

INFLUENCE EMPLOYEE ENGAGEMENT, WORKLOAD AND JOB CRAFTING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MPM HONDA MOTOR MASTRIP
(PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, BEBAN KERJA DAN JOB CRAFTING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MPM HONDA MOTOR MASTRIP)

Revonuyno Dias Cahya Ramadhan¹, Mawar Ratih Kusumawardani², Aprilia Dian Evasari³

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kediri, Kediri, Indonesia

revonuyno19@gmail.com, mawarratih@uniska-kediri.ac.id, apriladianevasari@uniska.co.id

Abstract

This study aims to describe the phenomenon of the influence of employee engagement, workload, and job crafting on employee performance at MPM Motor Mastrip Surabaya. This research approach uses quantitative, data collection is obtained with primary and secondary data. The population of this study was 36 active employees using saturated sampling. Data analysis techniques use descriptive statistics and inferential statistics by measuring multiple linear regression and hypothesis testing t-test and F-test. The results of this study reveal that the regression equation $Y = 12,544 + 0.231X_1 + 0.404X_2 + 0,678X_3$, meaning if employee engagement, workload, and job crafting are increased then employee performance will also increase by 1 unit. The research hypothesis test obtained that employee engagement, workload, job crafting have a significant partial effect on employee performance. Simultaneously employee engagement, workload, job crafting have a significant effect on employee performance. These results indicate that the Company needs to create a conducive work environment and needs to manage employee workloads that are too high and provide flexibility to employees in adjusting tasks to improve employee performance.

Keywords: Employee Engagement, Workload, Job Crafting, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena pengaruh employee engagement, beban kerja, dan job crafting terhadap kinerja karyawan di MPM Motor Mastrip Surabaya. Pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif, pengambilan data diperoleh dengan data primer dan sekunder. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang aktif berjumlah 36 menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan statistic deskriptif dan statistic inferensial dengan mengukur regresi linear berganda serta uji hipotesis uji t dan uji F. hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa diperoleh persamaan regresi $Y = 12.544 + 0,231X_1 + 0,404X_2 + 0,678X_3$, artinya jika employee engagement, beban kerja, dan job crafting di tingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan 1 satuan. Uji hipotesis penelitian di peroleh bahwa employee engagement, beban kerja, job crafting berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

simultan employe engagement, beban kerja, job crafting berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan perlu mengelola beban kerja karyawan yang terlalu tinggi dan memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam menyesuaikan tugas agar meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Employee Engagement, Beban Kerja, Job Crafiting, Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan besar tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia, yaitu karyawan, yang berperan penting dalam menjalankan proses bisnis serta tugas tugas perusahaan. Untuk mencegah kerugian, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidangnya. Setiap perusahaan tentu membutuhkan karyawan yang mampu bekerja sama secara tim maupun individu, serta memiliki ketahanan dalam menghadapi tekanan dan tuntutan dari atasan. Karyawan adalah elemen kunci dalam perusahaan, selain mesin, uang, dan modal, karena mereka adalah penggerak utama lainnya. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya yang kompeten dan berkualitas dalam menjalankan oprasionalnya. Tidak jarang, perusahaan merekrut karyawan dari luar kota, bahkan luar pulau, demi mendapatkan individu yang berkompeten.

Salah satu organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya adalah industri penjualan sepeda motor. Salah satu industri penjualan sepeda motor yaitu MPM Honda Motor Mastrip yang beralamat di Jl Raya Mastrip no 170 Surabaya. Industri penjualan sepeda motor merupakan sektor ekonomi yang tumbuh dengan cepat, terutama di negara-negara dengan mobilitas yang tinggi. Dengan meningkatnya kebutuhan akan transportasi yang efisien dan terjangkau, permintaan sepeda motor terus mengalami kenaikan. Selain penjualan motor baru, Industri ini juga mencakup perdagangan suku cadang, layanan purna jual, servis dan perawatan. Inovasi teknologi, berkembangnya tren kendaraan listrik, dan perubahan preferensi konsumen turut memengaruhi dinamika pasar, menjadikan industri penjualan motor sebagai salah satu sektor yang kompetitif dan selalu beradaptasi.

Kondisi pekerjaan di MPM Honda Motor umumnya cukup stabil dan terstruktur, dengan fokus pada produktivitas dan efisiensi kerja di industri otomotif. Perusahaan ini memiliki berbagai divisi, mulai dari produksi, pemasaran, hingga layanan purna jual, sehingga jenis pekerjaan dan beban kerja bisa berbeda-beda tergantung posisi. Fleksibilitas kerja di MPM Honda Motor cenderung terbatas, terutama untuk posisi operasional dan produksi yang memerlukan kehadiran fisik di lokasi kerja. Namun, untuk posisi di bidang administrasi atau manajerial, terkadang tersedia fleksibilitas dalam hal jam kerja atau sistem kerja *hybrid*, tergantung pada kebijakan perusahaan dan kebutuhan operasional.

Menurut Silaen (2021:02) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang saat menyelesaikan tanggung jawabnya. Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat keberhasilan seorang dalam menyelesaikan tugas secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada sekelompok orang dalam suatu organisasi. Karena karyawan memerlukan penilaian sebagai umpan balik setelah mencapai target, penilaian harus dibuat untuk mengawasi kinerja karyawan. Sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan karena produktifitas berhubungan langsung dengan sumber daya manusia. Tujuan manusia untuk mendapat laba pasti akan meningkat jika produktifitas perusahaan meningkat, dan kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam peningkatan produktifitas ini. Dalam penelitian Sari (2021:32) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu kerja sama, inisiatif, tanggung jawab, kuantitas kerja, dan kualitas kerja.

Menurut Aiyub (2021:03) *Employee engagement* adalah sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi yang di harapkan mampu meningkatkan produktifitas pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan. Karyawan dengan *employee engagement* yang tinggi tidak akan mengeluhkan beban kerja mereka, melainkan merasa sangat bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Situasi ini membuat mereka nyaman dengan pekerjaan lingkungan, dan apa yang mereka lakukan, yang pada akhirnya membawa mereka kepada kepuasan kerja. Menurut Letsoin & Ratnasari (2020:19) keterlibatan karyawan atau *employee engagement* merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta. Keterlibatan karyawan sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang diterima. Ketika beban kerja yang diberikan seimbang dan sesuai dengan kapasitas karyawan biasanya akan merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam tugas mereka. Sebaliknya beban kerja yang berlebihan atau kurang terkelola dapat menyebabkan stress, kelelahan dan penurunan tingkat keterlibatan.

Beban kerja yaitu dimana ketrampilan seorang pekerja individu diperlukan agar dapat melakukan tugas - tugas yang telah diberikan. Paramitadewi (2017:23) menjelaskan beban kerja ditunjukkan dengan jumlah pekerjaan wajib dikerjakan serta batasan waktu yang dimiliki pekerja untuk mengerjakan tugasnya, serta kemampuan dalam menilai secara subjektif tentang pekerjaan yang diberikan. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat mendorong karyawan melakukan *job crafting*, yaitu proses di mana karyawan secara proaktif membentuk ulang tugas-tugas mereka agar lebih selaras dengan kekuatan, minat, dan nilai pribadi mereka. Ketika beban kerja yang diberikan tidak terlalu berat atau kaku, karyawan memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja dengan tetap memenuhi tanggung jawab yang ditetapkan.

Vermooten (2019:45) mengemukakan bahwa *job crafting* merupakan proses dimana karyawan menyesuaikan lingkungan kerja mereka atas inisiatif karyawan itu sendiri untuk memastikan bahwa kebutuhan mereka akan keselarasan dengan lingkungan mereka terpenuhi dan untuk meningkatkan kebermaknaan aktivitas terkait pekerjaan mereka. Perilaku ini dilakukan dengan tujuan agar pekerjaan lebih sesuai dengan minat, keterampilan, dan nilai-nilai pribadi mereka. *Job crafting* menjadi relevan karena organisasi masa kini tidak lagi sepenuhnya mengandalkan kebijakan *top-down*, sebaliknya, mereka juga mengakui pentingnya inisiatif karyawan dalam menyesuaikan pekerjaannya. Melalui penyesuaian ini, karyawan dapat berperan aktif dalam memperbaiki pengalaman kerja mereka, memperkuat keterlibatan, dan menemukan makna yang lebih dalam tugas-tugas mereka. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa *job crafting* berdampak positif tidak hanya pada kepuasan dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Semakin tinggi tingkat *job crafting* seorang karyawan akan melaksanakan perannya dalam pekerjaan dengan lebih baik dan terlibat secara psikologis. Menurut Robledo (2019:71) *Job crafting* menjadi salah satu mekanisme yang memungkinkan karyawan untuk terlibat lebih jauh dengan pekerjaan yang dihasilkan sehingga mencapai hasil yang positif bagi perusahaan.

Research gap pada penelitian ini dilatar belakangi dari jurnal menurut Mandasari & Irawanto (2024:441) *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Irawati & Carrollina (2017:57) menyatakan bahwa beban kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Rojuaniah (2023:22694) mengemukakan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan ada juga pengaruh yang berbeda dari variabel diatas antara lain yaitu menurut Sari (2021:576) menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi. Selanjutnya menurut Simanjuntak & Frimayasa (2023: 267) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Global Arrow Jakarta.

Selanjutnya menurut Albana (2019:217) menjelaskan bahwa *job crafting* tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Terminal Teluk Lamong. Dengan adanya perbedaan ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel - variabel diatas.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terkait kinerja karyawan pada MPM Honda Motor Mastrip disebabkan oleh kurangnya tingkat antusiasme terhadap pekerjaannya. Kurang maksimalnya kinerja karyawan dilihat dari produktivitas kualitas kerja kedisiplinan dan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di MPM Honda Motor Mastrip, beberapa karyawan menyatakan bahwa seluruh karyawan sudah bertanggung jawab serta berkontribusi sesuai dengan kemampuan dan bidangnya, namun masih ada beberapa permasalahan yang timbul.

Adapun beberapa Permasalahan yang pertama adalah dalam *Employee Engagement*. Ada beberapa karyawan yang belum sepenuhnya semangat dalam mengerjakan pekerjaannya serta dapat dilihat dari energi dan stamina yang tinggi saat bekerja. Kedua, kurangnya keterikatan perasaan dengan pekerjaannya sehingga kurang merasa antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Ketiga, ketidakmampuan karyawan konsentrasi dan serius dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Permasalahan selanjutnya yaitu beban kerja yang pertama, disebabkan adanya faktor tuntutan tugas dimana dalam MPM Honda Motor Mastrip mengalami tuntutan target pada akhir bulan yang mengharuskan seorang karyawan melakukan lembur agar bisa mencapai target yang di tetapkan oleh seorang atasan. Kedua, *jobdesc*, marketing perusahaan diharuskan membuat *ivent* atau pameran setiap bulannya, dan beberapa karyawan ditunjuk untuk berpartisipasi dalam pameran tersebut walau sering kali tidak sesuai dengan *jobdesc* nya. Ketiga, karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih pekerjaan yang harus di selesaikan secara bersamaan.

Permasalahan yang ditemukan peneliti selanjutnya adalah *job crafting*. Pertama, ketrampilan pegawai yang ada di MPM Honda Motor Mastrip juga perlu ditingkatkan untuk ketrampilan seperti memperbanyak *ivent* dan pameran-pameran untuk meningkatkan kinerja karyawan guna memaksimalkan kinerja karyawan, kedua tanggung jawab para pekerja yang ada di MPM Honda Motor Mastrip dinilai kurang dengan persoalan absensi dan target karyawan.

Urgensi permasalahan pada penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi secara mandalam faktor - faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, baik untuk mendukung peningkatan performa MPM Motor Mastrip secara keseluruhan maupun untuk memperkaya kajian ilmiah dalam bidang sumber daya manusia. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan kontribusi teoritis yang signifikan.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* secara parsial terhadap Kinerja karyawan di MPM Honda Motor Mastrip.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di MPM Honda Motor Mastrip
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Crafting* secara parsial terhadap kinerja karyawan di MPM Honda Motor mastrip.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja, *Job Crafting* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di MPM Honda Motor Mastrip.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Silaen (2021:02) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas secara keseluruhan pada periode tertentu. Selain itu,

kinerja juga dapat merujuk pada penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam satu organisasi.

Menurut Sadat (2020:03) Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat krusial bagi perusahaan. Kinerja mencerminkan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan peranannya di perusahaan dalam periode waktu tertentu. Hal ini penting karena kinerja karyawan berperan sebagai faktor penentu dalam keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Chairunnisah (2021:02) prestasi yang dicapai oleh seseorang, dikenal sebagai *actual performance* atau *job performance*. Seorang karyawan yang menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta mencapai hasil yang memuaskan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian yang diperoleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan, biasanya diukur berdasarkan standar tertentu seperti kualitas, kuantitas, dan waktu. Kinerja mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang atau tim dalam menyelesaikan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Widodo & Yandi (2022:03) mengemukakan beberapa pendapat indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kemampuan teknis
Kemampuan teknis mengacu pada pengetahuan, ketrampilan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu dengan memanfaatkan alat, perangkat, atau metode tertentu.
- 2) Kemampuan konseptual
Kemampuan konseptual mengacu pada keterampilan untuk memahami, menganalisis, dan menyelesaikan masalah yang bersifat abstrak atau kompleks dengan pendekatan yang sistematis dan terorganisir.
- 3) Tanggung jawab
Tanggung jawab adalah kewajiban untuk mengatur, memantau, dan menyelesaikan tugas atau peran tertentu dengan cara yang benar, akurat, dan sesuai dengan peraturan yang ada.
- 4) Inisiatif
Kemampuan atau tindakan untuk melalui langkah pertama dalam suatu situasi atau pekerjaan tanpa perlu di perintah atau diarahkan oleh orang lain.
- 5) Kemampuan hubungan interpersonal
Merujuk pada kemampuan dan ketrampilan individu dalam berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja bersama orang lain dengan cara yang efektif.

Employee Engagement

Employee Engagement merupakan sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan & Kusumawardani (2024:168) *employee engagement* tingkat keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Bridger (2022:09) keterlibatan karyawan adalah proses dan hasil di mana individu berkontribusi secara aktif dan merasa terhubung secara pribadi dengan keberhasilan sebuah bisnis.

Menurut Rachmadani (2023:79) *Employee Engagement* adalah komitmen emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Komitmen ini menunjukkan bahwa karyawan sungguh-sungguh peduli terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat kerja mereka bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan sebagai *employee engagement* mengacu pada sejauh mana karyawan terlibat, berkomitmen, dan antusias terhadap pekerjaan mereka serta

hubungan mereka dengan organisasi, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Menurut Erwina (2020:80) mengemukakan indikator dari *employee engagement* :

- 1) *Virgor*
Antusiasme, gairah, dan motivasi yang kuat, serta kemampuan untuk terus bekerja dengan penuh energi, meskipun dihadapkan pada tantangan atau kesulitan.
- 2) *Dedication*
Dedikasi merujuk pada keterkaitan emosional yang mendalam, di mana seseorang merasa bangga, terdorong, dan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya.
- 3) *Absorption*
Kondisi ketika seseorang sangat tenggelam atau terfokus dalam pekerjaannya sehingga mereka sepenuhnya terlibat dan sulit untuk melepaskan diri dari tugas tersebut.

Beban Kerja

Menurut Nurhandayani (2022:108) beban kerja dapat diartikan sebagai kondisi di mana kemampuan untuk menyelesaikan tugas terbatas. Ketika karyawan melaksanakan pekerjaannya, mereka mampu menyelesaikan tugas hanya sampai pada batas waktu. Menurut pernyataan Widyastuti (2019:19) beban kerja adalah kumpulan atau rangkaian tugas yang harus dilaksanakan oleh sebuah unit organisasi atau individu eksekutif dalam jangka waktu tertentu dan memiliki kemungkinan memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Irawati & Carrollina (2020:51) beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja mencakup sekumpulan atau sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merujuk pada total tugas atau tanggung jawab yang perlu diselesaikan oleh individu tau tim dalam jagka waktu tertentu. Beban ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja, bergantung pada kemampuan, waktu, serta sumber daya yang dimiliki untuk menyelesaikannya.

Menurut Munandar (2014:80) menjelaskan indikator beban kerja :

- 1) Target yang harus dicapai adalah pandangan individu mengenai seberapa besar target kerja yang diberikan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi pekerjaan mengacu pada pandangan individu terhadap situasi pekerjaannya, termasuk menghadapi kejadian tak terduga, seperti melakukan pekerjaan tambahan di luarjam yang di tentukan.
- 3) Standar pekerjaan merujuk pada individu terhadap tugas yang harus di selesaikan, seperti perasaan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Job Crafting

Menurut pendapat Demerouti (2015:03) *job crafting* didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk mengubah batasan fisik tugas dalam pekerjaannya (seperti jenis atau jumlah kegiatan), batasan kognitif tugas (cara seseorang memandang pekerjaannya), serta batasan relasional dalam pekerjaan (yaitu dengan siapa seseorang berinteraksi di tempat kerja). Tujuan dari perubahan ini adalah agar karyawan lebih terlibat, puas, ulet, dan berkembang dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Astuti (2023:05) mengemukakan *job crafting* adalah proses peningkatan keterlibatan karyawan melalui penyesuaian dengan lingkungan kerja sekitarnya. Menurut Vermooten (2019:11) *job crafting* adalah proses dimana karyawan secara proaktif menyesuaikan lingkungan kerja mereka sendiri untuk memastikan terpenuhinya kebutuhan akan keselarasan dengan lingkungan tersebut, sekaligus meningkatkan makna dari aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Job crafting* adalah proses di mana karyawan secara aktif mengubah atau menyesuaikan pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan minat, kekuatan, atau kebutuhan pribadi mereka.

Menurut Tims (2012:25) indikator *job crafting* meliputi :

- 1) Memperluas sumber daya
Untuk meningkatkan jumlah dan mutu sumber daya berbagai komponen yang mendukung produktivitas serta efisiensi tenaga kerja dalam suatu ekonomi atau sector industri.
- 2) Menurunkan tekanan di tempat kerja
Mengurangi tekanan di tempat kerja berarti usaha untuk menurunkan tingkat stress, beban kerja yang berlebihan, serta tuntutan yang dapat memicu ketegangan fisik atau mental pada karyawan.
- 3) Meningkatkan interaksi sosial
Meningkatkan interaksi sosial merupakan usaha untuk memperbanyak dan memperkuat komunikasi serta hubungan antara individu tau kelompok dalam suatu lingkungan.
- 4) Meningkatkan ketrampilan dalam situasi sulit
Meningkatkan ketrampilan dalam situasi sulit merupakan proses pengembangan kemampuan individu untuk menghadapi, mengatasi, dan menyelesaikan berbagai tantangan atau masalah yang muncul dalam kondisi yang penuh tekanan atau rumit.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sihotang (2023:03) pendekatan kuantitatif juga dikenal sebagai pendekatan positivisme karena didasarkan pada prinsip-prinsip filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk membuktikan atau mengkonfirmasi suatu hal dengan menggunakan angka-angka dalam analisis statistic untuk menyelesaikan permasalahan penelitian.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MPM Honda Motor Mastrip Surabaya yang beralamat di Jl Raya Mastrip No. 170 Surabaya.

Populasi dan Sampel

Menurut Sihotang (2023:87) populasi merujuk pada area generalisasi yang mencakup entitas atau subjek dengan atribut dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti, yang nantinya akan menghasilkan kesimpulan. Agung & Yuesti (2019:39) mengemukakan populasi tidak hanya mencakup manusia, tetapi juga objek dan unsur-unsur alam lainnya. Populasi tidak terbatas pada jumlah entitas yang diteliti, melainkan mencakup seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan MPM Honda Motor Mastrip Surabaya yang berjumlah 36 karyawan.

Agung & Yuesti (2019:39) menyatakan sampel merupakan sebagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sihotang (2023:88) sampel adalah sebagian dari jumlah dan atribut yang ada dalam populasi yang lebih besar. Dalam situasi di mana populasi terlalu besar untuk diteliti secara keseluruhan karena keterbatasan dana, waktu, dan sumber daya, peneliti dapat memilih untuk mempelajari sebagian populasi tersebut yang disebut sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan MPM Honda Motor Mastrip Surabaya yang berjumlah 36 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Agung & Yuesti (2019:47) mengemukakan sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini biasanya diterapkan ketika ukuran populasi relative kecil, yaitu kurang dari 30 individu. Sampling jenuh juga dikenal dengan istilah sensus.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Person Correlation	r Tabel (df=n-2)	Sig(2-tailed)	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	X1.1	0,964	0,329	0,000	Valid
	X1.2	0,968	0,329	0,000	Valid
	X1.3	0,896	0,329	0,000	Valid
	X1.4	0,876	0,329	0,000	Valid
	X1.5	0,972	0,329	0,000	Valid
	X1.6	0,957	0,329	0,000	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,949	0,329	0,000	Valid
	X2.2	0,990	0,329	0,000	Valid
	X2.3	0,990	0,329	0,000	Valid
	X2.4	0,974	0,329	0,000	Valid
	X2.5	0,913	0,329	0,000	Valid
	X2.6	0,978	0,329	0,000	Valid
<i>Job Crafting</i>	X3.1	0,883	0,329	0,000	Valid
	X3.2	0,939	0,329	0,000	Valid
	X3.3	0,940	0,329	0,000	Valid
	X3.4	0,926	0,329	0,000	Valid
	X3.5	0,963	0,329	0,000	Valid
	X3.6	0,949	0,329	0,000	Valid
	X3.7	0,962	0,329	0,000	Valid
	X3.8	0,959	0,329	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,916	0,329	0,000	Valid
	Y.2	0,927	0,329	0,000	Valid
	Y.3	0,975	0,329	0,000	Valid
	Y.4	0,988	0,329	0,000	Valid
	Y.5	0,988	0,329	0,000	Valid
	Y.6	0,970	0,329	0,000	Valid
	Y.7	0,946	0,329	0,000	Valid
	Y.8	0,975	0,329	0,000	Valid
	Y.9	0,950	0,329	0,000	Valid
	Y.10	0,949	0,329	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi (*Person Correlation*) semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$. Dapat diketahui nilai r tabel mnnggunakan rumus $df = n-2$ atau $36-2 = 34$, maka r tabel yang didapatkan sebesar 0,329.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	<i>Employee Engagement (X1)</i>	0,973	> 0,60	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	0,984	> 0,60	Reliabel
3	<i>Job Crafting (X3)</i>	0,978	> 0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,991	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua item variabel memiliki Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga data dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Sig.	Ketentuan	Keterangan
1	<i>Employee Engagement (X1)</i>	0,170	> 0,05	Normal
2	Beban Kerja (X2)	0,170	> 0,05	Normal
3	<i>Job Crafting (X3)</i>	0,170	> 0,05	Normal
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,170	> 0,05	Normal

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan analisis statistik dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai p-value sebesar 0.170 lebih besar dari 0.05, yang berarti tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, yang memenuhi asumsi normalitas dalam analisis regresi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	<i>Employee Engagement (X1)</i>	0,756	7.74	Bebas Multikolinieritas
2	Beban Kerja (X2)	0,540	4.801	Bebas Multikolinieritas
3	<i>Job Crafting (X3)</i>	0,742	4.096	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai Tolerance dan VIF untuk setiap variabel independen (*Employee Engagement*, *Beban Kerja*, dan *Job Crafting*) berada dalam batas yang wajar. Oleh karena itu, tidak terdapat masalah multikolinieritas yang signifikan dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Linieritas

Tabel 5 Hasil Uji Linieritas

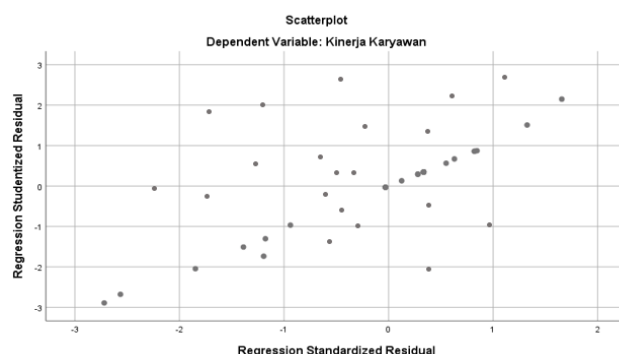
No	Variabel	F	Sig.	Keterangan
1	<i>Employee Engagement (X1)</i>	0,782	0.719	Linieritas
2	Beban Kerja (X2)	0,692	0,772	Linieritas
3	<i>Job Crafting (X3)</i>	0,816	0,861	Linieritas

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variable *employee engagement*, beban kerja dan *job crafting* memiliki hubungan linier terhadap kinerja karyawan dengan masing - masing nilai sig. *Deviation from linearty* untuk X1 sebesar 0.719, X2 sebesar 0,772 dan X3 sebesar 0,861 > 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas, maka diketahui jika titik menyebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan jika jawaban responden bervariasi dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,231	4.846	2,032	0.004	Ha diterima
Beban Kerja (X2)	0,404	3.378	2,032	0.002	Ha diterima
<i>Job Crafting</i> (X3)	0,678	3.029	2,032	0.005	Ha diterima
Konstanta (a)					12.544
Toleransi					0,05
R					0.931
R ²					0.866
Adjusted R ²					0.843
F hitung					209.716
F tabel					2.888
Sig. F					0.000

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 12.544 + 0,231X_1 + 0,404 X_2 + 0,678 X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan:

- 1) Nilai Konstanta (a)
Nilai konstanta sebesar 12.544 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variable *employee engagement* (X1), beban kerja (X2), dan *job crafting* (X3), maka variable kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 12.544.
- 2) Koefisien *Employee Engagement* (X1)
Variabel *employee engagement* (X1) memiliki nilai sebesar 0.231, jika variabel *employee engagement* (X1) naik 1 satuan, maka variable kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0.231.
- 3) Koefisien Beban Kerja (X2)
Variabel beban kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,404 jika variabel beban kerja (X2) naik 1 satuan, maka variable kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0.404.

4) Koefisien *Job crafting* (X3)

Variabel *job crafting* (X3) memiliki nilai sebesar 0.678, jika variabel *job crafting* (X3) naik 1 satuan, maka variable kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0.678.

Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	4.846	0.004	berpengaruh signifikan
Beban Kerja (X2)	3.378	0.002	berpengaruh signifikan
<i>Job Crafting</i> (X3)	3.029	0.005	berpengaruh signifikan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung untuk *Employee Engagement* adalah 4.846 dengan nilai signifikansi sebesar 0.004. Karena nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari 0.05, maka Hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Sebaliknya, Hipotesis Alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Untuk variabel Beban Kerja, nilai t hitung yang diperoleh adalah 3.378 dengan nilai signifikansi 0.002. Karena nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari 0.05, maka Hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Sebaliknya, Hipotesis Alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Hasil uji t untuk *Job Crafting* menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.029 dengan nilai signifikansi 0.005. Karena nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari 0.05, maka Hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan bahwa *Job Crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Sebaliknya, Hipotesis Alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F

F	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
209.716	0.000	0.005	Berpengaruh Secara Simultan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Hasil uji F pada tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 209.716 dengan p-value sebesar 0.000, yang jauh lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan ketiga variabel independen tersebut (*Job Crafting*, *Employee Engagement*, dan Beban Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabilitas Kinerja Karyawan. Artinya, ketiga variabel tersebut berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0.931	0.866	0.843

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Pada model regresi linier berganda, nilai R sebesar 0.931 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (*Job Crafting*, *Employee Engagement*, Beban Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai ini menggambarkan kekuatan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Sementara itu, R Square (R^2) sebesar 0.866 menunjukkan bahwa 86.6% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yang digunakan dalam model (*Job Crafting*, *Employee Engagement*, dan Beban Kerja). Ini berarti bahwa model regresi ini cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Adapun Adjusted R Square yang bernilai 0.843 memberikan informasi yang lebih akurat dengan mempertimbangkan jumlah variabel dalam model. Nilai ini sedikit lebih rendah dibandingkan R^2 , namun tetap menunjukkan bahwa model yang dibangun sangat baik dalam menjelaskan variabel dependen.

Terakhir, *Standard Error of the Estimate* sebesar 1.493 menunjukkan deviasi standar dari prediksi model, yang memberikan gambaran tentang sejauh mana model regresi ini dapat diprediksi dengan akurasi yang baik. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam Kinerja Karyawan dan memiliki tingkat keandalan yang sangat tinggi.

4.2 Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di MPM Honda Motor Mastrip

Pada sub bab sebelumnya telah dijelaskan analisis data dan perhitungan mengenai Hipotesis pertama, di peroleh nilai t_{hitung} sebesar $4.846 > t_{tabel}$ sebesar 2.036. Karena nilai signifikan ($0,004 < 0,05$), maka Hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Sebaliknya, Hipotesis Alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dari penelitian terdahulu menyebutkan bahwa *employee engagement* berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan Taqiyuddin (2022:6569). Hasil penelitian lainnya yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Putri & Purnamasari (2021:130). Sedangkan sebaliknya Menurut penelitian Taqiyuddin (2022:6569) menjelaskan bahwa tingkat *employee engagement* di KPP Pratama Jombang secara deskriptif termasuk dalam kategori baik, yang tercermin dari tanggapan responden secara keseluruhan yang sesuai dengan harapan. Berdasarkan hasil analisis hipotesis, variabel keterlibatan karyawan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Jombang.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di MPM Honda Motor Mastrip

Pada sub bab sebelumnya telah dijelaskan analisis data dan perhitungannya mengenai Hipotesis kedua, di peroleh nilai t_{hitung} sebesar $3.378 < t_{tabel}$ 2.036. Karena nilai signifikan ($0,002 < 0,05$), maka Hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan ditolak. Sebaliknya, Hipotesis Alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dari penelitian terdahulu Nksen (2021:109) yang menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Menurut Nabila & Syarvina (2022:2790) menjelaskan bahwa berdasarkan hasil analisis beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena para karyawan dapat mengelola beban kerja mereka dengan baik. Namun, terdapat pengaruh negative yang signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV.

Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kinerja Karyawan di MPM Honda Motor Mastrip

Pada sub bab sebelumnya telah dijelaskan analisis data dan perhitungan mengenai Hipotesis ketiga di peroleh nilai t_{hitung} sebesar $3.029 < t_{tabel}$ sebesar 2.036 . karena nilai signifikan $(0,005) < 0,05$, maka Hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan bahwa *Job Crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Sebaliknya, Hipotesis Alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa *job crafting* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Lestari & Rojuaniah (2023:22692). Hasil penelitian lainnya menyatakan bahwa *Job crafting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yulivianto (2019:1020).

Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja, dan *Job Crafting* Terhadap Kinerja Karyawan di MPM Honda Motor Mastrip

Hasil riset yang telah dilakukan sebagai bukti Hipotesis keempat (H_4) menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} $209.716 > f_{tabel}$ Signifikan. t $(0,000) < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan ketiga variable independen tersebut (*Employee Engagement*, Beban Kerja, dan *Job Crafting*) secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabilitas Kinerja Karyawan. Artinya, ketiga variable tersebut berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

Secara simultan terdapat hasil penilitian yang menyatakan bahwa *employee engagement*, beban kerja, dan *job crafting* terhadap kinerja karyawan Putri & Purnamasari (2021:130).

5. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja, dan *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan di MPM Motor Mastrip Surabaya. Berikut adalah Kesimpulan yang dapat disampaikan :

- 1) *Employee Engagement* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan MPM Motor Mastrip, hal ini dibuktikan t_{hitung} $4.846 > t_{tabel}$ sebesar 2.036 dengan Signifikan. t $(0,004) < 0,05$.
- 2) Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan MPM Motor Mastrip, hal ini dibuktikan t_{hitung} $3.378 < t_{tabel}$ sebesar 2.036 dengan Signifikan. t $(0,002) < 0,05$.
- 3) *Job Crafting* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan MPM Motor Mastri phal ini dibuktikan t_{hitung} $3.029 < t_{tabel}$ 2.036 dengan Signifikan. t $(0,005) < 0,05$
- 4) *Employee Engagement*, Beban Kerja, dan *Job Crafting* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MPM Motor Mastrip, dibuktikan dengan nilai f_{hitung} $209.716 > f_{tabel}$ sebesar 2.901 Signifikan. t $(0,000) < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. R. Silaen *et al.*, *Kinerja Karyawan*. 2021.
- [2] D. P. Sari, I. Megawati, and I. Heriyanto, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung," *Maj. Bisnis IPTEK*, vol. 13, no. 1, pp. 31-44, 2020, doi: 10.55208/bistek.v13i1.144.
- [3] Aiyub, E. Yusuf, R. Bintan, Adnan, and Azhar, "The Effect of Employee Engagement on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable and Percieved Organization Support as a Moderating Variable at The Regional Secretariat of Bireuen District," *J. Visioner Strateg.*, vol. 10, no. 2, pp. 1-15, 2021.
- [4] V. R. Letsoin and S. L. Ratnasari, "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan

- Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Dimens.*, vol. 9, no. 1, pp. 17-34, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i1.2316.
- [5] K. F. Paramitadewi, “Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan,” 2017, *Udayana University*.
- [6] N. Vermooten, B. Boonzaier, and M. Kidd, “Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention,” 2019, *scielo.org.za*.
- [7] E. Robledo, S. Zappalà, and G. Topa, “Job crafting as a mediator between work engagement and wellbeing outcomes: A time-lagged study,” 2019, *mdpi.com*.
- [8] R. A. Mandasari and D. W. Irawanto, “Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *J. Kewirausahaan dan Inov.*, vol. 2, no. 4, pp. 1004-1015, 2024, doi: 10.21776/jki.2023.02.4.06.
- [9] R. Irawati and D. A. Carrollina, “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia,” *Inovbiz J. Inov. Bisnis*, vol. 5, no. 1, p. 51, 2017, doi: 10.35314/inovbiz.v5i1.171.
- [10] R. A. Lestari and Rojuaniah, “Pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Karyawan dan Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja,” *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 7, no. 3, pp. 22684-22698, 2023.
- [11] M. Sari, “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Rawat Jalan Rsud H. Abdul Manap Kota Jambi,” *J. Manaj. Terap. dan Keuang.*, vol. 10, no. 03, pp. 567-580, 2021, doi: 10.22437/jmk.v10i03.15773.
- [12] M. Farhan Simanjuntak and A. Frimayasa, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta,” *J. Portofolio J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 258-269, 2023.
- [13] H. Albana, “Pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Karyawan di PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 210-219, 2019.
- [14] P. A. Sadat, S. Handayani, and M. Kurniawan, “Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang,” *Inov. J. Manaj.*, vol. 9, no. 1, pp. 23-29, 2020.
- [15] R. Chairunnisah, S. KM, and P. M. F. H. Mataram, *Kinerja K.* 2021.
- [16] D. Setyo Widodo and A. Yandi, “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM),” *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 1, pp. 1-14, 2022, doi: 10.38035/jim.v1i1.1.
- [17] B. W. Kurniawan and M. R. Kusumawardani, “Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi,” *AKSARA J. Ilmu Pendidik. Nonform.*, vol. 10, no. 1, pp. 167-178, 2024.
- [18] E. Bridger, *Employee engagement: A practical introduction*. books.google.com, 2022.
- [19] N. Alifyah Rachmadani, P. Yuan Swandayani, Y. Safira, and K. Adi Widya Wiratama, “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpr Hasamitra Kota Palopo,” *J. Ekon. Manaj. Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 1-6, 2023, doi: 10.59818/kontan.v2i3.570.
- [20] E. Erwina, “Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu,” *JEMMA (Journal Econ. Manag. Accounting)*, vol. 3, no. 2, p. 173, 2020, doi: 10.35914/jemma.v3i2.441.
- [21] A. Nurhandayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja,” *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 2, pp. 108-110, 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [22] N. Widyastuti, “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat,” *J. Maksipreneur Manajemen, Koperasi, dan Entrep.*, vol. 4, no. 2, p. 15, 2015, doi: 10.30588/jmp.v4i2.101.

- [23] A. Munandar, *Analisis Kebutuhan SDM berdasarkan Beban Kerja dengan Metode WISN (Workload Indicator Staffing Need) di Unit Kerja Rekam Medik RSUD Prambanan* etd.repository.ugm.ac.id, 2014.
- [24] E. Demerouti, A. B. Bakker, and J. M. P. Gevers, "Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing," *J. Vocat. Behav.*, 2015.
- [25] K. I. Astuti, "Analisis Pengaruh Job Crafting Dan Personal Resources Terhadap Kinerja Dengan Variabel Intervening Work Engagement Pada Karyawan UMKM di Yogyakarta," *Thesis*, p. 157, 2023.
- [26] M. Tims, A. B. Bakker, and D. Derks, "Development and validation of the job crafting scale," *J. Vocat. Behav.*, 2012.
- [27] H. Sihotang, *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2023.
- [28] A. A. P. Agung and A. Yuesti, *Metode-Penelitian-Bisnis-Kuantitatif-Dan-Kualitatif*, vol. 1, no. 1. 2019.
- [29] A. Taqiyuddin, Lailatus Sa'adah, and Nanik Lailatul Mukarromah, "Akhmad TaqiyuddinPENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BUDAYA ORGANISASI," *J. Inov. Penelit.*, vol. 3, no. 6, pp. 6565-6572, 2022.
- [30] N. V Putri and I. Purnamasari, "'Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF),'", *J. Manag. Bus. Res.*, vol. 1, no. 2, pp. 127-132, 2021.
- [31] V. S. Nabila and W. Syarvina, "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania," *J. Kewarganegaraan*, vol. 6, no. 2, pp. 2788-2797, 2022.
- [32] A. Neksan, M. Wadud, and S. Handayani, "Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 2, no. 2, pp. 105-112, 2021, doi: 10.47747/jnmpsdm.v2i2.282.
- [33] T. S. Yulivianto, "Job Crafting Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 4, pp. 1017-1028, 2019.