

PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* MELALUI *MINDFULNESS* SEBAGAI MEDIATOR

Siti Aisyah

Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Email: siti.17080574028@mhs.unesa.ac.id

INFO ARTIKEL

Diajukan : 26-06-2022

Diterima : 18-07-2022

Diterbitkan : 25-07-2022

ABSTRAK

Perusahaan atau pun organisasi berupaya mengoptimalkan SDM dalam menghadapi persaingan. Salah satu fungsi SDM dalam perusahaan adalah menciptakan keterikatan kerja atau *work engagement* pada karyawannya. Faktor yang dapat memengaruhi *work engagement* dalam perusahaan salah satunya adalah *job crafting*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* melalui *mindfulness* sebagai mediator pada karyawan PT. X Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel adalah 50 karyawan. Analisis statistik menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. *Job crating* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *mindfulness*. *Mindfulness* telah terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Peran mediator *mindfulness* tidak berpengaruh signifikan antara *job crafting* dan *work engagement*. Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah PT. X Surabaya dapat meningkatkan *job crafting* bagi karyawannya sehingga karyawan memiliki *work engagement* dan *mindfulness* yang tinggi.

Kata Kunci: kerajinan kerja; perhatian; keterikatan kerja.

ABSTRACT

Companies or organizations seek to optimize human resources in the face of competition. One of the HR functions in a company is to create work engagement or work engagement for its employees. One of the factors that can affect work engagement in a company is job crafting. This study aims to determine and analyze the effect of job crafting on work engagement through mindfulness as a mediator for employees of PT. X Surabaya. This research is a causality study using a quantitative approach. The number of samples is 50 employees. Statistical analysis using Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS 3.0 software. The results of this study explain that job crafting has a significant effect on work engagement. Job crating also has a significant effect on mindfulness. Mindfulness has been shown to have no significant effect on work engagement. The role of mindfulness mediator has no significant effect between job crafting and work engagement. The managerial implication of the results of this study is that PT. X Surabaya can improve job crafting for its employees so that employees have high work engagement and mindfulness.

Keywords: *job crafting; mindfulness; work engagement.*

Attribution-ShareAlike 4.0 International



Pendahuluan

Era globalisasi sekarang ini, persaingan bisnis semakin ketat. Maka, ini sebuah tantangan untuk setiap perusahaan dalam mencapai keunggulan bersaing. Perusahaan ataupun organisasi berupaya mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menghadapi persaingan. SDM merupakan aspek yang strategis dan sentral dari sebuah organisasi. Peran SDM sangat mempengaruhi berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan ([Ananto, 2014](#)).

SDM merupakan komponen terpenting yang ada pada organisasi. Dalam organisasi peran SDM sebagai penyelenggara, pelaksana, dan penggerak dalam pencapaian tujuan. Maka SDM perlu diperhatikan pengelolaannya dengan baik ([Soemarsono, 2018](#)). Pentingnya peranan SDM yang berkualitas merupakan dorongan dan motivasi bagi perusahaan dalam memerhatikan karyawannya untuk tetap disiplin pada saat menyelesaikan tugas dan kemampuannya dengan baik dalam suatu pekerjaan ([Pitaloka, 2016](#)).

Salah satu fungsi SDM dalam perusahaan adalah menciptakan keterikatan kerja atau *work engagement* pada karyawannya. Menurut ([Schaufeli, 2012](#)) *work engagement* menggambarkan semangat yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan termotivasi untuk belajar lebih dari apa yang dilakukan sehari-hari. Motivasi tersebut akan muncul ketika karyawan mampu menikmati pekerjaannya, seperti dengan melakukan modifikasi atau mendesain ulang pekerjaan atas dorongan mereka sendiri untuk memenuhi tuntutan dengan mengembangkan sumber daya yang dimiliki di tempat kerja, dengan artian karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan *job crafting* pada perusahaan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *work engagement* dalam perusahaan adalah *job crafting*.

Menurut ([Tims, Bakker, & Derks, 2012](#)) *job crafting* adalah jenis perubahan yang dilakukan karyawan atas dorongan pribadi dalam menyesuaikan kebutuhan tuntutan dan sumber daya dalam pekerjaan. Secara proaktif *job crafting* dapat mengubah karakteristik pekerjaan dan membantu karyawan melihat pekerjaan mereka dengan lebih baik ([Tims, Bakker, & Derks, 2015](#)). ([Tims et al., 2012](#)) menjelaskan *job crafting* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. ([Sakuraya, Shimazu, Imamura, Namba, & Kawakami, 2016](#)) dalam studinya menemukan efek menguntungkan yang signifikan dari *work engagement*, menunjukkan bahwa program *job crafting* yang baru dikembangkan efektif dalam meningkatkan *work engagement*. Namun, pada penelitian ([Van den Heuvel, Demerouti, & Peeters, 2015](#)) menemukan bahwa hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* tidak berpengaruh signifikan.

Selain memengaruhi *work engagement*, *job crafting* juga diketahui memiliki pengaruh terhadap *mindfulness*. Menurut ([Wood, 2013](#)) *mindfulness* adalah kondisi seseorang yang menyadari kehadirannya dalam keadaan tertentu. Ketika dalam keadaan sadar, individu tidak akan membiarkan pikiran beralih pada kejadian di hari kemarin atau rencana yang akan datang. Individu hanya fokus pada kegiatan yang dilakukan pada hari ini. ([Brown & Ryan, 2003](#)), ([Dane & Brummel, 2014](#)) dan ([Morrow & Conger, 2018](#)) menemukan hubungan signifikan positif antara *job crafting* terhadap *mindfulness*.

Selanjutnya, *mindfulness* juga turut memberikan pengaruh terhadap *work engagement*. Di dalam tempat kerja, *mindfulness* dapat terkait dengan beberapa hasil kerja yang positif, termasuk meningkatkan *work engagement* ([Leroy, Anseel, Dimitrova, & Sels, 2013](#)). Penelitian ([Malinowski & Lim, 2015](#)) menemukan bahwa *mindfulness* memberikan efek positif terhadap *work engagement*.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. X Surabaya, ditemukan bahwa keterikatan yang terjadi pada karyawan dipengaruhi oleh profesionalitas dari masing-masing individu, diantaranya yaitu kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini didukung hasil wawancara oleh salah seorang karyawan PT. X Surabaya, “Berhubungan dengan *work engagement* yang karyawan rasakan dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya yaitu kenyamanan dalam bekerja, pengadaan lomba yang diadakan perusahaan yang bersifat *improvement* dan diikuti oleh karyawan yang mempunyai ide-ide terbaru yang memudahkan pekerjaan, sehingga karyawan juga akan merasakan *job crafting*, dan nantinya akan ada *reward* untuk tiap ide-ide yang telah di setujui dan dilaksanakan. Perlombaan biasanya diadakan satu tahun sekali. Sehingga hubungan dapat terjalin baik dengan sesama karyawan dan menciptakan lingkungan yang sehat.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* melalui *mindfulness* sebagai mediator pada karyawan PT. X Surabaya.

Menurut ([Demerouti, 2014](#)) *job crafting* menggambarkan tingkah laku karyawan secara proaktif, di mana mereka mengubah pekerjaan mereka dan memodifikasi lingkungan kerja mereka, bertujuan untuk meningkatkan pekerjaan mereka sendiri agar lebih bermakna, menarik, dan memuaskan. ([Tims & Bakker, 2010](#)) menentukan *job crafting* oleh karyawan yang mengarah pada perubahan dianggap berpengaruh karena mengandung manfaat yang menguntungkan kelangsungan hidup organisasi dalam pencapaian tujuan bekerja. ([Berg, Wrzesniewski, & Dutton, 2010](#)) mendefinisikan *job crafting* dikaitkan dengan perilaku karyawan proaktif dan adaptif dalam mengubah tugas, tanggung jawab dan perilaku interpersonal dengan orang lain ditempat kerja. ([Kirkendall, 2013](#)) menggambarkan *job crafting* adalah cara yang dilakukan oleh individu di mana mereka mengubah sudut pandang dan kesan kerja agar sesuai dengan atribut kerja dan persyaratan yang representatif.

([Raza et al., 2018](#)) menyatakan bahwa *mindfulness* adalah kualitas atau keadaan sadar atau tidak sadar akan sesuatu. Sederhananya, jika diterapkan pada organisasi karyawan adalah orang yang peduli, bagaimana dia memahami setiap peristiwa yang terjadi di hadapannya. ([Davis & Hayes, 2011](#)) mengemukakan *mindfulness* dicirikan sebagai suatu kondisi, bukan karakteristik, sehingga cenderung ditingkatkan dengan kegiatan yang mendukung. ([Baer et al., 2008](#)) menyatakan *mindfulness* adalah suatu kondisi ketika seseorang mengetahui tentang keadaannya saat ini, dan tidak terpaku dengan masa lalu ataupun masa depannya, namun fokus pada keadaan saat ini. ([Carson & Langer, 2006](#)) mendefinisikan ciri-ciri individu *mindfulness* (1) dapat menggambarkan suatu hal dan keadaan menurut sudut pandang yang berbeda, (2) memantau pertimbangan dan perasaan yang sedang terjadi saat ini, (3) mampu mengembangkan cara berpikir yang simpang siur tanpa mengevaluasi diri.

(Eldor, 2016) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu keadaan yang memicu para pekerja untuk tanggung jawab atas pekerjaannya dengan mempertimbangkan sifat *vigor*, *absorption*, serta *dedication*. *Work engagement* menggambarkan bagaimana karyawan memerhatikan pekerjaan mereka, mereka merasa terkait dengan pekerjaan mereka. Hasilnya akan meningkatkan kreativitas dan memberikan hasil yang baik di lingkungan kerja mereka (Mubarak & Noor, 2018). (Monje Amor, Abeal Vázquez, & Fafña, 2019) menggambarkan *work engagement* dengan memberikan contoh keadaan positif dengan individu berkomunikasi untuk dirinya sendiri serta menyortir diri mereka sendiri dan mengambil bagian penting dalam pekerjaan mereka. (Saks, 2006) mendefinisikan *work engagement* sebagai konstruksi yang tergolong pada emosional, kognitif, serta tingkah laku yang memiliki kaitan dengan tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya.

Penelitian oleh (Azizah & Ratnaningsih, 2018) menyatakan *job crafting* memiliki hubungan yang positif terhadap *work engagement*. Dalam penelitian (Stephani & Kurniawan, 2018) dinyatakan bahwa *job crafting* dan *work engagement* adanya hubungan signifikan positif di mana ketika *job crafting* yang dilakukan karyawan semakin tinggi, maka *work engagement* karyawan juga tinggi. (Van Wingerden, Derks, & Bakker, 2017) menjelaskan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* yang dirasakan karyawan. *Job crafting* berperan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pengelolaan pekerjaannya. Karyawan dapat meningkatkan *work engagement* dan mengoptimalkan sumber daya pekerjaan yang dapat membantu mereka dalam mencapai tujuan terkait pekerjaan mereka.

Studi lain menyelidiki hubungan positif antara *job crafting* dan *mindfulness*, studi ini meneliti *job crafting* turut berpengaruh memberikan efek kesadaran dalam situasi organisasi dan menunjukkan bahwa *job crafting* dan *mindfulness* dapat diterapkan sebagai komponen yang terkait dengan pekerjaan (Theeuwes, 2016). (Srivastava & Pathak, 2020) menyatakan terdapat hubungan positif antara *job crafting* dan *mindfulness*, perilaku *job crafting* karyawan dapat dirangsang *mindfulness* yang dapat membantu karyawan dalam mengidentifikasi sumber daya pekerjaan tepat waktu.

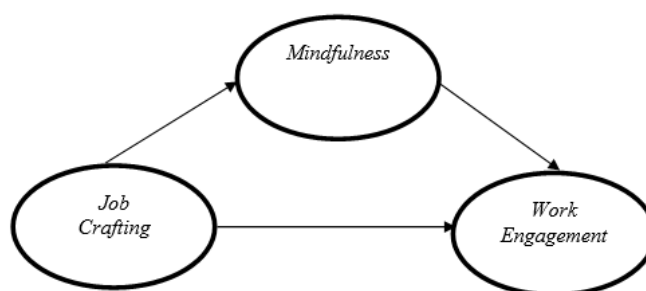
(Malinowski & Lim, 2015) menunjukkan bahwa hubungan positif antara *mindfulness* dan *work engagement* terkait pekerjaan, menyatakan bahwa *mindfulness* memiliki efek positif pada *work engagement* dengan meningkatkan harapan dan optimisme dan pengaruh positif. Modal psikologis memediasi hubungan positif antara dua komponen *mindfulness* dan *work engagement* (*vigour* dan *dedication*), menurut sebuah studi oleh (Kotzé, 2017). Selain itu (Wiroko & Evanytha, 2019) menguji adanya pengaruh signifikan positif hubungan *mindfulness* terhadap *work engagement*. Hasilnya menemukan bahwa ketika karyawan fokus dengan pekerjaannya maka mereka akan lebih mudah *engaged*.

Menurut (Morrow & Conger, 2018) *mindfulness* memediasi hubungan signifikan *job crafting* dengan *work engagement*. Ketika karyawan dapat mengelola sendiri pekerjaan mereka, mereka akan menjadi karyawan yang lebih bahagia dan lebih baik, dan mereka harus menemukan pekerjaan mereka lebih bermakna dan sebagai hasilnya harus berkinerja lebih baik. Penelitian (Aldrin & Merdiaty, 2019) juga menemukan ada peran

mediator *mindfulness* berpengaruh signifikan positif antara *job crafting* terhadap *work engagement*.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penentuan sampel yang dipilih menggunakan *purposive sampling*, dengan melalui pemilihan yaitu hanya menggunakan karyawan dari empat divisi PT. X Surabaya. Variabel penelitian yaitu *job crafting*, *work engagement*, dan *mindfulness*. Jumlah sampel yang dituju sebanyak 50 orang. Teknik yang digunakan ketika pengumpulan data dengan melalui penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara. Analisis statistik yang digunakan dalam studi ini adalah *Structural equation modeling* (SEM) dengan aplikasi *SmartPLS* versi 3.0.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

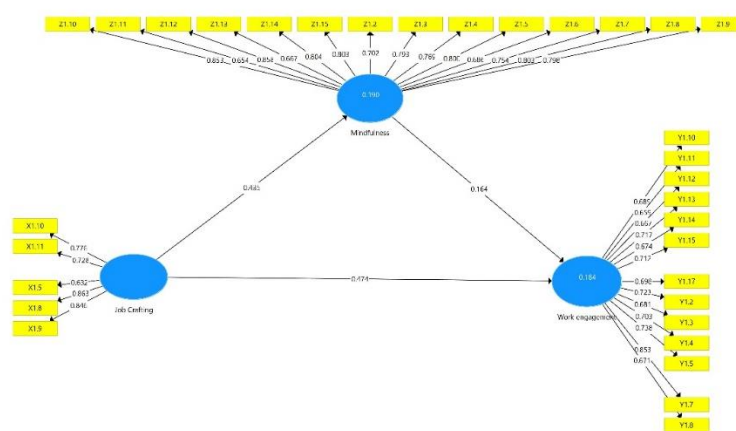
Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan jabatan. Karakteristik responden berdasarkan usia adalah 22-34 tahun adalah 29 orang (58%), 35-37 tahun ialah 3 orang (6%), 38-49 tahun adalah 13 orang (26%), dan ≥ 50 tahun yaitu 5 orang (10%). Pada penelitian ini responden laki-laki yaitu 48 orang (96%) dan perempuan 2 orang (4%). Sebagian besar memiliki pendidikan terakhir SMA / Sederajat sebanyak 26 orang (52%), kemudian D3 sebanyak 6 orang (12%), dan S1 sebanyak 18 orang (36%). Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja adalah 0-7 tahun sebanyak 16 orang (32%), 8-15 tahun sebanyak 17 orang (34%), 16-23 tahun berjumlah 3 orang (6%), dan ≥ 24 tahun adalah 14 orang (28%). Karakteristik jabatan dalam penelitian ini adalah jabatan Kabiro sejumlah 1 orang (2%), Operator Mesin sejumlah 2 orang (4%), Tukang Mesin Perkakas 1 sejumlah 1 orang (2%), Project Planning sejumlah 1 orang (2%), Tukang Dock 2 sejumlah 1 orang (2%), Tukang Dock 1 sebanyak 2 orang (4%), Kepala Biro Perencanaan Fasilitas Produksi & SDM sejumlah 1 orang (2%), Biro Fasker Divisi Kapal Perang sejumlah 1 orang (2%), Sekretaris Divisi sejumlah 1 orang (2%), PPC sejumlah 1 orang (2%), Tukang Listrik sejumlah 1 orang (2%), Perekrayasa sejumlah 1 orang (2%), Fitter Plat 1 sejumlah 1 orang (2%), Drafter 4 sejumlah 1 orang (2%), Fitter sejumlah 1 orang (2%), Tukang Las sejumlah 1 orang (2%), Pelaksana sejumlah 1 orang (2%), Tukang Elektronika 4 sejumlah 1 orang (2%), Tukang Mesin Diesel 4 sejumlah 1 orang (2%), Inspektur Mutu sejumlah

1 orang (2%), Desainer 2 sejumlah 1 orang (2%), Tukang Plat 3 sejumlah 1 orang (2%), Tukang Utilitas sejumlah 1 orang (2%), Asisten Tukang Listrik sejumlah 1 orang (2%), Operator sejumlah 1 orang (2%), Tukang Mesin Perkakas 2 sejumlah 1 orang (2%), Staff Desainer sejumlah 1 orang (2%), Fungsional sejumlah 1 orang (2%), Fitter Plat sejumlah 1 orang (2%), Operator Mesin CNC sejumlah 1 orang (2%), Kepala Bengkel sejumlah 1 orang (2%), Tukang Utilitas 1 sejumlah 1 orang (2%), Staff sejumlah 8 orang (16%), Kepala Biro sejumlah 4 orang (8%), dan Karo Hall Planning sebanyak 4 orang (8%).

1. Convergent Validity

Validitas data dapat diketahui dengan melihat hasil dari nilai *outerloading* dari proses *calculate* menggunakan PLS. (Ghozali, 2016) mengemukakan bahwa data dari setiap indikator dan variable dinyatakan valid apabila nilai *outerloading* >0.5.



Sumber: *Output SmartPLS*, data diolah
Gambar 2. Measurement Model

2. Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha

Nilai *Composite reliability* dari semua variabel (*Job crafting*, *Mindfulness*, dan *Work engagement*) lebih dari 0,70. Artinya bahwa variabel *job crafting*, *mindfulness*, dan *work engagement* mempunyai *composite reliability* yang baik dan tinggi.

Tabel 1. Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha

Variabel	Composite Reliabilty	Cronbach’s Alpha
<i>Job crafting</i>	0,880	0,829
<i>Mindfulness</i>	0,953	0,947
<i>Work engagement</i>	0,929	0,919

Sumber: *output SmartPLS*, data diolah

3. Analisis R-Square

Tabel 2. R-Square

Variabel	R-Square
<i>Job crafting</i>	
<i>Mindfulness</i>	0,190
<i>Work engagement</i>	0,184

Sumber: *output SmartPLS*, data diolah

Berdasarkan tabel 2, nilai *R-Square* menunjukkan seberapa besar pengaruh *job crafting* pada *mindfulness* yang menghasilkan nilai sebesar 0,190. Nilai ini juga bisa menunjukkan bahwa variabel konstruk *mindfulness* dapat dijelaskan oleh variabel *job crafting* sebanyak 19%, adapun 81% dijelaskan variabel lain di luar studi ini. Kemudian, pada tabel tersebut juga menunjukkan model pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* yang menghasilkan nilai *R-Square* yaitu sebesar 0,184. Nilai ini juga bisa menunjukkan variabel konstruk *work engagement* bisa dijelaskan oleh variabel *job crafting* sebanyak 18,4%, sedangkan 81,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4. Uji Kausalitas

Penggunaan *Inner model* pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan melakukan analisa adanya pengaruh secara signifikan pada variabel yang diteliti. Pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel yang dihasilkan oleh *path coefficients* dan *indirect effects* pada tabel 3.

Tabel 3. Path Coefficients & Indirect Effect

Pengaruh antar Variabel	Original Sampel	T-Statistics	Keterangan
<i>Job crafting</i> → <i>Mindfulness</i>	0,435	2,597	$\geq 1,96$ (Signifikan)
<i>Job crafting</i> → <i>Work engagement</i>	0,474	2,756	$\geq 1,96$ (Signifikan)
<i>Mindfulness</i> → <i>Work engagement</i>	-0,164	0,596	$\leq 1,96$ (Tidak Signifikan)
<i>Job crafting</i> → <i>Mindfulness</i> → <i>Work engagement</i>	-0,071	0,522	$\leq 1,96$ (Tidak Signifikan)

Sumber: *output SmartPLS*, data diolah

Berdasarkan tabel 3, nilai t-statistik *job crafting* terhadap *mindfulness* sebesar $2,597 \geq 1,96$ dan nilai *original sampel* sebesar 0,435. Ini menunjukkan variabel *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *mindfulness*. Sedangkan, nilai t-statistik pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* sebesar $2,756 \geq 1,96$ dan nilai *original sampel* sebesar 0,474. Dapat diketahui variabel *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hasil t-statistik pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* sebesar $0,596 \leq 1,96$. Hal ini berarti tidak

adanya pengaruh secara signifikan antara *mindfulness* terhadap *work engagement*. Sementara itu, tidak ada peran mediator *mindfulness* secara signifikan antara hubungan *job crafting* dan *work engagement* dengan nilai t -statistik $0,522 \leq 1,96$.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan maka didapatkan pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Job crafting* terhadap *Work engagement*

Pengujian menemukan hasil bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Dapat diketahui melalui data nilai t -statistics adalah $2,756 >$ dari $1,96$ dan *original sample* yang bernilai positif. Sehingga H1 pada penelitian ini diterima. Hal tersebut dapat diartikan bahwa ketika karyawan merasakan *job crafting* yang baik dan tinggi pada pekerjaannya, maka akan memicu adanya dampak positif terhadap penyelesaian tugas sehingga *work engagement* yang dimilikinya juga akan meningkat tinggi.

Berdasarkan hasil kuesioner dari responden, variabel *job crafting* sebagian besar karyawan (70%) masuk dalam kategori sedang, 14% masuk dalam kategori tinggi, dan 16% masuk dalam kategori rendah. Hasil kuesioner responden variabel *work engagement* sebagian besar (72%) juga masuk dalam kategori sedang, 12% masuk dalam kategori tinggi, dan 16% masuk dalam kategori rendah. Hasil kuesioner tersebut memperlihatkan bahwa nilai *job crafting* dan nilai *work engagement* dari karyawan sebagian besar masuk kategori sedang.

Selanjutnya, berdasarkan dari hasil wawancara dengan bapak S menyatakan bahwa *job crafting* bagi karyawan di rasa berjalan cukup baik sesuai dengan keahlian dan keterampilan masing-masing individu tanpa mengurangi nilai-nilai *safety* dan standart kerja, sehingga mereka sudah paham dengan apa yang mereka kerjakan, meskipun mereka masih harus banyak belajar dan meminta saran kepada senior yang lebih berpengalaman dalam pekerjaan. Maka, karyawan akan merasa terlibat dengan pekerjaan mereka karena itu yang akan dipertanggungjawabkan kepada perusahaan jadi karyawan harus bisa semaksimal mungkin dalam bekerja.

Selanjutnya beberapa dari hasil penelitian lainnya memiliki hasil *work engagement* menghasilkan pengaruh positif oleh *job crafting*. Hal ini disebabkan karena perilaku karyawan yang baik atas pekerjaan yang dilakukan. Hasil ini juga diperkuat penelitian dari ([Morrow & Conger, 2018](#)), ([Peral & Geldenhuys, 2016](#)) dan ([Van Wingerden et al., 2017](#)) mengungkapkan *job crafting* dan *work engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Stephani & Kurniawan, 2018](#)) menemukan bahwasanya semakin tinggi *job crafting* karyawan, semakin tinggi juga *work engagement* karyawan. Begitu sebaliknya, semakin rendah *job crafting*, semakin rendah juga *work engagement*.

2. Pengaruh *Job crafting* terhadap *Mindfulness*

Hasil pengujian menemukan bahwa *job crafting* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *mindfulness*. Dilihat dari nilai t -statistics adalah $2,597 >$ dari $1,96$, dan *original sample* yang bernilai positif. Sehingga H2 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menjelaskan bahwa ketika *mindfulness* seorang karyawan yang tinggi ketika

mereka bekerja maka *job crafting* mereka juga akan tinggi dan meningkat. *Mindfulness* muncul karena tantangan pekerjaan yang mereka hadapi membuat karyawan harus fokus dan berkonsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil kuesioner dari responden variabel *job crafting* sebagian besar (70%) masuk dalam kategori sedang, sebanyak 14% masuk dalam kategori tinggi, dan 16% masuk dalam kategori rendah. Hasil kuesioner responden variabel *mindfulness* sebagian besar (66%) juga masuk dalam kategori sedang, 16% masuk dalam kategori tinggi, dan 18% masuk dalam kategori rendah. Hasil kuesioner tersebut memperlihatkan bahwa nilai *job crafting* dan nilai *mindfulness* dari karyawan sebagian besar masuk kategori sedang.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan bapak F menyatakan bahwa dalam bekerja setiap karyawan harus bisa mengendalikan diri dengan baik supaya tidak telalu membawa emosi atau perasaan. Karyawan harus dapat bertanggung jawab dan profesional dalam melakukan tugasnya. Beliau juga menjelaskan bahwa setiap karyawan mempunyai posisi masing-masing di bidangnya. Dalam penyelesaian tugas sudah ditetapkan jadwal pelaksanaan pekerjaan kapan dimulai dan kapan harus diselesaikan, jadi karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara fokus dan tepat waktu yang dapat meminimalisir kesalahan untuk hasil yang baik.

Dari hasil penelitian ini dapat di buktikan bahwa *job crafting* secara positif memiliki pengaruh terhadap *mindfulness*. Yang berarti, semakin tinggi *job crafting* maka semakin tinggi juga *mindfulness*. Hal ini juga sependapat dengan temuan ([Brown & Ryan, 2003](#)), ([Dane & Brummel, 2014](#)) dan ([Morrow & Conger, 2018](#)) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara *job crafting* dan *mindfulness*. Karena semakin tinggi fokus perhatian, maka semakin baik pula hasil yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan ([Srivastava & Pathak, 2020](#)) dalam penelitian mereka yang menyatakan bahwa *job crafting* dapat dipengaruhi oleh *mindfulness*, karena *mindfulness* mendorong konsentrasi dan minat pada pekerjaan yang dapat membantu karyawan untuk mengeksplorasi cara-cara baru dan kreatif untuk meningkatkan pekerjaan mereka dan membuat pekerjaan lebih bermakna yang akan meningkatkan organisasi.

Dengan demikian berdasarkan analisis yang telah dipaparkan di atas dapat diketahui bahwa *job crafting* mampu memengaruhi *mindfulness* pada karyawan secara positif dan signifikan. Karena semakin tinggi seorang karyawan melakukan *job crafting* maka semakin tinggi pula *mindfulness* karyawan saat bekerja.

3. Pengaruh Mindfulness terhadap Work engagement

Hasil pengujian yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu *mindfulness* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*. Dapat diketahui dari data *t-statistics* diperoleh $0,596 < \text{dari } 1,96$ sehingga H3 pada penelitian ini ditolak. Hasil ini menjelaskan bahwa walaupun *mindfulness* relatif tinggi akan tetapi tidak akan selalu meningkatkan *work engagement* mereka di perusahaan.

Berdasarkan hasil kuesioner dari responden variabel *mindfulness*, sebagian besar karyawan (66%) masuk dalam kategori sedang, 16% masuk dalam kategori tinggi, dan 18% masuk dalam kategori rendah. Hasil kuesioner responden variabel

work engagement, sebagian besar (72%) juga masuk dalam kategori sedang, 12% masuk dalam kategori tinggi, dan 16% masuk dalam kategori rendah. Hasil kuesioner tersebut memperlihatkan bahwa nilai *mindfulness* dan nilai *work engagement* dari karyawan sebagian besar masuk kategori sedang.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, bahwasanya karyawan sudah fokus dalam bekerja. Namun perhatian dan fokus tidaknya dalam bekerja tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Hal tersebut adanya faktor lain yang lebih memengaruhi *work engagement* yaitu profesionalitas dari masing-masing individu, di antaranya adalah kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

Hal tersebut mendukung penelitian ([Klomp, 2016](#)) menemukan bahwa tidak adanya hubungan signifikan antara *mindfulness* dan *work engagement*. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan ([Wiroko & Evanytha, 2019](#)) yang menyatakan hal berbeda, ditemukan adanya pengaruh signifikan positif hubungan *mindfulness* dengan *work engagement* diantara generasi Y yang bekerja di berbagai kota di Indonesia. Ketika karyawan fokus dengan pekerjaannya maka mereka akan lebih mudah *engaged*.

4. Pengaruh Job crafting terhadap Work engagement melalui Mindfulness sebagai Mediator

Hasil pengujian menemukan tidak ada peran mediator *mindfulness* antara pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pada karyawan. Diketahui pengaruh secara tidak langsung mempunyai nilai koefisien -0,071 dan *t-statistics* 0,522 < dari 1,96. Sedangkan pengaruh yang secara langsung memiliki nilai koefisien 0,474 dan *t-statistics* 2,756 > dari 1,96, sehingga H4 pada penelitian ini ditolak.

Ini menunjukkan *job crafting* berpengaruh langsung terhadap *work engagement*, namun tidak berpengaruh tidak langsung terhadap *work engagement* melalui *mindfulness*. Dapat diketahui dari tabel 3 pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung.

Dari hasil penelitian menemukan *mindfulness* tidak memperkuat pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement*. Namun demikian hasil dari penelitian ini bertentangan dengan temuan ([Morrow & Conger, 2018](#)) menyatakan *mindfulness* mampu memediasi hubungan *job crafting* dan *work engagement*. Penelitian ini juga menolak ([Aldrin & Merdiaty, 2019](#)) bahwa ada peran mediator *mindfulness* berpengaruh signifikan positif antara *job crafting* terhadap *work engagement*. Bahwa dapat diketahui pengaruh yang bersifat positif *job crafting* terhadap *work engagement* tidak memerlukan variabel *mindfulness* sebagai mediator yang dapat memberi pengaruh secara signifikan. Karena *job crafting* bisa memberi pengaruh terhadap *work engagement* tanpa perlu dimediator oleh variabel *mindfulness*. Namun, berdasarkan hasil wawancara, faktor lain yang lebih berpengaruh antara *job crafting* dan *work engagement* adalah keterampilan kerja, budaya organisasi, sumber daya kerja dan efektivitas kerja.

Kesimpulan

Job crafting memberi pengaruh signifikan positif terhadap *work engagement*. *Job crafting* memberikan pengaruh secara signifikan positif terhadap *mindfulness*. *Mindfulness* tidak memberi pengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*. Serta peran mediator *mindfulness* tidak memberi pengaruh secara signifikan antara *job crafting* dan *work engagement*. Implikasi manajerial pada penelitian ini adalah perusahaan dapat terus berupaya meningkatkan *job crafting* pada karyawannya agar karyawan memiliki *work engagement* dan *mindfulness* yang tinggi. Perusahaan perlu terus mempertahankan adanya kepercayaan kepada karyawannya dalam melakukan hal di luar kemampuan masing-masing individu dan ide-ide yang dimiliki karyawan, perusahaan juga perlu mendorong agar karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan mempelajari hal-hal baru di tempat kerja dalam melaksanakan *job crafting* terhadap keseluruhan aspek pekerjaannya agar karyawan merasa nyaman pada saat bekerja. Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu agar menambah penggunaan variabel lain yang juga memiliki pengaruh terhadap *work engagement*, atau melakukan penelitian pada industri yang berbeda.

Bibliografi

- Aldrin, Neil, & Merdiaty, Netty. (2019). Effect of job crafting on work engagement with mindfulness as a mediator. *Cogent Psychology*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1684421>
- Ananto, Reza. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch). *Skripsi*.
- Azizah, Rahmani, & Ratnaningsih, Ika Zenita. (2018). Hubungan Antara Job Crafting Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y Di Kantor Pusat Pt. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. *Empati*, 7(2), 167–173. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21679>
- Baer, Ruth A., Smith, Gregory T., Lykins, Emily, Button, Daniel, Krietemeyer, Jennifer, Sauer, Shannon, Walsh, Erin, Duggan, Danielle, & Williams, J. Mark G. (2008). Construct validity of the five facet mindfulness questionnaire in meditating and nonmeditating samples. *Assessment*, 15(3), 329–342. <https://doi.org/10.1177/1073191107313003>
- Berg, Justin M., Wrzesniewski, Amy, & Dutton, And Jane E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- Brown, Kirk Warren, & Ryan, Richard M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Carson, Shelley H., & Langer, Ellen J. (2006). Mindfulness and self-acceptance. *Journal of Rational - Emotive and Cognitive - Behavior Therapy*, 24(1), 29–43. <https://doi.org/10.1007/s10942-006-0022-5>
- Dane, Erik, & Brummel, Bradley J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, 67(1), 105–128. <https://doi.org/10.1177/0018726713487753>
- Davis, Daphne M., & Hayes, Jeffrey A. (2011). What Are the Benefits of Mindfulness? A Practice Review of Psychotherapy-Related Research. *Psychotherapy*, 48(2), 198–208. <https://doi.org/10.1037/a0022062>
- Demerouti, Evangelia. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237–243. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
- Eldor, Liat. (2016). Work Engagement: Toward a General Theoretical Enriching Model. *Human Resource Development Review*, 15(3), 317–339.

<https://doi.org/10.1177/1534484316655666>

- Ghozali, I. (2016). *Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro.
- Kirkendall, CRISTINA D. (2013). *Job Crafting: The Pursuit of Happiness at Work*. Wright state university.
- Klomp, Laura. (2016). *Mindfulness as a personal resource in the JD-R model*.
- Kotzé, Martina. (2017). The influence of psychological capital, self-leadership, and mindfulness on work engagement. *South African Journal of Psychology*, 48(2), 279–292. <https://doi.org/10.1177/0081246317705812>
- Leroy, Hannes, Anseel, Frederik, Dimitrova, Nicoletta G., & Sels, Luc. (2013). Mindfulness, authentic functioning, and work engagement: A growth modeling approach. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 238–247. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.012>
- Malinowski, Peter, & Lim, Hui Jia. (2015). Mindfulness at Work: Positive Affect, Hope, and Optimism Mediate the Relationship Between Dispositional Mindfulness, Work Engagement, and Well-Being. *Mindfulness*, 6(6), 1250–1262. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0388-5>
- Monje Amor, Ariadna, Abeal Vázquez, José Pablo, & Faíña, José Andrés. (2019). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169–178. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007>
- Morrow, Donna Lynne, & Conger, Sue. (2018). Job Crafting, Mindfulness, Meaningfulness, and Work Engagement. *3rd International Symposium on Meaningful Work*, (March).
- Mubarak, Fozia, & Noor, Ayesha. (2018). Effect of authentic leadership on employee creativity in project-based organizations with the mediating roles of work engagement and psychological empowerment. *Cogent Business and Management*, 5(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1429348>
- Peral, Sergio, & Geldenhuys, Madelyn. (2016). The effects of job crafting on subjective well-being amongst south African high school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1378>
- Pitaloka, Ikhwana. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. *Skripsi*.
- Raza, Basharat, Ali, Muhammad, Naseem, Khalida, Moeed, Abdul, Ahmed, Jamil, & Hamid, Muhammad. (2018). Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work–family balance and moderating role

- of work–family conflict. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–20.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1542943>
- Saks, Alan M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
<https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sakuraya, Asuka, Shimazu, Akihito, Imamura, Kotaro, Namba, Katsuyuki, & Kawakami, Norito. (2016). Effects of a job crafting intervention program on work engagement among Japanese employees: A pretest-posttest study. *BMC Psychology*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s40359-016-0157-9>
- Schaufeli, Wilmar B. (2012). Work engagement: what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3.10.
<https://doi.org/10.1177/0011000002301006>
- Soemarsono. (2018). SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi.
- Srivastava, Shalini, & Pathak, Deepti. (2020). The Role of Moderators in Linking Job Crafting to Organizational Citizenship Behaviour: A Study on the Indian Hospitality Sector. *Vision*, 24(1), 101–112.
<https://doi.org/10.1177/0972262919869747>
- Stephani, Daniella, & Kurniawan, Jimmy Ellya. (2018). Hubungan Antara Job Crafting dan Work Engagement Pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 30–40.
<https://doi.org/10.37715/psy.v2i1.865>
- Theeuwes, Cyrilla. (2016). The relation between job crafting dimensions seeking challenges and resources, and organizational citizenship behavior. *Thesis, Master Resource, Human*, (January).
- Tims, Maria, & Bakker, Arnold B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1–9.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, Maria, Bakker, Arnold B., & Derks, Daantje. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, Maria, Bakker, Arnold B., & Derks, Daantje. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914–928.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Van den Heuvel, Machteld, Demerouti, Evangelia, & Peeters, Maria C. W. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 511–

532. <https://doi.org/10.1111/joop.12128>

Van Wingerden, Jessica, Derks, Daantje, & Bakker, Arnold B. (2017). The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51–67. <https://doi.org/10.1002/hrm.21758>

Wiroko, Endro Puspo, & Evanytha, Evanytha. (2019). Mindfulness and Work Engagement Among Generation Y. *Psycho Idea*, 17(2), 154. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v17i2.4244>

Wood, J. .. (2013). *Komunikasi Interpersonal: Interaksi Keseharian Edisi 6*. Jakarta: Salemba Humanika.