

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *JOB CRAFTING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DENGAN MAKNA KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Devi Sapitri, Nina Nurhasanah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul  
Jalan Arjuna Utara No 9 Kebon Jeruk Jakarta 11510  
[nina.nurhasanah@esaunggul.ac.id](mailto:nina.nurhasanah@esaunggul.ac.id)

### **Abstract**

*This study aims to examine, examine and study the effect of work motivation, and job crafting on work engagement through the meaning of work as a mediating variable. This research is motivated by the development of human resources which aims to increase employee work engagement at the company PT. FSM in carrying out its duties and functions optimally, as well as positive managerial implications on management for the progress of the company. This study collects data using a survey method, namely distributing online questionnaires using google form and the number of samples used for this research is 113 respondents. The research was conducted by quantitative analysis, using the Structural Equation Model (SEM)-Partial Least Square (PLS) method. These results prove that work motivation has a significant positive effect on work engagement, job crafting does not significantly affect work engagement, work meaning has a significant effect on work engagement, work motivation has a significant effect on work meaning, job crafting does not significantly affect work meaning. , work motivation has a significant effect on work engagement mediated by the meaning of work, job crafting has no significant effect on work engagement mediated by the meaning of work.*

**Keywords;** *work motivation, job crafting, meaning of work, work engagement.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti, menguji dan mempelajari pengaruh motivasi kerja, dan *job crafting* terhadap *work engagement* melalui makna kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini di latar belakang oleh pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan *work engagement* karyawan pada perusahaan PT. FSM dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal, serta juga implikasi manajerial yang positif pada pengelolaan untuk kemajuan perusahaan. Penelitian ini mengumpulkan data dengan metode survei yaitu menyebarkan kuesioner secara online menggunakan *google form* dan jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 113 responden. Penelitian dilakukan dengan analisis kuantitatif, menggunakan metode Structural Equation Model (SEM)-*Partial Least Square* (PLS). Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap *work engagement*, *job crafting* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*, makna kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap makna kerja, *job crafting* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap makna kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh makna kerja, *job crafting* tidak berpengaruh signifikan dengan *work engagement* yang dimediasi oleh makna kerja.

**Kata kunci;** *motivasi kerja, job crafting, makna kerja, work engagement.*

## Pendahuluan

Peran karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan perkembangan perusahaan. Perusahaan diharuskan memiliki kemampuan dalam mengelola karyawannya secara efektif, dan karyawan harus mendapatkan perhatian yang lebih serta perlakuan yang baik. Faktanya masih banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan merasa tidak *engaged* terhadap pekerjaannya. Adanya *work engagement* sangat berguna bagi karyawan dalam sebuah perusahaan, hal ini dikarenakan dapat mengarahkan karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran, sehingga muncul rasa semangat yang dapat mengubah perilaku karyawan menuju hal lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan (Mustafa, 2018). *Work engagement* yang rendah dapat menimbulkan masalah seperti kurangnya ketertarikan karyawan dalam melakukan pekerjaan, sering datang terlambat dalam bekerja, sering tidak masuk bekerja, bermalas-malasan, kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, menunda-nunda pekerjaan, dan pulang lebih awal diluar jam dari jam kerja (Lutfipambudi, 2017). Berdasarkan data absensi dan datang terlambat karyawan PT. FSM tahun 2021, masih terdapat karyawan yang datang terlambat setiap bulannya dengan persentase tertinggi 30,2%. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya indikator *work engagement* pada karyawan PT. FSM yang kurang diperhatikan sehingga perlu adanya evaluasi dari PT. FSM tentang keterlambatan karyawan supaya mengalami penurunan.

*Work engagement* dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja para karyawan dapat lebih semangat dikarenakan mereka dapat memberikan pikiran yang ada serta tenaga yang dimiliki (Tyas & Rizki, 2022). Motivasi semangat kerja yang dimiliki karyawan akan meningkat jika harapan yang akan diperoleh mendatang menjadi kenyataan (Anisyah, 2021). Selain itu, makna kerja juga dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dengan *work engagement* yang lebih tinggi (Anshori, 2013). Makna kerja dapat meningkatkan perkembangan manusia, meningkatkan kesadaran kita akan efikasi diri, nilai, dukungan sosial, keahlian, serta sekaligus dapat memperluas pengalaman dan

pembelajaran dari tempat kerja (Letona-Ibañez *et al.*, 2021). Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap *work engagement* adalah *job crafting*, dimana karyawan dapat mendorong dan melakukan perubahan yang lebih baik sesuai dengan inisiatif dan minatnya. Dengan demikian karyawan akan menyukai pekerjaan mereka apabila mempunyai *work engagement* yang tinggi (Britt *et al.*, 2012).

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Letona-Ibañez *et al.* (2021). Hasil penelitian mengkonfirmasi hubungan positif antara *job crafting* dengan *work engagement* dan makna kerja menengahi hubungan antara kerajinan kerja dan keterikatan. Vermooten *et al.* (2019); Tims *et al.* (2016) juga menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap pekerjaan yang bermakna. Bakker & Albrecht (2018) juga menemukan bahwa makna kerja dapat berfungsi sebagai mediasi antara variabel *job crafting* dan *work engagement*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2018); Anindita & Cahyadi (2020) Tyas & Rizki (2022), menyatakan motivasi berpengaruh langsung terhadap keterikatan kerja dan motivasi dapat menjadi solusi dari dampak *work engagement*.

Beberapa penelitian terdahulu juga masih jarang yang membahas tentang keterkaitan variabel makna kerja, motivasi kerja, padahal variabel ini mempengaruhi *work engagement*. Sehingga perlu adanya pengetahuan lebih lanjut tentang mekanisme yang mendasari hubungan tersebut, seperti makna kerja yang dikaitkan dengan pekerjaan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini memiliki sudut pandang yang berbeda dengan peneliti-peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan *work engagement*. Peneliti melihat bahwa *work engagement* dapat diperoleh melalui makna kerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan *job crafting*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan mempelajari hubungan antara variabel motivasi kerja, *job crafting*, makna kerja, dan *work engagement*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tataran teori/keilmuan manajemen sumber daya manusia dan menjelaskan permasalahan *work engagement* pada PT. FSM yang dapat memberikan hasil maksimal apabila motivasi kerja ditingkatkan dan terlaksana dengan

efektif yang dapat mempengaruhi *work engagement* sehingga menciptakan makna kerja yang positif.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif, dilakukan dengan model kausal yang berguna untuk menjelaskan pengaruh antar variabel. Penelitian kausal berguna dalam memberikan pengetahuan mengenai pengaruh baik besar maupun kecil pada variabel *independent* yakni *job crafting* dan motivasi kerja. Selanjutnya *work engagement* sebagai variabel *dependen*, sedangkan makna kerja berguna sebagai variabel *intervening*. Populasi dari survei terdiri dari karyawan yang bekerja di PT. FSM dengan lama bekerja kurang atau lebih dari satu tahun yang jumlahnya sudah diketahui yaitu 152 karyawan. Jumlah sampel yang diperlukan sebanyak 113 responden, merujuk pada tabel jumlah sampel berdasarkan Krejcie & Morgan (1970). Penelitian menggunakan data kuantitatif sebagai cara dalam melakukan identifikasi data. Pengumpulan data menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* sebagai teknik pengumpulan data sebanyak satu kali. Data dari survei yang dilakukan menggunakan kuesioner disebut data primer. Proses yang dilakukan dalam memperoleh serta menganalisis data secara langsung merupakan data primer yang bersumber dari data secara asli sesuai dengan tujuan tertentu. Pada penelitian ini dilakukan pengolahan data dengan menggunakan metode analisis PLS, yang merupakan penggunaan data bersamaan secara struktural SEM berbasis varian atau komponen. Peneliti melakukan uji model pengukuran (*outer model*) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen, structural model (*inner model*), dan pengujian hipotesis. Penggunaan uji validitas dilakukan dengan melakukan pengujian pada *average variance extracted*, *convergent validity*. *Convergent validity* berguna sebagai usaha dalam memperoleh validitas pada data yang berkaitan dengan beberapa indikator ataupun pada variabel latennya. Apabila *outer loading* pada pengukuran *convergent validity* diatas 0.7, *average variance extra* memiliki nilai diatas 0.5 maka pengukuran tersebut dianggap cukup. Sedangkan pada pengujian reliabilitas jika

memiliki *composite reliability* nilai diatas dari 0.7 dan *Cronbach alpha* memiliki pengujian diatas 0.6 maka akan dianggap reliabel. Pengukuran penilaian uji *R square* dilakukan dengan melihat dari *inner model* yang terlihat dengan adanya pengaruh yang tinggi pada variabel model. Pengujian hipotesis diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dianggap diterima jika pengujian yang dilakukan uji t-tabel lebih besar dari 5% hingga 10%, uji statistik akan diterima apabila lebih besar dibandingkan uji T pada masing-masing keterkaitan yang sejalur. Hal ini akan memiliki hipotesis yang menjadi lebih besar apabila pengujian pada T-tabel lebih kecil dari T-statistic sehingga dapat dianggap hipotesis tersebut dapat dinyatakan diterima (Ulum et al., 2008).

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan menggunakan *google form* yang dilakukan secara online dimana data yang berhasil dikumpulkan yakni sejumlah 113 responden. Data yang diperoleh sebanyak 66 responden (58,4% perempuan), dan sebanyak 47 responden (41,6% laki - laki) dengan rata-rata usia 20-30 tahun sebanyak 64 responden (56,6%). Sedangkan 32,7 % berusia antara umur 31 hingga 40 tahun. Kemudian sebagian besar 88 responden (77,9 %) adalah lulusan SMA/SMK, sedangkan lulusan S1/S2 hanya sebanyak 18 responden (15,9 %) dan rata - rata pendapatan karyawan berkisar antara Rp. 3.000.000 - Rp. 5.000.000 sebanyak 59 responden (52,2 %). Selanjutnya sebagian besar karyawan sudah bekerja dari 1 - 5 tahun sebanyak 70 responden atau 61,9%.

Pada proses perhitungan pengujian validitas akan dianggap cukup apabila *outer loading*/setiap item memiliki nilai diatas 0.7 dan *Average Variance Extract (AVE)* memiliki penilaian dengan standart minimal senilai 0.5. Hasil uji reliabilitas dianggap reliabel apabila nilai *Composite Reliability (CR)* lebih dari 0.7 dan *Cronbach's Alpha* dengan batasan nilai minimal 0.6. (Ulum et al., 2008).

Tabel 1

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	M1	0.893	0.697	Valid
	M2	0.797		Valid
	M3	0.860		Valid
	M4	0.883		Valid
	M5	0.844		Valid
	M6	0.722		Valid
Job Crafting (X <sub>2</sub> )	JC1	0.907	0.776	Valid
	JC2	0.910		Valid
	JC3	0.909		Valid
	JC4	0.917		Valid
	JC5	0.913		Valid
	JC6	0.821		Valid
	Makna Kerja (Z)	MZ1		0.873
MZ2		0.830	Valid	
MZ3		0.798	Valid	
MZ4		0.895	Valid	
MZ5		0.843	Valid	
MZ6		0.894	Valid	
MZ7		0.739	Valid	

Sumber: Data primer diolah.

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari setiap indikator dari adanya variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), *job crafting* (X<sub>2</sub>), makna kerja (Z) dan *work engagement* (Y) memperoleh nilai *outer loading* diatas 0.7, dan nilai AVE di atas 0.5 maka dinyatakan valid. Sedangkan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.6 dan *composite reliability* lebih dari 0.7, maka dinyatakan reliabel.

Inner model adalah bentuk dari prediksi secara sistematis dan struktural yang berkaitan dengan adanya sebab akibat antar variabel laten dengan variabel yang tidak dapat dilakukan pengukuran secara langsung (Ulum et al., 2008).

Nilai *R square* merupakan nilai yang menggambarkan seberapa besar variabel X yang mempengaruhi variabel Y. Nilai *R square* sebesar 0.67 atau 67 % dikatakan kuat, 0.33 atau 33 % dikatakan sedang, dan 0.19 atau 19 % dikatakan lemah (Ulum et al., 2008).

Tabel 2  
Hasil R Square

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0.912	0.932	Reliabel
Job Crafting (X <sub>2</sub> )	0.942	0.954	Reliabel
Makna Kerja (Z)	0.933	0.946	Reliabel
Work Engagement (Y)	0.926	0.940	Reliabel

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa nilai *R-Square* variabel makna kerja sebesar 0.251 dengan nilai *R-Square Adjusted* 0.238. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel *job crafting*, motivasi kerja mempengaruhi makna kerja sebesar 23,8%, sedangkan sisanya sebesar 76,2% dijelaskan oleh variabel dan indikator lain diluar model yang diteliti. Sedangkan nilai *R-Square* variabel *work engagement* sebesar 0.419 dengan nilai *R-Square Adjusted* 0.403 yang artinya variabel motivasi kerja, dan *job crafting* mampu

menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel *work engagement* sebesar 40,3%, sedangkan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh variabel dan indikator lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel 1.96 (5%) yang berarti apabila nilai T-statistik setiap hipotesis lebih besar dari T-tabel dan *P values* setiap hipotesis kurang 0.05 maka akan dapat dinyatakan diterima atau terbukti (Ulum et al., 2008).

Tabel 3  
Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistic (OSTDEV)	P Value	Anergan
Motivasi Kerja -> Work Engagement	0.499	0.489	0.110	4.550	0.000	Diterima
Job Crafting -> Work Engagement	0.118	0.126	0.098	1.209	0.227	Ditolak
Makna Kerja -> Work Engagement	0.365	0.373	0.099	3.678	0.000	Diterima
Job Crafting -> Makna Kerja	0.227	0.125	0.115	1.905	0.071	Ditolak
Motivasi Kerja -> Work Engagement	0.499	0.489	0.110	4.550	0.000	Diterima
Motivasi Kerja -> Makna Kerja -> Work Engagement	0.256	0.164	0.068	2.255	0.025	Diterima
Job Crafting -> Makna Kerja -> Work Engagement	0.047	0.044	0.045	1.032	0.302	Ditolak

Sumber: Data primer diolah.

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari setiap indikator dari adanya variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), *job crafting* (X<sub>2</sub>), makna kerja (Z) dan *work engagement* (Y) memperoleh nilai *outer loading* diatas 0.7, dan nilai AVE di atas 0.5 maka dinyatakan valid. Sedangkan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.6 dan *composite reliability* lebih dari 0.7, maka dinyatakan reliabel.

Variabel	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
Makna Kerja (Z)	0.251	0.238	< 0,33 dikatakan lemah
Work Engagement (Y)	0.419	0.403	> 0,33 dikatakan sedang

Berdasarkan pengujian tiap hipotesis penelitian ini didapatkan beberapa hasil. Pertama, penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh paling besar terhadap *work engagement*. Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bekerja untuk mencapai kesejahteraan dan mendapatkan penghasilan. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amalia (2018) menunjukkan

bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan *work engagement*. Artinya semakin baik motivasi kerja karyawan, maka akan semakin meningkatkan keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya dan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu adanya motivasi kerja juga dapat meningkatkan makna kerja yang selaras dengan lingkungan serta budaya yang dapat menjadikan karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Dari hasil data demografis dan survei responden menunjukkan mayoritas karyawan perempuan dengan rata-rata umur 20-30 tahun, setuju dengan pernyataan bahwa mereka bekerja sebagai pemenuhan kebutuhan (*financial*). Mereka juga memiliki pemahaman tentang apa yang membuat pekerjaan bermakna, dan menganggap pekerjaannya begitu penting bagi kehidupannya. Sesuai dengan Radhitya (2019) menyatakan bahwa perempuan lebih menerima apa adanya jika dibandingkan dengan laki-laki, tetapi tuntutan kehidupan yang semakin bertambah membuat perempuan akhirnya bekerja untuk memenuhi kebutuhannya dan mencari tambahan penghasilan. Mereka merasa bahwa bekerja sebagai sesuatu yang berarti maka motivasi kerja akan tumbuh, sehingga dapat memaknai pekerjaannya dan muncullah makna kerja bagi dirinya.

Kedua, penelitian menemukan *job crafting* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* dan makna kerja. Hal ini bisa terjadi dikarenakan karyawan melakukan pekerjaan yang rutin, dimana tidak terlalu banyak tuntutan pekerjaan. Dari hasil survei menunjukkan kebanyakan dari karyawan merasa yang terpenting pekerjaan telah selesai, dan mereka memiliki prinsip melakukan tugasnya masing-masing. Namun, mereka tetap merasa terikat dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan mereka memiliki persepsi, pola pikir dan cara yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tims *et al.*, 2016), menyatakan bahwa *job crafting* tidak mempengaruhi *work engagement*, yang dimana ada atau tidak adanya *job crafting* tidak mempengaruhi *work engagement* dan makna kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Stephani & Kurniawan, 2018) menemukan bahwa *job crafting*

merupakan potensi untuk meningkatkan keseimbangan yang mempengaruhi *work engagement* dan makna kerja. Artinya ketika banyaknya tuntutan pekerjaan dan mengharuskan menyelesaikan tanggung jawab yang besar, maka *job crafting* harus ditingkatkan oleh karyawan agar tidak merasa lelah dan stress saat bekerja yang nantinya akan berdampak pada makna kerja dan *work engagement*.

Ketiga, menemukan bahwa makna kerja dapat meningkatkan *work engagement* karyawan. Dari hasil rekapitulasi data responden sebagian besar karyawan berumur 20-30 tahun dan telah bekerja 1-5 tahun. Sesuai dengan pernyataan (Harahap, 2019) bahwa usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat keterikatan lebih tinggi dibandingkan karyawan yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Hasil survei juga menunjukkan mayoritas karyawan memiliki persepsi dimana sulit untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini, dan merasa pekerjaannya bermakna, serta dapat berkontribusi bagi kehidupannya. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya Rothmann *et al.* (2014) menemukan bahwa makna kerja menjadi suatu kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan dalam mengatasi berbagai kesulitan atas ketidak pastian suatu pekerjaan dalam melakukan *work engagement*. Rasa kebermaknaan pada karyawan akan terbangun lebih kuat ketika mereka secara aktif membangun hubungan lebih positif dengan orang lain dan mengubah pola pikir mereka sehingga pekerjaan yang mereka lakukan menghasilkan manfaat yang kemudian berpengaruh pada tingginya *work engagement*.

Keempat, makna kerja pada karyawan dapat menjadi perantara dalam meningkatkan motivasi kerja dan *work engagement*. Hal ini dikarenakan terdapat keterkaitan antara bagaimana dan apa yang dilakukan karyawan dengan tujuan yang lebih besar, serta kebutuhan secara fundamental yang terpenuhi akan memiliki dampak yang positif. Dengan adanya makna kerja, karyawan akan menganggap pekerjaannya penuh dengan makna, sehingga menjadi penting dalam membentuk perkembangan motivasi kerja dan meningkatkan *work engagement*. Hasil

demografis responden menunjukkan rata – rata umur karyawan berkisar 20-30 tahun, dimana usia yang masih dalam masa produktif sehingga mereka mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan mereka dan menemukan titik kenyamanan dalam bekerja. Hal ini mendorong mereka memiliki makna kerja yang tinggi baik secara fisik maupun mental, dan mereka termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen terhadap perusahaan. Selain itu mayoritas karyawan telah bekerja dari 1-5 tahun. Padahal, perusahaan tersebut adalah perusahaan swasta, tetapi mereka tetap loyal kepada perusahaan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mulyati (2020), bahwa karyawan dengan pemahaman yang jelas tentang dirinya akan lebih menginvestasikan dirinya secara fisik, mental, dan emosional ke dalam pekerjaan.

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap *work engagement* dan makna kerja. *Job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dan makna kerja. Selain itu, makna kerja tidak dapat memediasi pengaruh signifikan antara *job crafting* dengan *work engagement*. Sedangkan makna kerja dapat memediasi pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan *work engagement*. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor pertama, kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri, bekerja dengan cara-cara baru yang lebih kreatif, inovatif dan sesuai dengan kemampuannya, akibatnya akan menciptakan *engagement* yang rendah dalam bekerja. Kedua, kurangnya kreativitas dengan kesadaran akan pemenuhan pekerjaan yang dapat meningkatkan emosi yang bermakna tentang pekerjaan mereka dan mempengaruhi mereka. Selanjutnya, penelitian ini dapat menunjukkan bahwa makna kerja merupakan faktor penting dan prediktor yang kuat pengaruhnya untuk meningkatkan keterikatan kerja serta berperan penting dalam menumbuhkan motivasi kerja bagi karyawan PT. FSM.

Masih terdapat ketidaksempurnaan dalam penelitian ini yang mungkin dapat diperbaiki, kriteria responden yang tidak

terspesialisasi seperti, jabatan, jumlah tanggungan, jarak dari rumah ke kantor, status, sehingga data yang dihasilkan belum bisa mencerminkan hasil yang akurat dan maksimal, karena karakteristik tiap individu dapat berubah dengan dipengaruhi oleh situasi dan kondisi dari tiap perusahaan, serta sulit bagi kami untuk menemukan responden yang bisa menjawab kuesioner dengan baik dan jujur. Penelitian ini juga tidak dapat membuktikan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dan makna kerja. Objek penelitian ini terbatas hanya pada perusahaan PT. FSM dalam bidang manufaktur, sehingga belum dapat mewakili dan menggambarkan perusahaan dalam bidang yang lainnya. Penelitian selanjutnya juga agar mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* dan memberikan pengaruh positif lainnya melalui variabel lain.

Selanjutnya terdapat beberapa implikasi dalam penelitian ini yang penting untuk dilakukan untuk meningkatkan *work engagement* perusahaan. Pertama, menyelaraskan misi pribadi karyawan dengan misi perusahaan sehingga karyawan dapat merasakan kerja yang penuh makna. Ini memungkinkan karyawan untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan *work engagement*. Yang kedua, perusahaan dapat memberikan jaminan jenjang karir untuk masa depan karyawan agar mereka merasa terjamin selama bekerja di perusahaan dalam waktu yang lama. Dan yang terakhir, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi khususnya dan dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai motivasi kerja, *job crafting* terhadap *work engagement* melalui makna kerja.

### **Daftar Pustaka**

- Amalia, L. (2018). *Model Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Konsekuensi Dari Keterlibatan Kerja Karyawan Non Dosen Pts Di Dki Jakarta*. 15, 30.
- Anisya, V. (2021). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Budaya Organisasi Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan*. 1–202.
- Anshori, N. S. (2013). *Makna Kerja (Meaning Of*

- Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. 1–16.
- Anindita, R., & Cahyadi, L. (2020). Aplikasi Model Rasch dalam Mengukur Komitmen Dosen. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 220–231.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work Engagement: Current Trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Britt, T. W., Mckibben, E. S., Greene-Shortridge, T. M., Odle-Dusseau, H. N., & Herleman, H. A. (2012). Self-Engagement Moderates the Mediated Relationship Between Organizational Constraints and Organizational Citizenship Behaviors Via Rated Leadership. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(8), 1830–1846. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00920.x>
- Harahap, S. S. (2019). Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja, dan Masa Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation. *Jurnal Teknovasi*, 06(02), 12–26.
- Krejcie, R. V, & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610. <https://doi.org/10.1891/9780826138446.0006>
- Letona-Ibañez, O., Martinez-Rodriguez, 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). <https://doi.org/10.3390/ijerph18105383>
- Lutfipambudi, V. R. (2017). Makna Pekerjaan Pada Karyawan Indisipliner. *Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 6, 5–9.
- Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(1), 29–44. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss1.art3>
- Mustafa, M. (2018). Hubungan Gaya Komunikasi Dan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Program Studi Administrasi Pendidikan Jurusan Manajemen Pendidikan*, 1–7.
- Radhitya, T. V. (2019). Peran Ganda Yang Dialami Pekerja Wanita K3L Universitas Padjadjaran. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 204. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20497>
- Rothmann, S., Buys, C., & Rothmann, S. (2014). Job Demands and Resources, Psychological Conditions, Religious Coping and Work Engagement of Reformed Church Ministers. *Journal of Psychology in Africa*, 21(2), 173–184. <https://doi.org/10.1080/14330237.2011.10820446>
- Stephani, D., & Kurniawan, J. E. (2018). Hubungan antara Job Crafting dan Work Engagement pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 30–40.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Tyas, A. A. W. P., & Rizki, I. L. (2022). Dampak Work Engagement Melalui Motivasi Dilihat dari Lingkungan Kerja dan Teamwork. 9, 1–9.
- Ulum, I., Ghozali, I., & Chariri, A. (2008). *Intellectual Capital dan Kinerja Keuangan Perusahaan; Suatu Analisis Dengan Pendekatan Partial Least Squares*. 1–31.
- Vermooten, N., Boonzaier, B., Kidd, M., Africa, S., Sciences, A., & Africa, S. (2019). Job crafting , proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *Journal of Industrial Psychology*, 1–13.