increasing structural job resources*, *increasing social job resources*, *increasing challenging job demands*, dan *decreasing hindering job demands*. *Employee Performance* diukur berdasarkan (Pahos, 2022) dengan tiga dimensi: *task*, *contextual*, dan *adaptive performance*. *Work Limitations* diukur menggunakan *Work Limitations Questionnaire (WLQ)* Ida et al., (2012) yang mencakup dimensi *time*, *physical*, *mental-interpersonal*, dan *output/workload limitations*.

Analisis data dilakukan menggunakan Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis/MRA) dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, analisis regresi linier untuk

menguji pengaruh langsung *job crafting* terhadap *employee performance*, serta analisis regresi moderasi melalui pembentukan variabel interaksi antara *job crafting* dan *work limitations*.

Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment (corrected item-total correlation) untuk memastikan setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Uji reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal antar item pada setiap variabel. Seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan untuk analisis regresi dan regresi moderasi.

Penelitian ini juga memperhatikan etika penelitian, termasuk informed consent, kerahasiaan data, dan partisipasi sukarela responden. Dengan prosedur ini, data yang diperoleh diharapkan valid, faktual, dan dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang akurat mengenai pengaruh *job crafting* dan moderasi *work limitations* terhadap *employee performance* karyawan di LIK Takaru. Berikut hipotesis penelitian dalam Gambar 1.



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Dengan jumlah responden sebanyak 60 orang, nilai *r* tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,254. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang mengukur variabel *job crafting*, *work limitations*, dan *employee performance* memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada *r* tabel. Dengan demikian, seluruh item dalam instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
48	0,949	0,7	Reliabel

Uji Asumsi Klasik:

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian berdistribusi normal sehingga

memenuhi asumsi dasar analisis regresi. Pengujian normalitas dilakukan melalui analisis histogram, normal probability plot (P-P Plot), serta uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebaran residual mengikuti pola distribusi normal, yang ditunjukkan oleh bentuk histogram yang simetris dan titik-titik pada P-P Plot yang menyebar di sekitar garis diagonal. Selain itu, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05. Dengan demikian, data penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, sehingga variabel job crafting, work limitations, dan interaksi keduanya dapat digunakan secara simultan dalam analisis regresi moderasi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat pola sebaran titik pada grafik scatterplot antara residual dan nilai prediksi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik menyempit maupun melebar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik tersebut, dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah memenuhi seluruh asumsi dasar regresi linear. Oleh karena itu, model regresi moderasi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menguji pengaruh job crafting terhadap employee performance serta peran moderasi work limitations.

Uji Moderasi (MRA)

Tabel 2. Persamaan Regresi 1

Model		B	Std. Error	t	ig.
1	Constant	6.551	2.693	2.433	.018
	Job Crafting	.507	.043	11.916	.000

a. Dependen Variable: Employee Performance

Tabel 4. Persamaan Regresi 2

Model		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	7.653	2.901	2.638	.001
	Job Crafting	.509	.043	11.955	.000
	Work Limitations	-.021	.020	-1.018	.313

a. Dependen Variable: Employee Performance

Tabel 5. Persamaan Regresi 3

Model		B	Std. Error	t	
1	(Constant)	14.472	10.108	1.432	.158
	Job Crafting	.410	.147	2.782	.007
	Work Limitations	-.126	.150	-.835	.407
	Job Crafting*Work Limitations	.002	.002	.705	.484

a. Dependen Variable: Employee Performance

Pembahasan

1. Strategi Peningkatan Employee Performance melalui Job Crafting

Hasil penelitian menemukan bahwa dalam meningkatkan *employee performance*, perusahaan manufaktur di LIK Takaru Kabupaten Tegal, harus menerapkan berbagai bentuk *job crafting* supaya mengurangi ketidakcocokan antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan, mengurangi tingkat stres kerja, serta meminimalkan kejenuhan dan konflik interpersonal. Berdasarkan (Tian X. L., 2022), *job crafting* adalah konsep yang diperluas dan dipahami melalui integrasi berbagai kerangka teoritis untuk mencerminkan kompleksitas perilaku karyawan dalam konteks kerja yang dinamis saat ini. penerapan *job crafting* tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme adaptasi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan, tetapi juga sebagai strategi proaktif untuk meningkatkan performa secara menyeluruh. Dengan melakukan penyesuaian tugas, hubungan sosial, dan makna pekerjaan sesuai dengan kapasitas, minat, dan tujuan pribadi, karyawan mampu bekerja lebih efektif, termotivasi, dan puas secara profesional. Hal ini menunjukkan bahwa *job crafting* perlu dirancang secara sistematis dan tepat agar sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan dan pengembangan karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. *Job crafting* diukur berdasarkan model (Tims&Bakker, 2012), yang menjadi standar dalam Job Crafting Scale (JCS). dengan empat dimensi:

- Increasing Structural Job Resources* (Meningkatkan sumber daya struktural pekerjaan): Upaya mencari peluang pengembangan kompetensi, upaya menambah variasi tugas, upaya meningkatkan otonomi dalam cara bekerja, usaha memperkuat kemampuan profesional dalam menyelesaikan tugas.
- Increasing Social Job Resources* (Meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan): Mencari umpan balik dari atasan atau rekan kerja, meminta dukungan sosial

ketika menghadapi kendala, membangun hubungan kerja yang lebih positif, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi dalam tim.

- c. *Increasing Challenging Job Demands* (Mencari tantangan pekerjaan yang lebih besar): Mengambil tugas yang lebih menantang, mencari peluang untuk memperluas tanggung jawab, mengambil inisiatif menghadapi pekerjaan baru atau kompleks, mendorong diri untuk bekerja di luar zona nyaman
- d. *Decreasing Hindering Job Demands* (Mengurangi hambatan pekerjaan): Mengurangi tugas yang menimbulkan stres berlebihan, mengelola cara kerja untuk meminimalkan tekanan, mengurangi kontak dengan situasi kerja yang menghambat efektivitas, mencari cara untuk menghindari beban kerja yang tidak produktif.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *job crafting* yang dilakukan karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Secara konseptual, *job crafting* memungkinkan karyawan untuk secara aktif menyesuaikan karakteristik pekerjaan dengan kapasitas, minat, dan tujuan pribadi, sehingga tercipta kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu. Kesesuaian tersebut mendorong peningkatan motivasi intrinsik, keterlibatan kerja, serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (β) yang bernilai positif serta nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05. Nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel mengindikasikan bahwa pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance* secara statistik signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

2. Peran Work Limitations dalam Memoderasi Employee Performance melalui Job Crafting

Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa koefisien interaksi antara *job crafting* dan *work limitations* tidak signifikan, sehingga hipotesis kedua (H2) tidak didukung secara empiris. Temuan ini menunjukkan bahwa *work limitations* tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *job crafting* dan *employee performance*, di mana pengaruh positif *job crafting* terhadap kinerja karyawan tetap relatif konsisten pada berbagai tingkat *work limitations*.

Tidak ditemukannya efek moderasi *work limitations* dapat dijelaskan oleh homogenitas kondisi kerja pada lingkungan industri kecil di LIK Takaru. Sebagian besar karyawan menghadapi keterbatasan fisik, tekanan waktu, dan tuntutan kerja manual yang relatif serupa, sehingga variasi tingkat *work limitations*

antar responden tidak cukup besar untuk menghasilkan perbedaan kekuatan pengaruh *job crafting* terhadap kinerja.

Selain itu, karakteristik organisasi industri kecil yang ditandai oleh struktur yang sederhana dan hubungan kerja yang relatif dekat antara karyawan dan atasan menciptakan fleksibilitas kerja secara informal. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan untuk tetap melakukan penyesuaian tugas dan cara kerja melalui *job crafting*, meskipun berada dalam kondisi keterbatasan kerja tertentu. Dengan demikian, *job crafting* tetap berfungsi sebagai mekanisme adaptif yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara teoretis, temuan ini mengindikasikan bahwa *work limitations* dalam konteks industri kecil lebih berperan sebagai kondisi latar (*background condition*) yang telah terinternalisasi dalam rutinitas kerja, bukan sebagai *boundary condition* yang secara aktif mengubah efektivitas perilaku proaktif karyawan. Hasil ini memperkaya literatur *job crafting* dengan menunjukkan bahwa tidak semua faktor kontekstual yang diasumsikan sebagai moderator secara konseptual akan berfungsi sebagai moderator secara empiris.

Secara praktis, temuan ini menyiratkan bahwa perusahaan di LIK Takaru dapat mendorong praktik *job crafting* secara sistematis tanpa harus sepenuhnya bergantung pada tingkat keterbatasan kerja karyawan. Fokus manajerial dapat diarahkan pada pemberian ruang otonomi, dukungan sosial, dan kesempatan bagi karyawan untuk menyesuaikan cara kerja mereka secara konstruktif guna meningkatkan kinerja.

Kesimpulan

1. *Job crafting* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku proaktif karyawan dalam menyesuaikan tugas, hubungan kerja, dan cara memaknai pekerjaan mampu meningkatkan efektivitas kerja, kualitas hasil, serta kemampuan adaptasi dalam menghadapi tuntutan operasional. Hasil ini menegaskan bahwa *job crafting* merupakan strategi individual yang relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada konteks industri kecil yang ditandai oleh keterbatasan fasilitas dan tekanan kerja yang relatif tinggi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work limitations* tidak memoderasi hubungan antara *job crafting* dan *employee performance*. Artinya, pengaruh positif *job crafting* terhadap kinerja karyawan tetap relatif konsisten pada berbagai tingkat keterbatasan kerja yang dialami karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks LIK Takaru, keterbatasan fisik, mental, maupun situasional tidak

secara signifikan mengubah efektivitas *job crafting* dalam meningkatkan kinerja.

3. Tidak ditemukannya peran moderasi *work limitations* menunjukkan bahwa pada lingkungan industri kecil dengan karakteristik kerja yang relatif homogen, keterbatasan kerja cenderung berfungsi sebagai kondisi latar yang telah terinternalisasi dalam aktivitas kerja sehari-hari, bukan sebagai faktor pembatas utama terhadap perilaku kerja proaktif. Dengan demikian, *job crafting* dapat dipandang sebagai strategi peningkatan kinerja yang relatif stabil dan dapat diterapkan secara luas, meskipun perusahaan masih menghadapi keterbatasan operasional.

Yulivianto, T. S. (2019). Job crafting dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.

Daftar Pustaka

- 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), Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). The Job Demands-Resources model: State of the art. [PDF]. Retrieved from <https://peopleful.io/Job-Demands-Resource-Model-research.pdf>
- Ida, H., Nakagawa, K., Miura, M., Ishikawa, K., & Yakura, N. (2012). Development of the Work Limitations Questionnaire Japanese Version (WLQ-J): Fundamental examination of the reliability and validity of the WLQ-J. *Sangyo Eiseigaku Zasshi*, 54(3), 101-107. <https://doi.org/10.1539/sangyoeisei.B11011>
- Pahos, N., & Galanaki, E. (2022). Performance effects of high performance work systems on committed, long-term employees: A multilevel study. *Frontiers in Psychology*, 13, 825397. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.825397>
- Sundar, V., & Brucker, D. L. (2023). Work limitations as a moderator of the relationship between job crafting and work performance: Results from an SEM analysis of cross-sectional survey data. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33, 107-120. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10055-6>
- Tian, X., Liu, M., Jiao, Q., Wei, X., & Huang, R. (2022). Job crafting: A review of theoretical integration and application extension. *Journal of Human Resource Management*, 10(2), 38-48. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20221002.11>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186.