

JOB CRAFTING MEMEDIASI PENGARUH JOB DEMANDS DAN LEARNING GOAL ORIENTATION TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. SANDABI INDAH LESTARI BENGKULU UTARA

Nova Novianti

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah tuntutan pekerjaan dan orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh terhadap work engagement yang dimediasi oleh job crafting pada PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana terdapat pengujian hipotesis. Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner online melalui hand delivery survey. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu, dengan jumlah responden yang diolah sebanyak 242 responden. Analisis dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa: (1) tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap job engagement, (2) orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh terhadap job engagement, (3) tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap work craft, (4) orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh terhadap work craft, (5) work craft berpengaruh terhadap work job engagement, (1) tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap job engagement yang dimediasi. dengan job crafting dan (7) orientasi tujuan pembelajaran mempengaruhi work engagement yang dimediasi oleh job crafting.

Kata Kunci: job crafting; orientasi tujuan pembelajaran; tuntutan pekerjaan; work engagement

Abstract

The purpose of this study was to test whether job demands and orientation of learning objectives had an effect on work engagement mediated by job crafting at PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. The type of research used is quantitative research with hypothesis testing. The data collection method is by distributing online questionnaires through a hand delivery survey. The population in this study were employees who worked at the Bengkulu Province Public Works and Spatial Planning Office, number of respondents processed was 242 respondents. The analysis in this study uses SmartPLS. The results of this study explain that: (1) job demands affect job involvement, (2) learning goal orientation affects job involvement, (3) job demands affect work craft, (4) learning goal orientation affects work craft, (5) work craft affects work job involvement, (1) job demands affect mediated job involvement. by job crafting and (7) the orientation of learning objectives affects work engagement mediated by job crafting.

Keyword: learning goal orientation; job demands; job crafting; work engagement

Copyright © 2024 Nova Novianti

How to cite this article: Novianti, N. (2024). *Job Crafting Memediasi Pengaruh Job Demands dan Learning Goal Orientation Terhadap Work Engagement pada Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen. 19(2), 29-46*

PENDAHULUAN

Industri perkebunan kelapa sawit merupakan penyumbang utama pertumbuhan ekonomi daerah, termasuk provinsi Bengkulu. Produsen kelapa sawit menjadi pemain utama di Bengkulu yang memproduksi minyak sawit mentah (CPO) karena memiliki skala industri terbesar di Bengkulu. Provinsi Bengkulu merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang menjadikan sektor perkebunan kelapa sawit sebagai andalan dan penopang ekonomi masyarakat (Warta Ekonomi.co.id). Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan baik dari organisasi maupun perusahaan. SDM juga menjadi kunci perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya SDM adalah pelaku, pemikir, dan perencana dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. SDM memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena memberikan kontribusi yang esensial bagi pengambilan keputusan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi (Wedhanta & Supartha, 2016). Menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan merupakan salah satu cara untuk mempertahankan perusahaan dalam menghadapi tantangan. Sumber daya seperti aset, mesin, dan metode tidak akan dapat mencapai hasil yang optimal kecuali didukung oleh *work engagement* yang tinggi dari para karyawannya (Kustya & Nugraheni, 2020). *Work engagement* merupakan suatu cara seseorang yang mampu menggunakan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi untuk perbaikan kedepannya (Marciano, 2010).

Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*, yaitu *job demands* dan *learning goal orientation* (Bakker et al, 2010). *Job demands* adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional dari pekerjaan yang memerlukan upaya dan keterampilan fisik atau psikologis yang berkelanjutan dan karena itu terkait dengan biaya fisiologis dan/atau psikologis tertentu (SangHoon Lee et al, 2017). Sedangkan *learning goal orientation* merupakan kemauan seseorang untuk meningkatkan kompetensi dengan mengembangkan keterampilan dan menguasai situasi baru, ditandai dengan adanya pola respons adaptif sehingga mengarahkan kepada hasil yang positif (Joo & Park, 2010). Selain *job demands* dan *learning goal orientation*, *job crafting* juga berperan aktif dalam meningkatkan *work engagement* di sebuah perusahaan. *Job crafting* adalah cara karyawan memulai, menggunakan kekuatan dan peluang mereka untuk memodifikasi tugas dan tanggung jawab mereka dengan secara efektif dan berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja (Berg et al., 2010).

Penelitian ini mengambil lokasi di PT Sandabi Indah Lestari. PT Sandabi Indah Lestari adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan industri kelapa sawit yang berlokasi di wilayah Talang Berantai, Napal Putih, Kabupaten Bengkulu Utara, Provinsi Bengkulu. Berdasarkan data pra survei lapangan yang telah dilakukan di

PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara, diketahui bahwa work engagement karyawan di PT tersebut yang merupakan kondisi personal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan memang sudah ada namun belum optimal dikarenakan ada beberapa karyawan yang terlambat datang ke kantor dan selalu menunggu-nunggu waktu bekerja berakhir yang disebabkan oleh kurangnya semangat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu terdapat juga beberapa karyawan yang kurang antusias dalam pekerjaannya sehingga menghambat pekerjaan anggota tim yang lain serta ketidaknyamanan dalam bekerja masih dirasakan oleh para karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh job demands dan learning goal orientation di PT tersebut.

Secara keseluruhan penelitian ini mempunyai tujuan untuk meneliti seberapa besar pengaruh job demands dan learning goal orientation dalam meningkatkan work engagement yang dimediasi oleh job crafting pada karyawan PT Sandabi indah Lestari Bengkulu utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Work Engagement

Menurut Marciano (2010) work engagement merupakan suatu cara seseorang yang mampu menggunakan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah evaluasi untuk perbaikan kedepannya. Tims dan Bekker (2010) berpendapat bahwa work engagement adalah sikap karyawan yang bertindak proaktif dalam bekerja karena adanya perubahan yang terjadi akibat dari job demands dan learning goal orientation, sehingga dapat membentuk karakteristiknya sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan pekerjaan itu sendiri, hingga akhirnya karyawan tersebut mampu memiliki keseimbangan dan menyesuaikan pekerjaannya dengan kemampuan yang dimiliki atau disebut juga dengan job crafting. Menurut Rothmann (2010) work engagement adalah peningkatan penegasan diri melalui pekerjaan dengan promosi dalam hubungannya dengan pekerjaan dan dengan orang lain.

Menurut Schaufeli et al., (2002). Terdapat tiga dimensi dan 9 indikator yang dapat mengukur work engagement yaitu Vigor (Semangat) dengan indikatornya yaitu penuh energi dalam bekerja, kuat dan bersemangat dalam bekerja, kegigihan dan ketekunan dalam bekerja. Dedication (Dedikasi) dengan indikatornya yaitu antusiasme terhadap pekerjaan, terinspirasi oleh pekerjaan, dan kebanggaan terhadap pekerjaan. Absorption (Penyerapan) dengan indikatornya yaitu menikmati pekerjaan, terbawa suasana dalam bekerja dan senang bekerja dengan intens.

Job Demands

Job demands Pertama Kali dikemukakan oleh Karasek pada tahun 1979. Menurut Karasek (1979) Job demands merupakan suatu tuntutan dalam lingkungan pekerjaan yang dapat memicu stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Peeters et al., (2005) mendefinisikan job demands sebagai sejauh mana lingkungan mengandung rangsangan yang secara ketat membutuhkan perhatian dan tanggapan. Job demands adalah aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional dari pekerjaan

yang memerlukan usaha dan keterampilan fisik dan/atau psikologis yang berkelanjutan dan karena itu terkait dengan biaya fisiologis dan/atau psikologis tertentu (SangHoon Lee et al, 2017).

Hakanen (2010) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi job demands, yaitu work overload yang merupakan keharusan untuk bekerja sangat cepat, memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan, harus bekerja sangat keras, waktu adalah salah satu tekanan dalam pekerjaan dan harus cepat/gesit. Emotional Demands yang merupakan bahwa pekerjaan membutuhkan banyak emosi, pekerjaan mempengaruhi secara pribadi dan pekerjaan menempatkan dalam situasi yang mengecewakan secara pribadi. Technology Demands yang merupakan perintah dari atasan untuk menggunakan teknologi dalam pekerjaan, harapan dari rekan kerja untuk menggunakan teknologi dalam pekerjaan dan pekerjaan menuntut untuk memanfaatkan teknologi dalam penyelesaiannya.

Learning Goal Orientation

Learning goal orientation pertama kali dikemukakan oleh Dweck (1986). Learning goal orientation adalah sifat disposisi stabil seseorang yang menunjukkan keinginan untuk belajar dan menguasai keterampilan dan situasi baru (Dweck, 1986). Learning goal orientation juga didefinisikan sebagai pola pikir internal yang mendorong karyawan untuk menambah pengetahuan mereka dengan mempelajari bakat baru. Learning goal orientation seringkali diiringi dengan kegigihan seseorang ketika dihadapkan pada suatu permasalahan dan memiliki keinginan untuk mencari alternatif penyelesaian masalah, serta menikmati masalah yang sedang dihadapi (Eppler & Harju, 1997). VandeWalle (1997) menyatakan bahwa learning goal orientation merupakan suatu kemauan dari setiap individu dalam mengembangkan kompetensi dirinya dengan cara mempelajari keterampilan baru dan menghadapi sebuah kondisi yang belum pernah dihadapi sebelumnya. Menurut Joo & Park (2010) learning goal orientation merupakan kemauan seseorang untuk meningkatkan kompetensi dengan mengembangkan keterampilan dan menguasai situasi baru, ditandai dengan adanya pola respons adaptif, sehingga mengarahkan kepada hasil yang positif. Seseorang yang memiliki learning goal orientation memandang inteligensi sebagai suatu hal yang fleksibel dan dapat dikembangkan secara terus menerus melalui pengalaman dan usaha (Creed et al., 2009).

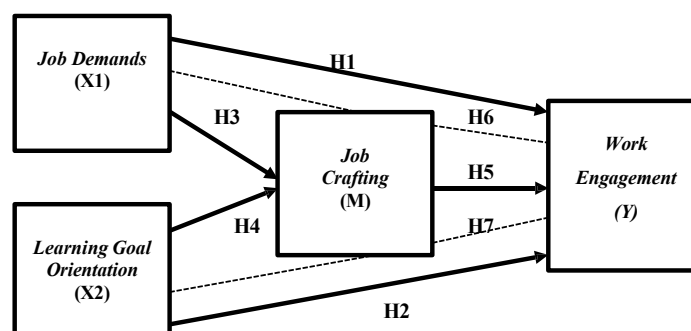
Button et al (1996) mengemukakan bahwa Learning goal orientation terdiri dari tiga dimensi yaitu memperoleh keterampilan baru yang berkaitan dengan pentingnya kesempatan untuk dapat melakukan pekerjaan yang menantang, pentingnya mempelajari hal hal baru dan pentingnya memperluas jangkauan kemampuan. Menguasai situasi baru berkaitan dengan lebih senang ketika mengerjakan tugas yang sulit, akan melakukan yang terbaik saat mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan, saat mengalami kesulitan memecahkan masalah cenderung untuk menggunakan pendekatan yang berbeda dan akan melakukan banyak hal untuk mencapai tujuan. Belajar dari pengalaman mengacu pada adanya usaha yang lebih keras untuk meningkatkan kinerja masa lalu, kinerja meningkat sesuai dengan upaya yang dilakukan dan selalu membuat rencana baru ketika gagal menyelesaikan tugas yang sulit.

Job Crafting

Job crafting pertama kali diperkenalkan oleh Wrzeniewski dan Dutton (2001) yang mendefinisikan job crafting sebagai bentuk perilaku pekerja yang melakukan perubahan secara fisik, kognitif dan relasional di dalam lingkungan kerjanya. Job crafting adalah cara karyawan memulai, menggunakan kekuatan dan peluang mereka untuk memodifikasi tugas dan tanggung jawab mereka dengan secara efektif dan berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja. (Berg et al., 2010). Tims dan Bakker (2010) mendefinisikan job crafting sebagai perubahan, sesuai dengan preferensi dan kompetensi pribadi mereka, yang dibuat oleh karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan mereka. Menurut Demerouti (2014) job crafting digambarkan sebagai perubahan persyaratan pekerjaan dan pekerjaan. sumber daya yang diprakarsai oleh karyawan untuk tujuan membuat pekerjaan mereka lebih memuaskan, menarik, dan bermakna. Akibatnya, kerajinan pekerjaan adalah cara karyawan secara positif membawa perubahan pada pekerjaan mereka agar lebih menarik dan bermakna.

Menurut Slemp et al(2013) job crafting juga terdiri tiga dimensi, yaitu Task Crafting, Relational Crafting dan Cognitive Crafting dengan tiga belas indikator, yaitu task crafting memperkenalkan pendekatan baru untuk meningkatkan pekerjaan, mengubah cakupan atau jenis tugas yang diselesaikan di tempat kerja, memperkenalkan tugas kerja baru yang lebih sesuai dengan keahlian atau minat, memilih untuk mengambil tugas tambahan di tempat kerja, memberikan preferensi pada tugas pekerjaan yang sesuai dengan keahlian. Relational crafting berusaha untuk mengenal orang dengan baik di tempat kerja, mengorganisir atau menghadiri fungsi sosial yang berhubungan dengan pekerjaan, mengatur acara khusus di tempat kerja, memilih untuk membimbing karyawan baru (resmi atau tidak resmi), berteman dengan orang-orang di tempat kerja yang memiliki keterampilan atau minat yang sama. Cognitive crafting memikirkan tentang bagaimana pekerjaan memberikan tujuan hidup, mengingatkan diri tentang pentingnya pekerjaan bagi keberhasilan organisasi, mengingatkan diri tentang pentingnya pekerjaan untuk komunitas yang luas, memikirkan tentang bagaimana pekerjaan berdampak positif bagi hidup, merenungkan peran pekerjaan untuk kesejahteraan secara keseluruhan.

Kerangka Analisis



Gambar 1. Kerangka Konseptual

(Sumber: Tims, Bakker, dan Derks (2013), Peter et al (2014), Emilisa et al (2020, Matsuo, M. (2018)

Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat 7 hipotesis yaitu;

H1 : Job demands berpengaruh terhadap work engagement

H2 : Learning goal orientation berpengaruh terhadap work engagement

H3 : Job demands berpengaruh terhadap job crafting

H4 : Learning goal orientation berpengaruh terhadap job crafting

H5 : Job crafting berpengaruh terhadap work engagement

H6 : Job demands berpengaruh terhadap work engagement yang dimediasi oleh job crafting

H7 : learning goal orientation berpengaruh terhadap work engagement yang dimediasi job crafting

METODE PENELITIAN

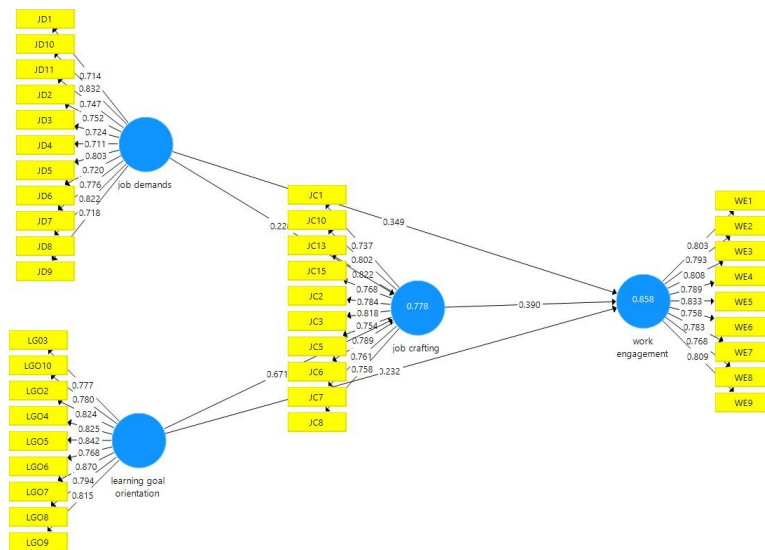
Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan oleh seseorang untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya dalam penelitian dan kemudian membuat analisis perhitungan berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai sumber atau literatur yang ada kemudian mendeskripsikan atau mengolahnya secara faktual, sistematis, dan akurat mengenai hasil pengolahan data tersebut (Suryana, 2010). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu survei. Penelitian survei adalah penelitian dengan mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakan melalui angket atau interview supaya nantinya menggambarkan berbagai aspek dari populasi (Fraenkel & Wallen, 1990).

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengukuran dengan skala Likert 1 sampai 5. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Sandabi Indah Lestari dengan jumlah karyawan 325 orang. metode sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), maka dari itu responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sandabi Indah Lestari yaitu 325 karyawan. Data yang dibutuhkan pada penelitian ini berupa data primer, data primer tersebut nantinya akan diolah. Data diperoleh melalui kuisioner. Kuesioner disebarkan dalam bentuk offline atau yang dikenal dengan metode hand delivery survey, dengan maksud untuk mendapatkan tingkat pengembalian yang tinggi (Babin & Zikmund, 2013). Metode hand delivery survey adalah metode pengumpulan data yang diambil secara langsung dari seluruh responden yang ada secara kolektif yang terdiri dari identitas responden, instrumen work engagement, job demands, learning goal orientation dan job crafting.

HASIL PENELITIAN

Jenis kelamin karyawan PT Sandabi Indah Lestari di Bengkulu Utara dengan jumlah responden laki-laki sebesar 81% atau yang berjumlah 196 karyawan. Hal ini dikarenakan pekerjaan di PT Sandabi Indah Lestari merupakan pekerjaan yang berat dan sistem kerja lapangan. Sedangkan sisanya merupakan jumlah responden perempuan sebesar 19% atau berjumlah 46 karyawan dengan bidang pekerjaan yang lebih ringan seperti bidang administrasi dan keuangan perusahaan. Dari segi usia karyawan PT Sandabi Indah Lestari di Bengkulu Utara didominasi oleh karyawan yang memiliki usia 26-32 tahun sebesar 33,9% atau sebanyak 82 karyawan. Hal ini disebabkan oleh pekerjaan yang berat sehingga masa kerja karyawan yang tidak sampai usia pensiun yang mengakibatkan pergantian karyawan tergolong cepat. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih produktif lebih banyak dibandingkan dengan usia lainnya. Hal ini dapat mendukung dalam bekerja, karyawan mampu meningkatkan kemampuannya, dan menunjang pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik yang masih produktif. Dari segi pendidikan karyawan PT Sandabi Indah Lestari di Bengkulu Utara menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 81 karyawan atau sebesar 33,5%. Dalam hal ini walaupun PT Sandabi Indah Lestari merupakan industri perkebunan akan tetapi terdapat beberapa bidang pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SI untuk dapat menyelesaikan pekerjaan seperti bidang kerani dan asisten manajer. Terakhir dilihat dari segi pendapatan per bulan menjelaskan bahwa PT Sandabi Indah Lestari di Bengkulu Utara didominasi oleh karyawan yang memiliki pendapatan Rp. 2.500.000 – Rp. 5.000.000 sebanyak 176 responden atau sebesar 72,7%, yang artinya rata-rata karyawan PT Sandabi Indah Lestari di Bengkulu Utara memiliki penghasilan atau pendapatan yang baik sesuai dengan kinerja, pengalaman bekerja, masa kerja dan standar Upah Minimum Provinsi (UMP) Bengkulu, sehingga tidak ada karyawan yang memperoleh gaji kurang dari Rp. 1.500.000.

Indikator yang tidak valid dari seluruh variabel dihilangkan atau dieliminasi karena memiliki nilai outer loading kurang dari 0,7 yang artinya tingkat validitasnya rendah. Indikator yang dinyatakan valid pada variabel job demands meliputi JD1, JD2, JD3, JD4, JD5, JD6, JD7, JD8, JD9, JD10, JD11. Pada variabel learning goal orientation meliputi LGO2, LGO3, LGO4, LGO5, LGO6, LGO7, LGO8, LGO9, LGO10. Pada variabel job crafting meliputi JC1, JC2, JC3, JC5, JC6, JC7, JC8, JC10, JC13, JC15. Pada variabel work engagement meliputi WE1, WE2, WE3, WE4, WE5, WE6, WE7, WE8, WE9. Gambar 2 memperlihatkan diagram jalur outer modelnya :



Gambar 2. Diagram Jalur Outer Model

Setelah dilakukan pengolahan data, setiap hasil uji hipotesis diterima karena nilai p-value kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih dari 1,96. Adapun nilai original sample yang diperoleh menunjukkan bahwa job demands memiliki pengaruh langsung yang bersifat positif terhadap work engagement, yaitu sebesar 0,349. Hal ini menunjukkan, jika tingkat job demand karyawan meningkat maka level work engagement karyawan dapat turut meningkat sebesar 34,9% sejalan dengan peningkatan job demand. Begitu pula learning goal orientation berpengaruh langsung yang bersifat positif terhadap work engagement yaitu sebesar 0,232. Job demands berpengaruh langsung yang bersifat positif terhadap job crafting, yaitu sebesar 0,228. Learning goal orientation memiliki pengaruh positif langsung terhadap job crafting, yaitu sebesar 0,671. Job crafting memiliki pengaruh positif langsung terhadap work engagement, yaitu sebesar 0,390. Perinciannya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini;

Tabel 1. Efisiensi Dan Efektivitas Setelah Perbaikan Per Bulan

		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
JC	-> WE	0,390	0,389	0,061	6,442	0,000	Signifikan
JD	-> JC	0,228	0,234	0,061	3,711	0,000	Signifikan
JD	-> WE	0,349	0,351	0,056	6,196	0,000	Signifikan
LGO	-> JC	0,671	0,667	0,061	10,957	0,000	Signifikan
LGO	-> WE	0,232	0,231	0,069	3,344	0,001	Signifikan

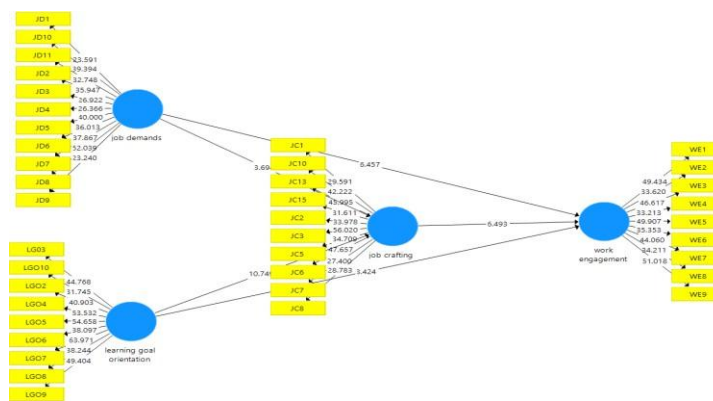
Sumber : hasil olah data dengan SmartPLS3

Tabel 2. Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
JD → JC → WE	0,089	0,092	0,031	2,872	0,004	Signifikan
LGO → JC → WE	0,261	0,258	0,041	6,327	0,000	Signifikan

Sumber : hasil olah data dengan SmartPLS3

Berdasarkan hasil Tabel 2. menunjukkan setiap hasil uji hipotesis pada pengaruh tidak langsung atau melalui mediasi ini diterima karena nilai p-value kuang dari 0,05 dan nilai t- statistik lebih dari 1,96. Berikut model diagram jalur inner model yang menunjukkan hasil olahan bootstrappingnya :



Gambar 3. Diagram Jalur Inner Model (Bootstrapping)

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job demands berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bangkulu Utara. Dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi segala tuntutan pekerjaan sudah cukup baik, sehingga berdampak pada work engagement yang cukup baik juga. Sejalan dengan penelitian Emilisa (2020) menunjukkan bahwa job demands yang tinggi dapat memfasilitasi work engagement. Karyawan PT Sandabi Indah Lestari juga telah cukup baik dalam menggunakan semua keterampilannya untuk melakukan tugas, mempertahankan perilaku di tempat kerja, melakukan tugas secara tepat sesuai dengan tujuan, dan melakukan langkah-langkah modifikasi atau evaluasi sesuai kebutuhan. Seperti karyawan pada bidang kerani gudang yang bertugas melakukan pemesanan dan penerimaan barang-barang kebutuhan perkebunan, seperti BBM dan pelumas, sparepart kendaraan, pupuk, peralatan panen, herbisida, bahan bangunan, beras karyawan dan lain-lain, merasa tekanan pekerjaannya cukup tinggi ketika bidang tersebut terlambat memesan dikarenakan sinyal yang kurang memadai dan hal lain seperti karena pembayaran barang yang terlambat di bulan-bulan sebelumnya, sehingga pihak vendor tidak dapat langsung menyetujui pemesanan

barang yang kita ajukan, namun pihak atasan terus mendesak agar barang segera dipesan dan segera sampai untuk dapat digunakan untuk kebutuhan perusahaan. Dalam situasi seperti ini juga dapat membuat pekerjaan tersebut mempengaruhi mereka secara pribadi ketika pihak keuangan perusahaan yang telat memberikan uang untuk pelunasan barang kepada pihak vendor sehingga pihak vendor terus menagih pada karyawan bagian pembelian barang yang berujung pada reaksi emosional yang negatif seperti marah, merasa terancam, tersinggung dan sebagainya. Hal ini dapat meningkatkan work engagement karena karyawan akan selalu terbawa dengan suasana pekerjaan. Namun walaupun tuntutan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan PT Sandabi Indah Lestari cukup tinggi, tuntutan kerja tersebut tidak terlalu membebani karyawan, oleh karena itu perusahaan masih dapat meningkatkan job demands agar work engagement di PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu utara ikut meningkat.

Job demands berpengaruh positif signifikan terhadap job crafting karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu utara mampu menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi segala tuntutan pekerjaan dengan cukup baik, sehingga berdampak pada job crafting yang cukup baik juga. Karyawan PT Sandabi Indah Lestari sudah cukup baik dalam memodifikasi pekerjaannya dengan cara yang lebih efektif dan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki untuk menjadi inspirasi dalam beradaptasi dengan tugas mereka, sehingga membuat tugas mereka menjadi fleksibel dan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Ketika terdapat banyak tuntutan pekerjaan maka karyawan akan terdorong untuk melakukan job crafting, Maka semakin tinggi tingkat job demands maka semakin tinggi juga tingkat job crafting yang dilakukan. seperti karyawan yang dituntut untuk cepat dan mahir dalam bekerja, seperti pada karyawan perawatan yang harus cepat dan mahir dalam proses perawatan dan pemanenan kelapa sawit, dimana karyawan harus cepat dalam proses memperbaiki jalan menuju kebun sawit, menutup genangan air, membuat piringan sawit dan membuat tangga panen agar proses panen dapat berjalan dengan maksimal, yang akhirnya dapat meningkatkan job crafting dari segi cognitive crafting. Dalam hal ini karyawan dapat merenungkan peran pekerjaannya untuk kesejahteraan secara keseluruhan bukan hanya untuk kesejahteraan pribadi, dimana ketika karyawan berhasil menyelesaikannya dengan cepat dan penuh kemahiran maka karyawan dibidang lainpun akan dengan cepat juga menyelesaikan pekerjaannya. Artinya job demands perusahaan masih dapat ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang sangat baik.

Learning goal orientation berpengaruh positif signifikan terhadap job crafting karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lyons et al., (2006) yang menemukan adanya perilaku learning goal orientation pada karyawan sektor publik dalam melakukan mendesain pekerjaannya, di mana mereka secara proaktif melakukan pekerjaan yang menantang. Penelitian dari Belschak & Den Hartog (2010) menyebutkan bahwa

karakteristik dari karyawan yang memiliki motivasi intrinsik dalam bekerja akan mencari tahu dan berkenan untuk mengambil tugas yang menantang. Learning goal orientation dan job crafting karyawan di PT Sandabi Indah Lestari cukup tinggi. Ketika karyawan PT Sandabi Indah Lestari menerapkan learning goal orientation secara proaktif maka akan karyawan akan mendesain pekerjaan mereka dengan baik, di mana hal tersebut merupakan penerapan dari job crafting. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tingginya learning goal orientation pada karyawan akan berpengaruh terhadap job crafting karyawan. Seperti yang dilakukan oleh mandor yang selalu melaksanakan apel pagi dan memberikan arahan-arahan seputar areal dan ancak masing-masing anggota panen, mengawasi pekerjaan di lapangan secara langsung dan memberi instruksi kepada pekerja panen, mengecek kesiapan peralatan panen di lapangan, mendisiplinkan anggota-anggota yang sulit diatur. Hal ini dilakukan agar kinerja dapat meningkat sesuai dengan upaya yang dilakukan sehingga akan mendapatkan hasil panen yang maksimal. Dengan situasi seperti ini maka akan secara langsung meningkatkan job crafting dari segi task crafting dan cognitive crafting dimana karyawan akan menggunakan berbagai referensi untuk menyelesaikan pekerjaan dalam hal mendisiplinkan bawahannya agar mampu bekerja dengan maksimal. Artinya learning goal orientation di PT Sandabi Indah Lestari masih perlu ditingkatkan agar menjadi sangat tinggi sehingga job crafting akan terus meningkat seiring dengan peningkatan learning goal orientation.

Job crafting berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bangkulu Utara. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Radstaak & Hennes (2017) menjelaskan bahwa job crafting berdampak positif signifikan dengan work engagement. Jika karyawan yang memiliki energi positif dan antusias dalam bekerja akan secara aktif mengatur beban pekerjaannya menjadi lebih baik. Karyawan PT Sandabi Indah Lestari sudah cukup baik dalam memodifikasi pekerjaannya dengan cara yang lebih efektif dan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki untuk menjadi inspirasi dalam beradaptasi dengan tugas mereka, sehingga membuat tugas mereka menjadi fleksibel dan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Semakin tinggi tingkat job crafting maka semakin tinggi juga work engagement karyawan. Seperti karyawan yang mencoba cara baru dalam bekerja dengan menggabungkan pekerjaan yang membosankan dengan hal hal yang disukai dan karyawan mendidik atau menantang diri dengan melibatkan diri dalam tugas-tugas yang mereka tidak sukai, ketika bidang kerani merasa kesal dengan pengiriman invoice maka mereka tertantang untuk melakukan itu, mereka mencoba cara-cara barunya dengan alat bantu perangkat lunak yang dapat membuat pekerjaan tersebut menjadi lebih efisien. Akhirnya work engagement akan meningkat dari segi semangat karyawan dan karyawan akan semakin menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Artinya job crafting di PT Sandabi

indah Lestari Bengkulu Utara masih perlu ditingkatkan agar work engagement semakin meningkat.

Job crafting mampu memediasi pengaruh job demands terhadap work engagement karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Maka pengaruh job demands terhadap work engagement masih dapat ditingkatkan lagi dengan adanya job crafting. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakker (2012) yang menunjukkan bahwa kombinasi tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memfasilitasi work engagement dan job crafting berpotensi mengubah cara karyawan melihat makna pekerjaan dan identitas mereka dalam berbagai situasi. Dalam hal ini PT Sandabi Indah Lestari dapat melakukan analisis jabatan berdasarkan job description untuk dapat menilai kualitas karyawan sesuai dengan keahliannya. Selain itu karyawan yang memiliki tuntutan kerja yang tinggi dapat memaknai pekerjaannya dengan job crafting dari segi cognitive crafting yang awalnya pekerjaan tersebut mereka anggap sebagai beban karena pekerjaannya yang sangat banyak, sehingga hal itu akan menjadi semangat bagi dirinya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Ketika cognitive crafting diterapkan, maka mereka merasa bahwa pekerjaan itu bukan hanya berarti bagi dirinya melainkan bagi karyawan yang lain, seperti seorang karyawan yang bekerja sebagai mandor, dimana mandor ini memiliki tugas untuk mendisiplinkan karyawan yang masih belum bekerja sesuai dengan standar kinerja perusahaan, dengan job crafting ini seorang mandor memiliki pemikiran bahwa pekerjaan yang ia lakukan bukan hanya sebagai pengawas, tetapi dapat membantu para karyawan yang belum mampu mencapai standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Akhirnya pekerjaan yang mandor tersebut lakukan bukan hanya berdampak untuk dirinya sendiri melainkan berdampak bagi karyawan lain juga. Hal tersebut akan membuat mandor tersebut merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan work engagement dari karyawan dari segi vigor, dedication dan absorptionnya. Dalam hal ini karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan menikmati pekerjaannya.

Job crafting mampu memediasi pengaruh learning goal orientation terhadap work engagement karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Maka pengaruh learning goal orientation terhadap work engagement masih dapat ditingkatkan lagi dengan adanya job crafting. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Matsuo (2018) yang menunjukkan bahwa individu dengan perilaku learning goal orientation yang tinggi tidak hanya termotivasi secara intrinsik dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan tetapi juga mendesain ulang pekerjaan mereka menjadi lebih menantang. Dengan begitu dapat diartikan bahwa job crafting dapat menjadi mediasi pengaruh antara learning goal orientation terhadap work engagement. Karyawan PT Sandabi Indah Lestari memiliki kemauan yang cukup tinggi untuk meningkatkan kompetensi dengan mengembangkan keterampilan dan menguasai situasi baru, sehingga mengarahkan kepada hasil yang positif. Pada bagian humas di PT Sandabi

indah Lestari, mereka memiliki kemauan untuk meningkatkan kompetensi untuk mengembangkan keterampilan mereka untuk dapat menguasai situasi yang baru yang mereka temui, karena didalam perusahaan saja pasti banyak kesulitan kesulitan yang dialami, apalagi diluar perusahaan yang pasti akan bertemu dengan kesulitan yang lebih banyak lagi, mulai dari harus menyesuaikan diri dengan perbedaan karakter dan sifat masyarakat maupun stakeholder dan lain lain, sehingga mereka terus belajar untuk menambah keterampilannya dari segi komunikasi publik, mengelola keadaan darurat maupun sarana marketing yang handal. Dalam hal ini untuk meningkatkan work engagement maka dibutuhkan job crafting dalam peningkatannya. Dalam hal ini job crafting yang dapat dilakukan adalah dengan selalu mencoba hal baru dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam hal ini karyawan bukan mengubah rancangan yang telah ada melainkan memperkayai cara-cara yang telah ada sehingga learning goal orientation akan meningkat karena karyawan akan terdorong untuk terus meningkatkan kinerjanya agar mendapat hasil yang maksimal berupa reward dan insentif yang terus meningkat. Sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan work engagement akan meningkat. Selain itu, adanya usaha yang lebih keras untuk meningkatkan kinerja dimasa lalu dalam learning goal orientation dapat meningkatkan work engagement yang dimediasi juga oleh job crafting. Dimana ketika karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerjanya, maka work engagement akan ikut meningkat dari segi dedikasinya terhadap perusahaan, dimana perusahaan akan sangat antusias dalam bekerja dan akan merasa bangga dengan pekerjaannya. Hal itu didorong oleh job crafting dari segi absorption dalam hal pemaknaan terhadap pekerjaannya, dimana untuk meningkatkan kinerja dimasa lalunya agar lebih baik lagi maka karyawan harus merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan bukanlah untuk kepentingan pribadi melainkan untuk kepentingan bersama. Dalam hal ini untuk menumbuhkan pemaknaan terhadap pekerjaan diperlukan sebuah apresiasi dari perusahaan agar karyawan merasa bahwa apa yang mereka kerjakan memberikan sumbangsi yang berarti bagi perusahaan maupun karyawan lain. Sehingga work engagement dari segi vigor, dedication dan absorption, dimana karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja, merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job demands memiliki pengaruh positif terhadap work engagement. hasil temuan ini menunjukkan, jika tingkat job demand karyawan PT Sandabi indah Lestari Bengkulu Utara meningkat maka level work engagement karyawan PT Sandabi indah Lestari Bengkulu Utara dapat turut meningkat sejalan dengan peningkatan job demands. Learning goal orientation berpengaruh positif terhadap work engagement . Hal ini menunjukkan semakin tinggi Learning goal orientation karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara, maka semakin tinggi

work engagement yang dimiliki karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Job demands berpengaruh positif terhadap job crafting. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi job demands yang diberikan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara terhadap karyawan, maka semakin tinggi job crafting yang dimiliki oleh karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Learning goal orientation memiliki pengaruh positif job crafting. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Learning goal orientation karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara, maka semakin tinggi job crafting yang dimiliki karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. job crafting memiliki pengaruh positif terhadap work engagement. Hal ini menunjukkan semakin tinggi job crafting karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara, maka akan mendorong terciptanya work engagement di tempat kerja. job crafting mampu memediasi pengaruh Job demands berpengaruh terhadap work engagement. Job crafting bertujuan untuk meningkatkan semangat karyawan dengan memodifikasi job demands. Inilah salah satu alasan yang mendasari mengapa job crafting dibutuhkan di tempat kerja, karena akan secara positif membawa perubahan pada pekerjaan mereka dengan penciptaan lingkungan kerja yang lebih menarik dan bermakna. job crafting mampu memediasi pengaruh Learning goal orientation berpengaruh terhadap work engagement pada karyawan PT Sandabi Indah Lestari di Bengkulu utara. job crafting dapat memediasi hubungan antara learning goal orientation dan work engagement, karena learning goal orientation mungkin secara instrinsik dapat memotivasi karyawan untuk mendesain ulang pekerjaan mereka menjadi lebih menantang, yang kemudian akan lebih meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

PT Sandabi indah Lestari dapat meningkatkan job demands dengan melakukan komunikasi secara langsung dengan karyawan agar perusahaan dapat mendengar apresiasi, keluhan atau hambatan yang terjadi didalam perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mengetahui apa yang menjadi kendala dari pekerjaan tersebut sehingga perusahaan dapat memberikan solusi dari permasalahan tersebut untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. PT Sandabi Indah Lestari juga dapat melakukan peningkatan learning goal orientation dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan usahanya untuk memperoleh hasil yang lebih maksimal seperti memberikan reward maupun meningkatkan insentif sehingga work engagement akan meningkat dari segi semangat karyawan, ketika motivasi karyawan telah terbentuk maka perusahaan dapat meningkatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan bagi karyawan baik didalam maupun diluar perusahaan. PT Sandabi indah Lestari Bengkulu dapat meningkatkan job crafting dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai kebutuhan karyawan, hal ini menjadi penting karena berkaitan langsung dengan kinerja karyawan diperusahaan. Ketika job crafting ditingkatkan maka work engagement akan terus meningkat juga karena karyawan akan semakin bersemangat dan sangat nyaman dalam bekerja karena didukung oleh lingkungan kerja yang baik yang menyebabkan karyawan terus mencoba hal-hal baru

dalam bekerja. PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara dapat melakukan peningkatan work engagement memberikan apresiasi kepada karyawan agar karyawan merasa bahwa apa yang mereka kerjakan memberikan sumbangsi yang berarti bagi perusahaan maupun karyawan lain. Sehingga work engagement dari segi vigor, dedication dan absorption, dimana karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja, merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan sampel yang hanya mencakup persepsi karyawan dari satu organisasi sehingga belum mampu digeneralisasikan. Selanjutnya dengan keterbatasan waktu tersebut peneliti hanya bisa meneliti atau memasukan beberapa variabel saja seperti job demands, learning goal orientation, job crafting dan work engagement. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui pengisian kuesioner, sehingga terdapat kemungkinan adanya data yang bias, misalnya akibat responden mengisi kuesioner secara sembarangan maupun pengisian yang tidak jujur. Kemudian saat penyebaran kuesioner juga membutuhkan waktu yang cukup lama, dikarenakan banyak pekerja lapangan di perusahaan tersebut.

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas lingkup populasi yang akan digunakan sebagai objek penelitian seperti menggunakan populasi dari dua atau lebih organisasi sejenis seperti seluruh Industri sawit di Provinsi Bengkulu. Untuk variabel yang akan diangkat pada penelitian selanjutnya sebaiknya menembangkan variabel lain yang masih merupakan faktor yang mempengaruhi work engagement seperti Psychological Well-Being Karyawan, motivasi, lingkungan kerja, maupun personal resources. Terkait pengumpulan data untuk penelitian selanjutnya, diharapkan orang yang menerima kuesioner adalah orang-orang yang dapat kita percaya serta perlu adanya pengawasan dalam pengisian kuesioner sehingga diharapkan pada saat responden mengisi kuesioner tidak dilakukan secara sembarangan. Terkait waktu penyebaran kuisisioner penelitian selanjutnya harus mencari waktu yang tepat agar kuesioner bisa disebarakan kepada seluruh karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, R, D., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job demands, Learning goal orientation dan Personal Resources Terhadap Work engagement. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) Vol. 1 No. 1, Pp 12-22.
- Babin, B. J dan Zikmund, G. W. (2013). Menjelajahi Riset Pemasaran. 10thed, Jakarta:Salemba Empat.
- Baum, J., Bird, B., & Singh, S. (2011). Practical intelligence of entrepreneurs: Antecedents and a link with new venture growth. Personnel Psychology, Vol. 64 No.2), pp 397–425.

- Button, S.B., Mathieu, J.E. and Zajac, D.M. (1996) Goal Orientation in Organizational Research: A Conceptual and Empirical Foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- Bakker, A.B., Tims, M. & Derks, D., (2012) "Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job crafting and Work engagement", *Human Relations*, Vol 65 No. 10, pp 1359– 1378.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A.B., Tims, M. & Derks, D., (2012) "Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job crafting and Work engagement", *Human Relations*, Vol 65 No. 10, pp 1359– 1378.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 31 No. 2, pp 158-186.
- Elfadina, Ellisa Agri (2021). Di Bengkulu, Kebun Sawit Jadi Pemain Utama Pertumbuhan Ekonomi Daerah. (<https://www.wartaekonomi.co.id/read358149/di-bengkulu-kebun-sawit-jadi-pemain-utama-pertumbuhan-ekonomi-daerah>, (diakses tanggal 03 Desember 2021))
- Emilisa, N., Amirah, E, Y., & Kusuma, I, D. (2020). The Impact of Job demands and Learning goal orientation to Work engagement and Job Stress Mediated by Job crafting: A Study from Event Organizer's Employees, *International Journal of Advanced Science and Technology*, Vol. 29 No. 05 pp. 558-566
- Fraenkel, Jack. R and Norman E. Wallen. (1990). *How to Design and Evaluate Research in Education USA*, San Fransisco State University
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2010). The Job demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, Vol 22 No. 3, pp 224-241.
- Heuvel, M. V., Demerouti, E., & Peeters, M. C. (2015). The job crafting intervention: Effects on learning goal orientation, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 88 No. 3 pp 511– 532.
- Saputra, A. (2019). Analisis Pengaruh Job demands, Learning goal orientation, dan jDaerah Kabupaten Boyolali). Doctoral dissertation. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Joo, B. K., & Park, S. (2010). Career Satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effect of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 31 No. 6, pp 482–500.

- Jones, J. L., Davis, W. D., & Thomas, C. H. (2015). Is Competition Engaging? Examining the Interactive Effects of Goal Orientation and Competitive Work Environment on Engagement. *Human Resource Management*, Vol. 56 No.3, pp 389–405.
- Kain, J., & Jex, S. (2010). Karasek's (1979) job demands-control model: A summary of current issues and recommendations for future research. In *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress*. Emerald Group Publishing Limited.
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work engagement dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, Vol 9, No. 2.
- Laurence GA (2010) Workaholism and expansion and contraction oriented job crafting: The moderating effects of individual and contextual factors. Unpublished doctoral dissertation. Syracuse University.
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2006). A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector, and Parapublic Sector Employees. *Public Administration Review*, Vol. 66 No. 4), pp 279–291.
- Marciano, Paul L. 2010. *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT*. Mexico : McGraw Hill.
- Matsuo, M. (2018). Effect of learning goal orientation on work engagement through job crafting: A moderated mediation approach. *Emerald Publishing Limites*, 220–233.
- Monita, Y., & Mahdani (2020) Pengaruh Job crafting Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Perta Arun Gas (PAG) Lhokseumawe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, Vol. 5, No. 3, pp. 517-529
- Nguyen, H. M., Nguyen, C., Ngo, T. T., & Nguyen, L. V. (2019). The effects of job crafting on work engagement and work performance: A study of vietnamese commercial banks. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, Vol 6 No 2, pp 189-201
- Octarini, A, C, N., Trirahayu, D., & Nisa, C.(2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Job crafting Terhadap Work engagement Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. *jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*. Vol1. No. 1), pp 40 – 55.
- Peeters, M, C, W., Montgomery, J, A., Bakker, B, A., Schaufeli W, B. (2005) Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management* Vol. 12 No. 1, pp 43.
- Rothmann, S. (2010). Factors associated with employee engagement in South Africa. *South African Journal of Industrial Psychology*, Vol 36, No. 2, pp 1-12.
- Sang-Hoon Lee, Yuhjung Shin, dan Seung Ik Baek (2017). The Impact Of Job demands And Resources On Job crafting. *The Journal of Applied Business Research*. Vol 33 No. 4, pp 829-842.

- Schaufeli, M. S., Vicente Gonz•les-Rom & Place City Arnold B. Bakker. (2002). The measurement of engagement dan burnout: A two sample conormatory factor analytic approach. *Journal of happiness studies*, Vol 3, No. 1, pp 71-92.
- Simbula, S., Chiara, P., Guglielmi, D., & Fraccaroli, F.. (2012). Teachers' Well-being and Effectiveness: The Role of The Interplay between Job demands and Learning goal orientation. *Social and Behavioral Sciences*. Vol 69, pp 729-738.
- Slemp, G.R. and Vella-Brodrick, D.A. (2013). The job crafting questionnaire: a new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting, *International Journal of Wellbeing*, Vol. 3, No. 2, pp.126–146.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. Suryana. (2010). *Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: towards a new model of individual job redesign. *Journal of Industrial Psychology*. Vol.36 No.2 pp. 1-9.
- Tims M, Bakker AB, Derks D and Van Rhenen W (2013) Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group and Organization Management* Vol. 38 No. 44, pp 427–454.
- Upadyaya, K., Ph, D., Vartiainen, M., Ph, D., & D, K. S. P. (2016). From Job demands and Resources to Work engagement, Burnout, Life Satisfaction Depressive Symptoms and Occupational Health. *Burnout Research*, Vol. 3 No. 4, pp 101–108.
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 57 No. 6, 995–1015.
- Wedhanta, I. B. Gde., & Wayan, G.S. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Karyawan Oberoi Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen*. Universitas Udayana, Vol. 5 No.10, ISSN 2302-8912.
- Yahya, S, Melhem. (2019). The impact of job crafting on work engagement: evidence from Jordanian universities. *Middle East J. Management*, Vol. 6, No. 5, pp.515-535.