

**PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP KEPUASAN KERJA
DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KARYAWAN PT. SP MANUFAKTUR KOTA PADANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang



Oleh :

BIMA OLGA YOGANTARA

2019/19059066

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KARYAWAN PT. SP MANUFAKTUR KOTA PADANG

NAMA : BIMA OLGA YOGANTARA
NIM/BP : 19059066
DEPARTEMEN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

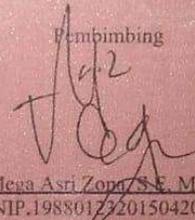
Padang, 11 Agustus 2023

Disetujui Oleh

Mengetahui :
Ketua Departemen Manajemen


Prof. Arie Susanto, S.E., M.Sc., Ph.D.
NIP. 198104042005011002

Pembimbing

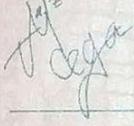
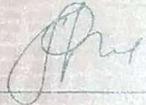
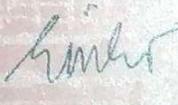

Mega Asri Zora, S.E., M.Sc.
NIP. 198801222015042002

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KARYAWAN PT. SP MANUFAKTUR KOTA PADANG

NAMA : BIMA OLGA YOGANTARA
NIM/BP : 19059066
JURUSAN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

Padang, 11 Agustus 2023

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Mega Asri Zona, S.E, M.Sc	Ketua	
Dr. Syahrizal, S.E, M.Si	Anggota	
Rini Sarianti., SE. M.Si	Anggota	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bima Olga Yogantara
NIM : 19059066
Tempat/Tanggal Lahir : Perawang, 17 Oktober 1999
Jurusan : Manajemen (NK)
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Lubuk Aro, Tandikat, Kec. Patamuan.
No.Hp/Telepon : 082391203213
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. SP Manufaktur Kota Padang

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bimbingan dan arahan dari pembimbing yang di tunjuk.
3. Dalam karya tulis skripsi ini tidak terdapat karya yang di tulis atau di publikasikan oleh orang lain kecuali pengutipan yang telah tertulis dengan jelas di daftar pustaka.
4. Karya tulis skripsi ini sah apabila di tanda tangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji, dan ketua jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah di peroleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Agustus 2023

Penulis


BIMA OLGA YOGANTARA

ABSTRAK

Bima Olga Yogantara : Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. SP Manufaktur Kota Padang.

Dosen Pembimbing : Mega Zona Asri, S.E, M.Sc

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) pengaruh *job crafting* terhadap kepuasan kerja (2) pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* (3) pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja (4) pengaruh *job crafting* terhadap kepuasan kerja melalui *work engagement*.

Metodologi – Penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. SP Manufaktur Kota Padang departemen SDM dan umum dengan jumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel digunakan dengan Menggunakan rumus Slovin dengan teknik proposional clustered simple random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan Skala Likert. Teknik analisis yang digunakan melalui software SmartPLS 4.

Hasil – Hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *Job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. SP Manufaktur Kota Padang departemen SDM dan umum (2) *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan PT. SP Manufaktur Kota Padang departemen SDM dan umum (3) *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. SP Manufaktur Kota Padang departemen SDM dan umum (4) *work engagement* memediasi pengaruh *job crafting* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. SP Manufaktur Kota Padang departemen SDM dan umum.

Kata Kunci : *job crafting*, kepuasan kerja, *work engagement*.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi pada Karyawan PT. SP Manufaktur Kota Padang. Dan shalawat beserta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada rasulullah SAW sebagai figure yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Mega Asri Zona, S.E, M.Sc selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, perngarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Syahrizal, S.E, M.Si dan ibu Rini Sarianti., SE. M.Si selaku Dosen penguji yang telah memberikan masukan yang bermamfaat bagi penulis dalam penulisan skripsi sehingga menjadi lebih baik.
3. Bapak Prof. Genefri, Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Perengki Susanto, S.E, M. Sc, Ph.D selaku Ketua Departemen Manajemen dan Ibu Yuki Fitria, S.E, M.M selaku sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang

telah membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.

7. Bapak Thamrin, S.Pd, MM selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan, serta karyawan dan karyawan staf yang telah membantu dibidang administrasi.
9. Karyawan/karyawati PT. SP Manufaktur Kota Padang departemen SDM dan umum yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penulis sehingga penelitian dapat terselesaikan.
10. Teristimewa kedua orang tua tercinta Ibunda Ramadhani dan ayahanda Ujang Jemli, Skripsi ini seutuhnya saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, terima kasih atas cinta, doa, dorongan, semangat yang luar biasa dan pengorbanannya sehingga penulis dapat meraih semua ini dan dapat memberikan kebanggaan yang luar biasa. Serta adik tercinta Meiriska Melani Putri dan keluarga besar lainnya yang selalu memberikan dukungan penuh dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Teristimewa juga Ichsanul Fikry dan Fifi Wahyuni, S.Psi yang telah memberikan dukungan baik materi dan psikis.
12. Para sahabat yang selalu memberikan support dan semangatnya dalam penyelesaian skripsi ini (Claudea Rahadi, S.E , Anggia Gusmita, S.E, Gustian Alfa Rengga, Takbiiratul Habibullah, Habby Guna Pratama, Aulia Shiddique Azizie).
13. Teman-teman jurusan manajemen 2019, khusus Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan namanya satu persatu, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.

14. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, bimbingan, petunjuk, arahan dan kerja sama yang diberikan tidak sia-sia dikemudian hari dan semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat berharap atas saran dan kritik yang positif dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis sangat berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Penulis

Bima Olga Yogantara

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	I
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Kajian Teori	13
1. <i>Grand Theory</i>	13
2. Kepuasan Kerja	15
3. Job Crafting.....	19
4. <i>Work Engagement</i>	22
B. Penelitian Yang Relevan.....	25
C. Kerangka Konseptual.....	27
D. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Desain Penelitian	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	32
1. Definisi Operasional.....	32
2. Variabel Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel Penelitian	34
1. Populasi	34
2. Sampel.....	35
E. Jenis dan Sumber Data.....	36

1. Data Primer	36
2. Data Sekunder	36
F. Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data	37
1. Instrumentasi	37
2. Teknik pengumpulan data	38
G. Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data	38
1. Analisis Statistik Deskriptif	39
2. Analisis Statistik Inferensial.....	42
BAB IV 47	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
1. Sejarah Singkat Perusahaan	47
2. Visi Perusahaan	49
3. Misi Perusahaan	49
B. Hasil Penelitian	54
1. Deskripsi Responden.....	54
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
C. Analisis Data	68
1. Pengukuran Model (outer model)	68
2. Pengukuran Model Struktural	72
3. Pengujian Hipotesis.....	73
4. Pembahasan.....	77
BAB V 87	
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
C. Keterbatasan.....	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2 Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan Berdasarkan Sifatnya	37
Tabel 3 Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian	37
Tabel 4 Parameter Uji Validitas dalam model pengukuran PLS	43
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja.....	56
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	57
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Job Crafting	58
Tabel 11 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	62
Tabel 12 Distribusi Frekuensi Work Engagement	66
Tabel 13 Indikator Variabel Penelitian yang Didrop	70
Tabel 14 Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE).....	71
Tabel 15 Hasil Analisis Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.....	72
Tabel 16 Hasil Analisis R-Square	72
Tabel 17 Hasil Analisis Inner Model	73
Tabel 18 Pengaruh Tidak Langsung	75
Tabel 19 Pengaruh Total Job Crafting (X), Kepuasan Kerja (Y), dan Work Engagement (M).....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 2 Struktur Organisasi.....	50
Gambar 3 Outer Model Awal.....	69
Gambar 4 Outer Model Akhir	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja telah terbukti menjadi konstruksi utama dalam kesejahteraan emosional dan psikologis karyawan (Klassen, 2010). Menurut Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dari seorang karyawan yang menunjukkan senang ataupun tidak senang dalam menjalankan dan memandang pekerjaan mereka. Seorang karyawan dikatakan puas dengan pekerjaannya, ketika mereka merasa senang terhadap pekerjaan yang diberikan.

Pada pekerjaan banyak sekali indikator yang berpengaruh terhadap kepuasan dan ketidakpuasan. Terdapat 5 indikator dalam kepuasan kerja yakni, pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, serta rekan kerja (Rahayu, 2019). Hubungan dekat kepribadian dengan kepuasan kerja telah lama didokumentasikan, dibuktikan oleh kedua penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tampaknya stabil sepanjang waktu dan situasi (Staw, 1985) dan penelitian terbaru yang secara langsung menilai hubungan antara ciri-ciri kepribadian dan kepuasan kerja (Judge, 2000).

Menurut Ardiansyah (2018) kepuasan kerja pada karyawan dipengaruhi faktor yakni tantangan pekerjaan, dimana karyawan cenderung suka dengan pekerjaan yang memberikan peluang dan tantangan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaannya. Imbalan yang sepadan dengan keinginan karyawan dalam menerima upah dan kebijakan

promosi yang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kondisi kerja yang mendukung serta lingkungan kerja yang baik diperlukan karyawan guna kenyamanan pribadi ataupun kemudahan menyelesaikan tugas. Rekan kerja yang mendukung, sikap sesama rekan kerja maupun atasan yang baik dan ramah sangat mendukung untuk merasakan kepuasan kerja yang meningkat.

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan *job crafting* yang memberikan dampak positif pada personal dan organisasi (Hang, 2016). Penelitian telah menunjukkan bahwa *job crafting* erat kaitannya dengan kepuasan (Tims , 2013). Berbeda dengan penelitian De Beer (2016) yang menyatakan bahwa salah satu indikator *job crafting* mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat sehingga memiliki hubungan signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, hasil penelitian yang membuktikan pengaruh positif pada *job crafting* dengan kepuasan kerja hanya di dukung sebagian. Sementara itu, keterikatan kerja menjadi prediktor utama dalam kepuasan kerja, dimana ketika karyawan mempunyai keterikatan akan merasakan kepuasan kerja saat mereka bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam penelitian Demerouti (2015) mendefinisikan *job crafting* adalah usaha yang dilakukan seorang karyawan untuk mengubah batasan tugas fisik suatu pekerjaan (yaitu jenis atau jumlah kegiatan), batas tugas kognitif dari suatu pekerjaan (yaitu bagaimana seseorang melihat pekerjaan), dan batas-batas relasional suatu pekerjaan (yaitu dengan siapa seseorang berinteraksi pada pekerjaan) dengan tujuan menjadi lebih terlibat, puas, ulet dan berkembang di tempat kerja.

Pada penelitian Ingusci (2016) menyatakan bahwa *job crafting* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dengan kesimpulan kepuasan kerja merupakan salah satu hasil dari adanya *job crafting*. Karyawan yang menerapkan *job crafting* memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi. *Job crafting* dalam diri karyawan juga dipengaruhi oleh faktor umur dari karyawan itu sendiri. Dimana karyawan yang memiliki umur lebih muda memiliki kreativitas yang tinggi sehingga mereka cenderung senang melakukan *crafting* dalam pekerjaannya yang membuat pekerjaan lebih mudah dan menyelesaikan target kerja sesuai *deadline*, sehingga karyawan merasa lebih puas dengan hasil pekerjaannya.

Job crafting telah terbukti memberi karyawan rasa kebermaknaan dan pemenuhan pekerjaan, karenanya karyawan diharapkan untuk melaksanakan kepuasan dengan pekerjaan mereka. *Job crafting* bukan hanya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan akan tetapi juga dapat mempengaruhi *work engagement*. Dari perspektif model *demands* dan *resources*, *job crafting* telah dikaitkan dengan kinerja melalui keterlibatan baik pada tingkat individu maupun kolektif (Tims, 2013).

Work engagement didefinisikan sebagai "keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang ditandai dengan kekuatan, dedikasi, dan penyerapan" (Schaufeli, 2006). Para peneliti telah melaporkan bahwa *job crafting* secara positif dikaitkan dengan *work engagement*. Dikatakan bahwa ketika karyawan mendesain ulang lingkungan kerja mereka sehingga mengandung sumber daya pekerjaan yang cukup dan tugas-tugas yang

menantang, mereka akan lebih energik, berdedikasi, dan terserap (De Beer, 2016).

Work engagement mengacu pada cara bekerja seorang karyawan dan ekspresi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan memiliki sifat dan perilaku yang berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaannya. Salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan cara menerapkan *job crafting* sehingga karyawan tersebut dapat merasakan *work engagement* atau adanya keterkaitan (*engagement*) dengan pekerjaannya dan bertanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya serta karyawan tahu bagaimana mereka menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Karyawan yang terlibat menganggap pekerjaan mereka menarik, bermakna dan memberi energi, dan mengalami emosi positif, seperti kebahagiaan, kegembiraan, dan antusiasme (Bakker & Demerouti, 2008). Pengalaman emosional positif ini cenderung meningkatkan kepuasan kerja (Fisher, 2000). Penelitian sebelumnya telah menemukan hubungan positif antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Lu (2016) mengartikan bahwa *work engagement* adalah sebuah hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya yang dapat ditandai dengan semangat yang penuh dedikasi tinggi, serta bersedia terlibat dalam pekerjaannya. *work engagement* sangat penting bagi perusahaan, karena dengan adanya *work engagement* dengan pekerjaan dapat berpengaruh terhadap performa kerja karyawan. Semakin tinggi rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaan yang dilakukan, maka performa kerja yang ditunjukkan akan semakin baik.

Beberapa penelitian telah menyarankan efek mediator *work engagement* pada hubungan antara komponen pekerjaan dan hasil organisasi. Dalam penelitian Ogbuanya & Chukwuedo (2017) menemukan bahwa *job crafting* secara positif dan signifikan memprediksi *work engagement* dan komitmen organisasi, serta kepuasan. Mereka juga mengamati bahwa *work engagement* dan komitmen memiliki efek mediasi berganda pada hubungan antara *job crafting* dan kepuasan. Dalam penelitian lain Tims (2012) menyarankan efek mediator dari *work engagement* pada hubungan antara perilaku *job crafting* tertentu dan kinerja peran. Studi lain telah menghubungkan komponen *job crafting* dengan *work engagement* dan kepuasan. Salah satunya dalam penelitian Villajos (2019) menemukan bahwa dimensi tersebut terkait dengan peningkatan sumber daya struktural dan sosial serta tuntutan yang menantang dikaitkan dengan keterlibatan. Namun, hanya peningkatan sumber daya struktural dan sosial yang ditemukan terkait dengan kepuasan kerja.

Dengan kata lain *job crafting* memiliki hubungan yang signifikan dan positif dalam mempengaruhi keterikatan kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. *Job crafting* memberikan pengaruh positif dalam keterikatan kerja. Karyawan cenderung memiliki kebebasan dalam berkreasi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan beban kerja. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan akan tinggi jika peluang untuk melakukan *job crafting* diberikan. *Job crafting* memiliki peran penting terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, karena dengan melakukan *crafting* akan lebih mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika tingkat *job crafting*

yang dimiliki karyawan tinggi, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan.

Semakin tinggi *job crafting* dan rasa *engaged* karyawan dalam pekerjaannya maka akan memberikan rasa puas pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Melalui kepuasan kerja, karyawan akan cenderung melakukan *crafting* dalam pekerjaannya yang dapat mempermudah dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi tingkat keterikatan kerja yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian pengertian dari *job crafting*, *work engagement* dan kepuasan kerja di atas, terdapat permasalahan dimana pengaruh *job crafting* dan *work engagement* terhadap kepuasan kerja tidak selalu meningkatkan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian Bakker & Oerlemans (2019) mempelajari *Job Crafting* pekerjaan, menemukan bahwa memiliki efek negatif, karena melibatkan upaya dan menghabiskan cadangan energi pekerja sehingga karyawan tidak merasa puas. Ada hal yang lain mempengaruhi hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya yang dapat ditandai dengan semangat yang penuh dedikasi tinggi, serta bersedia terlibat dalam pekerjaannya (*work engagement*). Dalam penelitian Nielsen & Abildgaard (2012) juga menemukan bahwa perilaku atau dimensi *job crafting* terkait dengan ukuran kesejahteraan seperti kepuasan kerja dan keterlibatan, hanya peningkatan sumber daya struktural dan sosial yang ditemukan terkait dengan kepuasan kerja. Wrzesniewski (2010) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa rendahnya kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh *job*

crafting karyawan cenderung melihat tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan berdasarkan tantangan berdasarkan harapan dari orang lain.

Pada PT. SP Manufaktur Kota Padang untuk tetap menunjang perekonomian negara Indonesia, maka perusahaan dengan bidang usaha manufaktur perlu meningkatkan produktivitasnya terkhusus pada bidang departemen SDM dan Umum PT. SP Manufaktur Kota Padang. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur, dalam hal ini karyawan. Dalam menghadapi globalisasi dunia kerja maka sumber daya manusia harus menyiapkan beberapa strategi untuk menjadi yang unggul, salah satunya dengan cara memperbaharui cara kerja. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk mengasah keterampilan sesuai dengan inovasi serta bekerja dengan cara fleksibilitas (Zito, 2019).

Berbicara terkait dengan industri manufaktur dan sumber daya manusianya, kepuasan kerja PT. SP Manufaktur Kota Padang yang dialami para pegawainya lebih mengarah kepada perkerjaanya itu sendiri, gaji, rekan kerja dan lain sebagainya, salah satunya berbicara terkait bagaimana kemampuan seseorang karyawan untuk mencapai kesejahteraan karena karyawan bisa membentuk pekerjaan mereka saat mengatur kebutuhan pribadi dengan mempraktekan *job crafting*. Contoh *job crafting* pada keseharian di lingkungan pekerjaan misalnya adalah saat karyawan mempunyai beban pekerjaan yang banyak, maka karyawan tersebut mengurangi skala dan lingkup aktivitas pekerjaan untuk menghindari kelelahan sehingga dapat mencapai kepuasan karyawannya (Wrzesniewski dan Dutton, 2001).

Proses penting tersebut merupakan *job crafting* dan hal itu membuat karyawan PT. SP Manufaktur Kota Padang departemen SDM dan umum untuk menciptakan ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sendiri dengan mengubah metode secara fisik, kognitif bahkan aspek hubungan aktifitas pekerjaan. Dampak dari maksimal pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT. SP Manufaktur Kota Padang dapat menciptakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri memiliki pengaruh yang cukup besar dalam hal produktivitas individu maupun secara organisasi. Memiliki banyak karyawan yang berkualitas sangat menentukan kinerja perusahaan seperti produktivitas yang meningkat dengan banyaknya keterampilan karyawan. Sebab karyawan mampu menerapkan *job crafting* pada setiap pekerjaan yang dilakukannya karyawan akan dengan mudah menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut dengan efektif dan efisien atau bahkan bisa memperoleh hasil yang lebih maksimal dan dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja karyawan.

Oleh sebab itu perkembangan teknologi saat ini melahirkan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan di berbagai sektor termasuk bidang manufaktur. Kondisi ini kemudian menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) yang kreatif, inovatif serta berdaya saing. Faktor individu karyawan berkaitan dengan *job crafting* yang mana karyawan berinisiatif untuk merubah desain pada pekerjaannya sesuai passion mereka, dan faktor psikologis berkaitan dengan *work engagement* dan kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang di lakukan Stephani dan Kurniawan (2019) dalam penelitiannya menyatakan tingkat kemampuan melakukan *job crafting* yang tinggi ditempat ia bekerja maka karyawan merasa memiliki keterikatan kerja

yang tinggi pula sehingga kepuasan kerja pun tinggi. Menurut Han (2016) dalam penelitiannya menyatakan adanya peran penting dalam *job crafting* dalam meningkatkan kepuasan kerja yang mana dengan melakukan *job crafting* karyawan akan lebih mudah melakukan pekerjaan, sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Fenomena dalam penelitian ini yang menjadi ketertarikan peneliti adalah untuk mengetahui indikasi kepuasan kerja pada karyawan PT. SP Manufaktur Kota Padang yang di pengaruhi karena kurangnya keahlian karyawan dalam mendesain ulang pekerjaan yang diberikan kepada mereka atas inisiatif sendiri, dengan atau tanpa keterlibatan manajemen, sehingga *work engagement* pun menurun. Sebaliknya yang menjadi ketertarikan peneliti juga adalah untuk mengetahui indikasi kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingginya keahlian pegawai dalam mendesain ulang pekerjaan yang diberikan kepada mereka atas inisiatif sendiri, dengan atau tanpa keterlibatan manajemen, sehingga *work engagement* pun meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan argumentasi diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. SP Manufaktur Kota Padang”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas telah dipaparkan bahwa *job crafting* menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. *Job crafting* dianggap mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan dan *work engagement* dianggap

mampu memediasi hubungan antara *job crafting* terhadap kepuasan kerja para karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan paparan penjelasan secara detail dari latar belakang dan identifikasi masalah. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus kepada masalah yang terkait dengan pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan SDM dan Umum PT. SP Manufaktur Kota Padang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang peneliti tetapkan adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Job Crafting* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan SDM dan Umum PT. SP Manufaktur Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* pada karyawan SDM dan Umum PT. SP Manufaktur Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan SDM dan Umum PT. SP Manufaktur Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh *Job Crafting* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SDM dan Umum di PT. SP Manufaktur Kota Padang yang dimediasi oleh *Work Engagement*?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Crafting* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan SDM dan Umum PT. SP Manufaktur Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* pada karyawan SDM dan Umum PT. SP Manufaktur Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan SDM dan Umum PT. SP Manufaktur Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Job Crafting* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SDM dan Umum di PT. SP Manufaktur Kota Padang yang dimediasi oleh *Work Engagement*.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembacanya, manfaat tersebut sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Harapannya penelitian ini dapat memberikan sumbangan literatur guna memperluas wawasan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan variabel yang sama berupa *job crafting*, kepuasan kerja, dan *work engagement* karyawan. Harapannya penelitian ini juga dapat memberikan sumbangsi literasi terhadap bidang Sumber Daya Manusia secara umum.

2. Bagi Penulis

Harapannya penelitian ini mampu membantu penulis dalam menemukan ilmu baru terutama pada teori tentang pengaruh variabel *job crafting*, terhadap kepuasan kerja, dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi. Selain itu sebagai tempat dan waktu yang tepat untuk menerapkan teori yang telah diterima selama masa studi hingga saat ini.

Pengalaman yang didapatkan diharapkan dapat menjadi ilmu yang berguna bagi penulis dimasa yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan atau instansi hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam mengembangkan langkah-langkah atau kebijakan dalam upaya memberikan dukungan *job crafting* serta *work engagement* dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan.