

**PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DIMEDIASI
WORK ENGAGEMENT DAN *MEANINGFUL WORK*
(STUDI KASUS BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG YOGYAKARTA)**

Dwi Bhakti Indra Fitriawan
NIM 22231426

Program Magister Manajemen Universitas BPD
indra.fitriawan@gmail.com

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan atau yang sekarang dikenal sebagai BPJS Ketenagakerjaan, merupakan hasil transformasi dari PT. Jamsostek (Persero) yang ditetapkan berdasarkan Undang-Undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan telah beroperasi secara resmi sejak tanggal 1 Januari 2014. BPJS Ketenagakerjaan diamanahkan oleh negara sebagai penyelenggara jaminan sosial untuk memberikan perlindungan sosial-ekonomi kepada masyarakat melalui lima program; Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) (Tarigan et al., 2021).

Untuk melaksanakan misi dalam memberikan jaminan sosial, karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang terlibat dalam pekerjaan cenderung memberikan layanan yang lebih baik kepada peserta dan pemangku kepentingan. Karyawan lebih berfokus pada memenuhi kebutuhan dan ekspektasi pelanggan. Untuk mencapai misi tersebut, harus dimulai dari sumber daya manusia yang ada di BPJS Ketenagakerjaan. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting di sebuah perusahaan (Ali & Anwar, 2021).

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula dalam pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuannya jika karyawan tidak bekerja dengan baik dan optimal (Talukder, 2019). Untuk itu, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi topik yang terus diteliti hingga saat ini (Peiró et al., 2020).

Job crafting dan *meaningful work* adalah dua konsep penting yang dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Kedua konsep ini saling terkait dan bersama-sama dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan produktif (Dan et al., 2020). Dalam konteks *Self-Determination Theory* (SDT), *job crafting* memberikan rasa otonomi bahwa karyawan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka dan bahwa pekerjaan mereka memiliki makna. Hal ini dapat berkontribusi pada tingkat kinerja yang lebih tinggi karena karyawan yang bahagia dan sehat cenderung lebih produktif dan kreatif (Toyama et al., 2022). Dengan memberi karyawan kesempatan untuk menyesuaikan pekerjaan mereka dan menemukan makna dalam apa yang mereka lakukan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Karyawan akan memiliki *engagement* terhadap pekerjaan dan lebih cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi, memberikan kontribusi yang signifikan, dan membantu organisasi mencapai tujuannya (Uddin et al., 2023).

Melalui *job crafting*, karyawan dapat mengubah tugas-tugas tertentu, meningkatkan atau mengurangi interaksi dengan rekan kerja atau pelanggan, serta mengubah cara mereka memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki minat besar dalam berinovasi dapat mencari cara untuk mengintegrasikan lebih banyak tugas kreatif dalam pekerjaannya. Dengan melakukan hal ini, karyawan merasa lebih terlibat dan bersemangat terhadap pekerjaan mereka (Moreira et al., 2022; Uddin et al., 2023; Dan et al., 2020; Zhang & Liu, 2021; Shin et al., 2020).

Karyawan yang diberi kebebasan untuk melakukan *job crafting* cenderung merasa lebih terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka. Hal ini terjadi karena mereka bisa menyesuaikan pekerjaan dengan minat dan bakat pribadi, sehingga pekerjaan terasa lebih relevan dan menyenangkan. Rasa kepemilikan atas pekerjaan meningkat karena karyawan merasa mereka berperan aktif dalam mendesain dan mengarahkan pekerjaan mereka sendiri (Costantini & Weintraub, 2022; Letona-Ibañez et al., 2021; Moreira et al., 2022; Murangi & Bailey, 2022; Tian et al., 2021).

Job crafting juga memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan perasaan akan *meaningful work*. Dengan *job crafting*, karyawan dapat menyesuaikan tugas-tugas mereka, memilih bagaimana mereka ingin berinteraksi dengan orang lain, dan memaknai pekerjaan sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka. Semua ini membuat pekerjaan yang awalnya mungkin tampak rutin atau tidak terlalu bermakna menjadi lebih pribadi dan relevan bagi individu tersebut (Oprea et al., 2022; Letona-Ibañez et al., 2021; Junça-Silva et al., 2022; Pimenta de Devotto et al., 2022; Hulshof et al., 2020)

Selanjutnya, karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka penting dan memberikan dampak positif, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang lebih baik (Junça-Silva et al., 2022). *Work engagement* memiliki dampak yang kuat terhadap peningkatan *employee performance* karena keterlibatan yang tinggi membuat karyawan lebih termotivasi, energik, dan fokus dalam menjalankan pekerjaan mereka (Bakker et al., 2023; Moreira et al., 2022; Yandi & Havidz, 2022; Rabuana & Yanuar, 2023; Pakpahan et al., 2020).

Meaningful work dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Ketika karyawan melihat pekerjaan mereka sebagai bagian integral dari identitas dan tujuan hidup, mereka lebih cenderung menunjukkan dedikasi dan *employee performance* yang tinggi (Geldenhuis et al., 2021; Hulshof et al., 2020; (Singh et al., 2021; Hasan et al., 2022; You et al., 2021).

Job crafting mampu meningkatkan *employee performance* melalui mediasi *work engagement* (Moreira et al., 2022). Ketika karyawan melakukan *job crafting*, mereka secara aktif menyesuaikan aspek pekerjaan mereka sehingga lebih sesuai dengan minat, keahlian, dan nilai pribadi. Proses ini membuat mereka merasa lebih terkoneksi secara emosional dengan pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat *work engagement* mereka. *Work engagement*, yang ditandai dengan rasa antusiasme, dedikasi, dan fokus terhadap pekerjaan, menjadi jembatan yang memperkuat dampak *job crafting* terhadap *employee performance* (Moreira et al., 2022; Emmywati et al., 2020; Topa & Aranda, 2022; Shang, 2022; Dan et al., 2020).

Job crafting memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* dan dampak ini sering terjadi melalui mediasi perasaan akan *meaningful work* (Junça-Silva et al., 2022). Dengan *job crafting*, karyawan memiliki kesempatan untuk menyesuaikan tugas-tugas agar lebih sesuai dengan minat, kekuatan, atau preferensi mereka. Mereka juga dapat menciptakan hubungan sosial yang lebih bermakna di tempat kerja, serta memandang peran mereka dalam organisasi dengan perspektif yang lebih positif. Semua ini berkontribusi terhadap meningkatnya perasaan

bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan dan nilai intrinsik. Ketika karyawan merasakan bahwa pekerjaan mereka berarti, mereka lebih terdorong untuk memberikan *employee performance* yang terbaik (Junça-Silva et al., 2022; Shang, 2022; Dan et al., 2020; Sánchez-Cardona et al., 2020; Hulshof et al., 2020).

Fenomena yang terjadi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta adalah penurunan kinerja karyawan yang digambarkan dengan menurunnya pencapaian *key performance indicator* sebagai berikut:

**Tabel 1. Pencapaian Key Performance Indicator
BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta**

Tahun	Target KPI	Pencapaian
2019	100%	94,94%
2020		99,17%
2021		101,76%
2022		98,50%
2023		98,14%

Sumber: Papan Kinerja Kantor Cabang Kelas I BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa dalam beberapa Tahun terakhir, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta belum mampu mencapai target KPI yang ditetapkan. Sejak Tahun 2022 hingga Tahun 2023 terjadi penurunan kinerja secara berturut-turut dibandingkan Tahun 2021. Hal ini menggambarkan urgensi terhadap kajian *employee performance* dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta.

Perbedaan penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya terletak pada pengujian efek mediasi yang melibatkan *work engagement* dan *meaningful work* yang belum banyak dikaji pada penelitian sebelumnya (Moreira et al., 2022; Junça-Silva et al., 2022; Geldenhuys et al., 2021). Pada penelitian yang dilakukan oleh Moreira et al. (2022) hanya mengkaji dampak mediasi *work engagement* pada pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance*. Sedangkan penelitian Junça-Silva et al. (2022) menganalisis dampak mediasi *meaningful work* pada pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance*. Sehingga penelitian ini melakukan modifikasi dengan menganalisis dampak mediasi *work engagement* dan *meaningful work* pada pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance* dalam model penelitian.

Kemudian, analisis mengenai dampak *meaningful work* terhadap *work engagement* dan *employee performance* belum dilakukan pada lembaga pemerintahan seperti BPJS Ketenagakerjaan dimana seharusnya misi organisasi untuk memberikan jaminan perlindungan terhadap tenaga kerja menjadi sebuah alasan yang menjadikan pekerjaan ini memiliki makna bagi karyawannya. Analisis *job crafting* dan *meaningful work* dilakukan pada beberapa sektor lain seperti di sektor IT (Lazauskaite-Zabielske et al., 2021), sektor pendidikan (Toyama et al., 2022), para pekerja di sektor swasta (Uddin et al., 2023; Moreira et al., 2022). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance* dimediasi *work engagement* dan *meaningful work*.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan argumentasi dan fenomena pada BPJS Ketenagakerjaan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance* ?
2. Bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* ?
3. Bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *meaningful work* ?
4. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap *employee performance* ?
5. Bagaimana pengaruh *meaningful work* terhadap *employee performance* ?
6. Bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance* dimediasi *work engagement* ?
7. Bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance* dimediasi *meaningful work* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisa pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance*
2. Menganalisa pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement*
3. Menganalisa pengaruh *job crafting* terhadap *meaningful work*
4. Menganalisa pengaruh *work engagement* terhadap *employee performance*
5. Menganalisa pengaruh *meaningful work* terhadap *employee performance*
6. Menganalisa pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance* dimediasi *work engagement*
7. Menganalisa pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance* dimediasi *meaningful work*

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan bisa menambah pengetahuan dan menjadikan referensi bagi pembaca dan masih dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan akan dapat memberikan banyak masukan yang berkaitan dengan perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia

1.4.2. Manfaat Praktis

1. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta dapat mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan
2. Dengan mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, BPJS Cabang Yogyakarta dapat merumuskan kebijakan yang tepat berkaitan dengan *job crafting* dan persepsi terhadap *meaningful work*

2. Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1. *Self-Determination Theory*

Self-Determination Theory (SDT) adalah teori motivasi yang berfokus pada sejauh mana perilaku individu didorong oleh kebutuhan dasar psikologis yang bersifat alami dan esensial bagi pertumbuhan dan kesejahteraan manusia. Menurut SDT, ada tiga kebutuhan psikologis utama yang harus dipenuhi untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan kesejahteraan psikologis yaitu kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan (Ntoumanis et al., 2021).

Self-Determination Theory (SDT) memainkan peran penting dalam memahami fenomena *job crafting*, yaitu proses di mana karyawan secara proaktif mengubah dan menyesuaikan aspek-aspek pekerjaan mereka untuk meningkatkan kepuasan dan makna dalam pekerjaan mereka (Toyama et al., 2022). Menurut SDT, kebutuhan dasar psikologis akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan merupakan pendorong utama motivasi intrinsik, yang pada gilirannya dapat memfasilitasi dan menginspirasi *job crafting* (Liu et al., 2023).

Self-Determination Theory memberikan kerangka kerja yang kuat untuk memahami bagaimana dan mengapa karyawan terlibat dalam *job crafting*. Melalui pemenuhan kebutuhan dasar akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan, karyawan menemukan motivasi intrinsik untuk secara aktif membentuk pekerjaan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan, bermakna, dan mendukung kesejahteraan mereka. SDT menjelaskan bahwa ketika kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, karyawan lebih mungkin merasa termotivasi dan berkomitmen untuk mengambil langkah-langkah proaktif dalam meningkatkan pengalaman kerja mereka secara keseluruhan (Li et al., 2021).

2.1.2. Job Crafting

Job crafting adalah konsep di mana karyawan secara proaktif merancang ulang dan menyesuaikan pekerjaan mereka untuk meningkatkan kepuasan dan makna dalam pekerjaan tersebut. Alih-alih hanya menerima struktur dan tugas yang diberikan oleh organisasi, karyawan yang melakukan *job crafting* mengambil inisiatif untuk mengubah berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk tugas-tugas yang mereka lakukan, hubungan dengan rekan kerja, dan cara mereka memandang pekerjaan mereka (Mäkikangas & Schaufeli, 2021).

Job crafting melibatkan aspek sosial dari pekerjaan. Karyawan dapat mencoba memperkuat hubungan dengan rekan kerja atau atasan yang mereka anggap mendukung dan menyenangkan. Karyawan mencari lebih banyak peluang untuk berkolaborasi atau berbagi ide dengan orang lain, yang dapat memperkaya pengalaman kerja mereka dan meningkatkan rasa keterhubungan di tempat kerja (Verelst et al., 2021). Selain penyesuaian tugas dan hubungan, *job crafting* juga dapat melibatkan perubahan cara karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan dapat mencoba menemukan makna yang lebih dalam dalam pekerjaan mereka dengan menghubungkannya dengan nilai-nilai pribadi atau tujuan jangka panjang (Demerouti et al., 2021).

Dengan demikian, *job crafting* adalah proses dinamis di mana karyawan mengambil peran aktif dalam membentuk pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan keinginan, kebutuhan, dan aspirasi pribadi mereka. Ini tidak hanya meningkatkan kepuasan dan keterlibatan dalam pekerjaan tetapi juga dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan secara keseluruhan (Svicher & Di Fabio, 2021)

2.1.3. Work Engagement

Work engagement adalah konsep yang menggambarkan tingkat keterlibatan, antusiasme, dan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mengalami *work engagement* cenderung merasa sangat terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka, menunjukkan energi yang tinggi, dedikasi, dan keterikatan yang kuat terhadap tugas-tugas mereka (Ojo et al., 2021).

Karyawan yang memiliki *work engagement* merasa sangat bangga dan terinspirasi oleh pekerjaan mereka. Mereka memiliki perasaan kuat bahwa pekerjaan mereka penting dan berarti,

serta berusaha untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. *Work engagement* ini juga membuat mereka lebih cenderung untuk terus berusaha mencapai tujuan dan standar yang tinggi, serta lebih tahan terhadap hambatan yang mungkin mereka hadapi (Teo et al., 2020)..

Work engagement adalah keadaan emosional dan mental yang positif di mana karyawan merasa sangat terlibat, bersemangat, dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka. Ini adalah faktor penting yang berkontribusi pada kinerja individu dan organisasi, serta kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan (Riyanto et al., 2021).

2.1.4. Meaningful Work

Meaningful work adalah konsep yang menggambarkan pekerjaan yang dirasakan memiliki makna, tujuan, dan nilai penting oleh individu yang melakukannya. Pekerjaan yang bermakna memberikan perasaan bahwa pekerjaan tersebut lebih dari sekadar tugas rutin atau kewajiban, tetapi sesuatu yang memberikan dampak positif dan relevansi baik bagi diri sendiri maupun orang lain (Albrecht et al., 2021).

Meaningful work terkait dengan perasaan keterhubungan dan kepuasan emosional. Karyawan yang merasa pekerjaan mereka bermakna cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih termotivasi, dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Ouwkerk & Bartels, 2022). Selain itu, *meaningful work* dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Pekerjaan yang dirasakan bermakna dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan, meningkatkan rasa percaya diri, dan memberikan perasaan kepuasan yang lebih dalam (Lysova et al., 2023). Ketika karyawan merasa pekerjaannya bermakna, mereka cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Ini berarti mereka termotivasi oleh kepuasan dan nilai yang mereka temukan dalam pekerjaan itu sendiri, bukan hanya oleh imbalan eksternal seperti gaji atau bonus. Motivasi intrinsik ini dapat meningkatkan dedikasi dan komitmen terhadap pekerjaan (Elshaer et al., 2023)

2.1.5. Employee Performance

Employee performance merujuk pada seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Almulaiki, 2023). *Employee performance* mencakup berbagai aspek seperti efektivitas, efisiensi, produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja ini tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses dan perilaku yang ditunjukkan karyawan selama menjalankan tugasnya (Tampi et al., 2022).

Employee performance dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan dan manajemen. Keterampilan dan kompetensi mencakup pengetahuan, kemampuan teknis, dan keterampilan interpersonal yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Zhenjing et al., 2022). Evaluasi *employee performance* biasanya dilakukan melalui proses penilaian yang sistematis. Ini dapat mencakup penilaian diri, umpan balik dari rekan kerja dan atasan, serta pengukuran berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan (Maryani et al., 2021). *Employee performance* adalah cerminan dari seberapa baik individu dan tim bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Ini merupakan elemen kunci dalam keberhasilan organisasi, dan memerlukan perhatian serta upaya berkelanjutan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki segala yang dibutuhkan untuk berkontribusi secara maksimal (Qalati et al., 2022)

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Performance*

Karyawan yang terlibat dalam *job crafting* akan mengambil inisiatif untuk menyesuaikan tugas-tugas mereka, berinteraksi dengan rekan kerja, dan mengubah persepsi mereka terhadap pekerjaan (Uddin et al., 2023). *Job crafting* memberikan karyawan kesempatan untuk merasa lebih memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat mempengaruhi cara mereka bekerja dan hasil yang mereka capai, mereka cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka (Moreira et al., 2022).

Job crafting memungkinkan karyawan untuk memanfaatkan kekuatan dan keterampilan unik mereka dengan lebih baik. Dengan mengubah pekerjaan mereka agar sesuai dengan kemampuan dan minat mereka, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga dapat berdampak positif pada tim dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa pekerjaannya sesuai dengan kekuatan dan minat mereka cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka (Junça-Silva et al., 2022).

Dalam konteks *Self-Determination Theory*, *job crafting* dapat dilihat sebagai cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan psikologis dasar mereka seperti otonomi dan kompetensi, *job crafting* menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi, memuaskan, dan produktif (Topa & Aranda, 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *employee performance* (Moreira et al., 2022; Uddin et al., 2023; Dan et al., 2020). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *employee performance*

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

Job crafting memberikan karyawan kesempatan untuk merasa lebih terlibat secara pribadi dengan pekerjaan mereka. Ketika mereka memiliki kontrol lebih besar atas tugas-tugas yang mereka lakukan dan cara mereka melakukannya, mereka merasa bahwa pekerjaan mereka lebih relevan dengan minat dan nilai pribadi mereka. Hal ini memicu rasa keterlibatan yang lebih dalam karena pekerjaan tersebut tidak hanya dilihat sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai bagian penting dari identitas dan tujuan mereka (Tian et al., 2021).

Job crafting memungkinkan karyawan untuk menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna dan pribadi. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi intrinsik, tetapi juga mempromosikan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kontrol, relevansi, dan dukungan yang mereka butuhkan dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, *job crafting* menjadi strategi yang kuat untuk meningkatkan *work engagement* karena mendorong karyawan untuk mengalami pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang lebih dari sekadar tugas harian, tetapi sebagai bagian integral dari kehidupan dan perkembangan pribadi mereka (Moreira et al., 2022).

Dalam konteks *Self-Determination Theory*, *job crafting* tidak hanya memberi mereka rasa kontrol yang lebih besar atas pekerjaan mereka, tetapi juga meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan. selain itu, melalui *job crafting*, karyawan dapat memilih untuk

berinteraksi lebih erat dengan rekan kerja atau membangun hubungan yang lebih dalam dalam tim kerja mereka. Hubungan yang kuat ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memperkuat rasa keterkaitan dengan organisasi (Nissinen et al., 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement* (Costantini & Weintraub, 2022; Letona-Ibañez et al., 2021; Moreira et al., 2022). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

2.2.3. Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Meaningful Work*

Job crafting memungkinkan karyawan untuk menyelaraskan pekerjaan mereka dengan nilai-nilai pribadi mereka. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka mencerminkan siapa mereka dan apa yang mereka hargai, mereka lebih mungkin merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna (Junça-Silva et al., 2022). *Job crafting* memungkinkan karyawan untuk mengambil kepemilikan atas pekerjaan mereka dan menyesuaikannya agar lebih memenuhi kebutuhan dan aspirasi pribadi mereka. Dengan menciptakan pengalaman kerja yang lebih sesuai dengan diri mereka, karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi. Mereka melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang lebih dari sekadar serangkaian tugas, tetapi sebagai bagian penting dari identitas dan tujuan hidup mereka (Tommasi et al., 2020).

Dalam konteks *Self-Determination Theory*, karyawan yang melakukan *job crafting* dapat mengarahkan fokus mereka pada tugas-tugas yang memanfaatkan kekuatan dan keterampilan mereka dengan lebih baik. Ketika mereka berhasil menyelesaikan tugas-tugas ini, mereka merasakan pencapaian dan pengakuan akan kemampuan mereka. Rasa kompeten ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri tetapi juga memberikan rasa makna karena karyawan melihat dampak positif dari kontribusi mereka dalam pekerjaan (Kooij et al., 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *meaningful work* (Oprea et al., 2022; Letona-Ibañez et al., 2021; Junça-Silva et al., 2022). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *meaningful work*

2.2.4. Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Employee Performance*

Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi sering kali menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Mereka lebih berkomitmen untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan cenderung bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan juga lebih proaktif dalam mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan *output* dan kualitas kerja (Stirpe et al., 2022).

Karyawan yang terlibat menunjukkan dedikasi, motivasi, dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik (Bakker et al., 2023). Dalam konteks *Self-Determination Theory*, karyawan dengan *work engagement* tidak hanya terlibat dalam pekerjaan mereka secara emosional dan kognitif, tetapi juga lebih termotivasi untuk mencapai tujuan individu dan organisasional. *Work engagement* memungkinkan karyawan untuk merasakan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan, motivasi, dan kinerja yang berkelanjutan (Tensay & Singh, 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *employee performance* (Bakker et al., 2023; Moreira et al., 2022). Berdasarkan

keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *employee performance*

2.2.5. Pengaruh *Meaningful Work* terhadap *Employee Performance*

Meaningful work memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Ketika pekerjaan terasa lebih dari sekadar rutinitas, tetapi memiliki dampak yang bermakna pada diri mereka atau orang lain, karyawan merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi dan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang berkualitas (Martela et al., 2021). Karyawan merasa bahwa apa yang mereka lakukan memiliki arti yang lebih besar dalam konteks yang lebih luas, seperti mempengaruhi kehidupan orang lain atau memajukan tujuan yang mereka anggap penting (Fürstenberg et al., 2021).

Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang mendalam cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berkinerja tinggi. Mereka merasa terhubung dengan tujuan organisasi secara pribadi dan merasa bahwa kontribusi mereka memiliki dampak yang signifikan. Dalam konteks SDT, *meaningful work* menjadi landasan yang kuat untuk membangun lingkungan kerja yang memberdayakan dan meningkatkan motivasi intrinsik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Hasan et al., 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *meaningful work* berpengaruh positif terhadap *employee performance* (Junça-Silva et al., 2022). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Meaningful Work* berpengaruh positif terhadap *employee performance*

2.2.6. Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Performance* dimediasi *Work Engagement*

Job crafting memberi karyawan lebih banyak kontrol atas pekerjaan mereka. Ketika mereka dapat memilih tugas-tugas yang sesuai dengan minat dan kekuatan mereka, mereka merasa lebih terlibat secara pribadi dengan pekerjaan tersebut. Ini tidak lagi hanya menjadi rutinitas harian, tetapi menjadi sesuatu yang mereka pahami dan hargai sebagai bagian dari identitas dan tujuan mereka di tempat kerja (Lazauskaite-Zabielske et al., 2021).

Job crafting bukan hanya memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadi mereka, tetapi juga memicu siklus positif di mana *work engagement* yang tinggi mengarah pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja (Vakola et al., 2021). Dengan memberdayakan karyawan untuk mengambil peran aktif dalam menciptakan pengalaman kerja yang bermakna dan memuaskan, organisasi tidak hanya mengoptimalkan kinerja individu tetapi juga membangun lingkungan kerja yang lebih dinamis dan berkelanjutan (Sakuraya et al., 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *employee performance* dimediasi *work engagement* (Moreira et al., 2022). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H6: *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *employee performance* dimediasi *work engagement*

2.2.7. Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Performance* dimediasi *meaningful work*

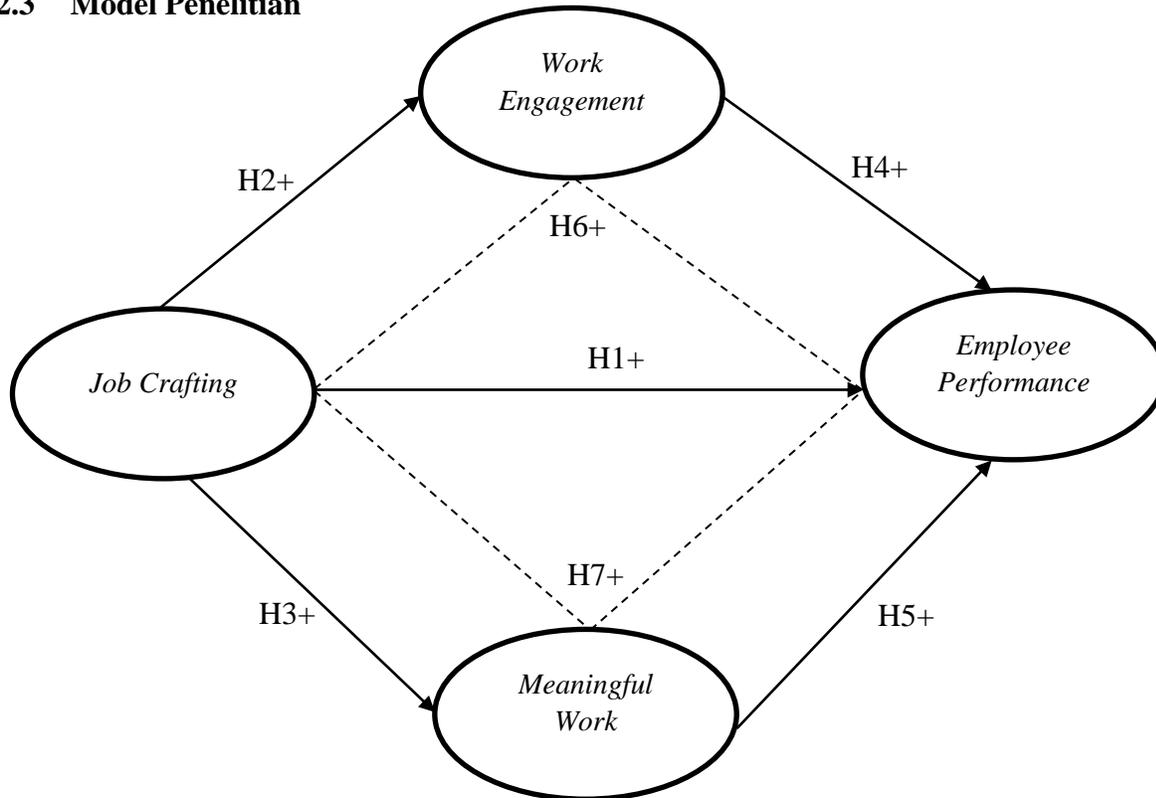
Job crafting memungkinkan karyawan untuk menciptakan pekerjaan yang lebih sesuai dengan identitas dan aspirasi mereka, yang meningkatkan persepsi mereka tentang *meaningful work*. Melalui *job crafting*, karyawan dapat menyesuaikan tugas-tugas mereka untuk lebih mencerminkan minat dan nilai-nilai mereka. Dengan cara ini, karyawan dapat menciptakan

pengalaman kerja yang lebih memuaskan dan berarti, yang secara langsung meningkatkan persepsi mereka tentang *meaningful work* (Dan et al., 2020).

Job crafting memungkinkan karyawan untuk menciptakan pekerjaan yang lebih sesuai dengan identitas dan aspirasi mereka, yang meningkatkan persepsi mereka tentang *meaningful work*. Pekerjaan yang bermakna, pada gilirannya, meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan *employee performance* (Geldenhuis et al., 2021). Dengan memberdayakan karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan mereka dan menemukan makna dalam apa yang mereka lakukan, organisasi dapat mendorong lingkungan kerja yang lebih produktif, berkelanjutan, dan memuaskan bagi semua pihak. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *employee performance* dimediasi *meaningful work* (Junça-Silva et al., 2022). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H7: *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *employee performance* dimediasi *meaningful work*

2.3 Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan metode penelitian verifikatif. Pendekatan deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang mendeskripsi gejala atau peristiwa yang terjadi, dimana gejala atau peristiwa tersebut dapat dinilai dalam bentuk data numerik (Santosa, 2018). Sementara penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk

mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis (Arikunto, 2019)

3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan definitif BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta sebanyak 60 karyawan. Adapun pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi sedikit atau di bawah 100 (Arikunto, 2019). Oleh karena itu, sampel yang dianalisis pada penelitian ini sebanyak 60 karyawan.

3.3 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Tabel 2. Definisi Variabel dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	<i>Job Crafting</i>	<i>Job crafting</i> adalah konsep di mana karyawan secara proaktif merancang ulang dan menyesuaikan pekerjaan mereka untuk meningkatkan kepuasan dan makna dalam pekerjaan tersebut Sumber: (Uddin et al., 2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intensitas pekerjaan 2. Menguras emosi 3. Meminimalisir konflik 4. Arahan supervisor 5. Evaluasi supervisor 6. Mencontoh supervisor 7. Menawarkan untuk bekerja 8. Memulai pekerjaan baru Sumber: (Uddin et al., 2023)
2	<i>Work Engagement</i>	<i>Work engagement</i> adalah konsep yang menggambarkan tingkat keterlibatan, antusiasme, dan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya Sumber: (Stirpe et al., 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Senang bekerja 2. Keinginan bekerja setiap hari 3. Merasa bersemangat 4. Hanyut ketika bekerja 5. Merasa bangga Sumber: (Stirpe et al., 2022)
3	<i>Meaningful Work</i>	<i>Meaningful work</i> adalah konsep yang menggambarkan pekerjaan yang dirasakan memiliki makna, tujuan, dan nilai penting oleh individu yang melakukannya Sumber: (Junça-Silva et al., 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenjang karir baik 2. Kontribusi pekerjaan dalam hidup 3. Makna pekerjaan 4. Memberikan dampak positif 5. Menambah wawasan 6. Puas terhadap pekerjaan 7. Meningkatkan empati 8. Memiliki tujuan besar Sumber: (Junça-Silva et al., 2022)
4	<i>Employee Performance</i>	<i>Employee performance</i> merujuk pada seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi Sumber: (Uddin et al., 2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jadwal pekerjaan 2. Prioritas pekerjaan 3. Manajemen waktu 4. Inisiatif bekerja 5. Tantangan pekerjaan 6. Meningkatkan kemampuan 7. Tanggung jawab pekerjaan 8. Tidak berbicara negatif Sumber: (Uddin et al., 2023)

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *software SmartPLS* versi 3. *PLS* adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation*

Modeling (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik *SEM* lainnya. *SEM* memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial (Ghozali & Latan, 2017)

3.4.1. Uji Kelayakan Instrumen (*Outer Model*)

Model pengukuran pada Analisis *SmartPLS* ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas

1. *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* menunjukkan validitas atas indicator-indikator pengukuran. Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai *loading factor* pada variabel endogen dan eksogen. Nilai yang direkomendasikan adalah $> 0,7$ pada model penelitian yang relative sudah banyak diteliti (Ghozali & Latan, 2020)

2. *Discriminant Validity*

Nilai *discriminant validity* adalah nilai *cross loading factor* yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Cara mengetahui nilai diskriminan dalam suatu konstruk dapat dilakukan dengan melihat perbandingan yang menghasilkan angka lebih besar antara nilai *loading* konstruk yang dituju dengan nilai *loading* konstruk yang lain (Ghozali & Latan, 2020)

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai AVE juga menunjukkan hasil evaluasi validitas diskriminan untuk setiap konstruk variabel endogen dan eksogen. AVE menjelaskan interkorelasi internal antar indicator pada konstruk di setiap variabel laten. Nilai AVE diharapkan minimal 0,5 (Ghozali & Latan, 2020)

4. *Composite Reliability*

Nilai *composite reliability* berfungsi untuk mengukur reliabilitas suatu indicator dari suatu konstruk yang dibangun. Nilai *composite reliability* yang diharapkan minimal 0,7. Sementara nilai *composite reliability* di atas 0,8, maka dapat disimpulkan data yang ada memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Ghozali & Latan, 2020)

5. *Cronbach Alpha*

Nilai *Cronbach alpha* juga merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk. Nilai *Cronbach alpha* mengukur konsistensi internal dari suatu indicator dengan nilai minimal yang diharapkan adalah 0,7 (Ghozali & Latan, 2020)

3.4.2. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural pada analisis *SmartPLS* berfungsi menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan variabel laten lainnya. Model struktural terdiri dari beberapa pengukuran yaitu analisis model fit melalui *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)* dengan nilai yang diharapkan $\leq 0,1$ dan *Normed Fit Index (NFI)* dengan nilai yang diharapkan lebih dari 0,8, mengukur nilai koefisien β (mengetahui arah hubungan), uji t (mengetahui kemaknaan hubungan), nilai koefisien determinasi (R^2) mengetahui nilai penjelasan variabel- variabel respon, serta menguji prediktif *relevance (Q²)* (Ghozali & Latan, 2020)

3.4.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis *full model structural equation modeling (SEM)* dengan *smartPLS*. Dalam *full model structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten

(Ghozali, 2016). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefficient* pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel dan nilai signifikansi probabilitas (p-values) lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti

3.4.4. Uji Efek Mediasi (*Variance Accounted For*)

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Setelah memperoleh hasil signifikansi pada setiap jalur yang dilihat dari output *path coefficients* dan *specific indirect effects*, maka selanjutnya dapat mencari efek mediasi yang dihitung menggunakan metode *Variance Accounted For* (VAF). Adapun rumus dari VAF adalah sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2017):

$$VAF = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Indirect Effect} + \text{Direct Effect}}$$

Dasar pengambilan keputusan dari hasil nilai VAF adalah sebagai berikut:

- a. Jika $VAF > 0,80$ atau $> 80\%$, maka peran variabel mediasi adalah *full mediation*
- b. Jika $0,20 \leq VAF \leq 0,80$ atau $20\% \leq VAF \leq 80\%$, maka peran variabel mediasi adalah mediasi parsial
- c. Jika $VAF < 0,20$ atau $< 20\%$, maka peran variabel mediasi tidak ada atau tidak ada mediasi