

## PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PEGAWAI LAPAS KELAS III RANGKASBITUNG

Natanael Galang Yoga Tama<sup>1(a)</sup>, Odi Jarodi<sup>2(b)</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

<sup>a)</sup>[natanael23.yt@gmail.com](mailto:natanael23.yt@gmail.com), <sup>b)</sup>[odi.30jarodi@gmail.com](mailto:odi.30jarodi@gmail.com)

### INFORMASI ARTIKEL

#### Article History:

Dikirim:

08-10-2023

Diterbitkan Online:

01-09-2024

#### Kata Kunci:

*Job Crafting*, *Work Engagement*, Petugas Pemasarakatan

#### Keywords:

*Job Crafting*, *Work Engagement*, *Correctional Officer*

#### Corresponding Author:

[natanael23.yt@gmail.com](mailto:natanael23.yt@gmail.com)

#### DOI:

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v6i3.864>

### ABSTRAK

Lembaga Pemasarakatan merupakan Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan yang memiliki tugas dan fungsi untuk melakukan pembinaan kepada Warga Binaan Pemasarakatan. Dengan begitu para Petugas Pemasarakatan dituntut untuk memiliki *work engagement* atau keterlibatan kerja dalam pelaksanaan tugasnya, dimana salah satu faktor yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja adalah *job crafting*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* Petugas Lapas Kelas III Rangkasbitung. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi dan sampel sejumlah 63 Petugas dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel. Alat bantu pengujian menggunakan *software IBM SPSS 20*. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil regresi antara kedua variabel sebesar  $Y = 39.584 + 0.281X$  dan hasil analisis pengujian hipotesis melalui uji determinasi menunjukkan bahwa variabel *Job crafting* memiliki pengaruh sebesar 10.8% terhadap *Work engagement* Petugas Lapas Kelas III Rangkasbitung. Kemudian dari hasil nilai t hitung sebesar (5.045) > dari t tabel (2.000) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara *job crafting* terhadap *work engagement* petugas lapas kelas III Rangkasbitung.

### ABSTRACT

A correctional institution is a correctional technical implementation unit that has the duty and function to provide guidance to prisoners. That way, the correctional officers are required to have work engagement or work involvement in carrying out their duties, and one of the factors that can increase work engagement is job crafting. This study aims to determine the effect of job crafting on the work engagement of Class III Rangkasbitung Correctional Officers. This research method uses quantitative methods with a population sample of 63 officers, where the entire population is sampled. There are a total of 38 statement items that will be researched and distributed to all officers. Based on the results of the study, the regression results between the two variables were  $Y = 39.584 + 0.281X$ , and the results of hypothesis testing analysis through the determination test showed that the job crafting variable had an influence of 10.8% on the work engagement of Class III Rangkasbitung Prison Officers. Then, from the results of the t value of (5.045) > from the t table (2,000), which means  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, the conclusion of this study is that there is a positive relationship between job crafting and work engagement among class III prison officers in Rangkasbitung.

## PENDAHULUAN

Lembaga Pemasyarakatan merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah naungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dimana Lembaga Pemasyarakatan sendiri memiliki tugas dan fungsinya untuk melaksanakan pembinaan terhadap para Warga Binaan Pemasyarakatan baik itu pembinaan kemandirian maupun pembinaan kepribadian dimana nantinya diharapkan para Warga Binaan Pemasyarakatan dapat kembali kedalam lingkungan masyarakat dan mampu berintegrasi secara baik serta telah menyadari dan tidak akan mengulangi kesalahan pelanggaran hukum.

Lembaga Pemasyarakatan pada saat ini juga dituntut untuk dapat menghasilkan penerimaan negara bukan pajak (PNBP) sesuai yang diamanatkan pada Surat Edaran Direktorat Jenderal Pemasyarakatan nomor PAS.3-PK.01.05.11-96 dimana dalam pelaksanaan pembinaan kemandirian Lemabga Pemasyarakatan diupayakan untuk menghasilkan PNBP. Pada tahun 2023 Kementerian Hukum dan HAM sendiri ditargetkan sebesar Rp. 4,256 triliun.

**Tabel 1. PNBP Lapas Kelas III Rangkasbitung**

Tahun	PNBP
2021	Rp. 9.500.000
2022	Rp. 3.300.000

Sumber: Sub Seksi Pembinaan (2023)

Berdasarkan tabel diatas Lapas Kelas III Rangkasbitung ditahun 2022 mengalami penurunan PNBP dari tahun 2021 sebanyak 288% hal ini mengindikasikan kurangnya *Work Engagement* para pegawai

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya organisasi dalam hal ini Lembaga Pemasyarakatan harus mengacu pada Rencana Strategis Kementerian Hukum dan Ham tahun 2020-2024, adapun rencana strategis ini sebagai wujud bagian dari pemerintah, Kemenkumham wajib melaksanakan pembangunan hukum. Lembaga Pemasyarakatan sebagai instansi yang vertikal harus mendorong visi dan misi dari Presiden dan Wakil Presiden yang ditetapkan dalam Peraturan Presiden No 18. Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024. Maka dari itu, Lembaga Pemasyarakatan mengacu pada Rencana Strategis Kemenkumham 2020-2024 menyelenggarakan fungsi dan tugasnya.

Maka dari itu untuk mewujudkan hal tersebut tentunya Lembaga Pemasyarakatan memerlukan *work engagement* diantara para pegawai. Keterlibatan dalam bekerja sudah pasti memiliki rasa antusias dan asosiasi yang efektif terkait dengan pekerjaan para pegawai sehingga para pegawai menganggap diri mereka mampu menyesuaikan diri dengan baik sejalan dengan tuntutan kerja mereka yang nantinya akan berdampak positif bagi organisasi maupun secara individu pegawai (Schaufeli & Salanova, 2014) Keterlibatan juga dikonsepsikan sebagai “pemanfaatan anggota dalam organisasi” di dalam keterlibatannya, pegawai harus mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional dalam bekerja (Kahn, 1990). Keterlibatan antara pegawai tentunya membuat jalannya organisasi lebih stabil dan terukur hingga akhirnya rencana strategis yang sudah di garap dapat tercapai. Dalam hal ini Lapas Kelas III Rangkasbitung harus mempunyai upaya untuk meningkatkan *work engagement* para pegawai yang ada di Lapas Kelas III Rangkasbitung. Dalam memperbaiki keterlibatan kerja para pegawai di sebuah organisasi dalam hal ini Lapas Kelas III Rangkasbitung maka terdapat salah satu faktor yang harus dimiliki para pegawai yaitu *job crafting*.

*Job crafting* adalah perilaku perubahan yang di prakasi diri sendiri dengan melibatkan pegawai yang bertujuan untuk menyelaraskan pekerjaan melalui preferensi, motif dan hasrat mereka sendiri (Wrzesniewski & Dutton, 2001). *Job crafting* bukan mendasin ulang pekerjaan secara keseluruhan akan tetapi mengubah aspek-aspek tertentu dari sebuah pekerjaan dalam batas-batas yang wajar dengan begitu organisasi akan lebih berkembang karena banyak dari organisasi yang membutuhkan kemampuan serta kemauan dari dalam diri karyawan untuk memiliki inisiatif lebih dalam bekerja. Banyak organisasi yang tidak merencanakan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan tidak baik, sehingga tidak muncul stimulan yang positif dari para pegawai maka dari itu banyak pegawai yang merancang sendiri tugas kerja mereka dengan mengubah cara mereka memandang pekerjaan. Sederhanaya proses dalam menyederhanakan pekerjaan, merombak, dan memodifikasi disebut dengan *job crafting*. Keputusan para karyawan untuk melakukan *job crafting* agar sebuah pekerjaan membawa perubahan bagi organisasi diawali dengan memanfaatkan dan

menggunakan seluruh kemampuan terbaiknya, mau untuk belajar, dan mengambil langkah proaktif dalam tugas baru. Karyawan yang mampu mengambil keputusan seperti itu membutuhkan rasa loyalitas dan kepercayaan diri yang tinggi terhadap organisasi. Perubahan fisik dalam *job crafting* megacu pada ruang lingkup pekerjaan, jumlah tugas pekerjaan atau hubungan ditempat kerja sedangkan perubahan kognitif yaitu perubahan cara pegawai memandang pekerjaannya (Bakker et al., 2012).

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan dimana Lembaga Pemasyarakatan sebagai organisasi publik yang dituntut untuk selalu melakukan pelayanan bagi Warga Binaan Pemasyarakatan serta kepada Masyarakat melalui layanan kunjungan tentunya harus memiliki *work engagement* diantara para pegawainya, kebaruan dalam penelitian ini adalah belum ada yang pernah mengkaji terkait bagaimana *job crafting* berpengaruh terhadap *work engagement* pada Lembaga Pemasyarakatan. Berdasarkan jbaran yang telah disebutkan di atas penulis memilih untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* Pegawai Lapas Kelas III Rangkasbitung.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian kali ini peneliti memilih menggunakan metode kuantitatif dalam mengolah data yang akan diteliti. Penelitian adalah sebuah proses dimana peneliti akan terlibat dalam serangkaian langkah-langkah kecil yang logis (Creswell, 2012). Metode kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan peneliti untuk mengidentifikasi masalah penelitian berdasarkan kejadian dilapangan yang dijelaskan melalui hubungan antar variabel yang dapat saling mempengaruhi (Creswell, 2012).

Pada penelitian umumnya biasanya peneliti akan memilih dan mempelajari sampel dari suatu populasi untuk dilakukan penelitian karena sampel dapat mewakili populasi, akan tetapi didalam penelitian kali ini populasi dari lokus penelitian yaitu Pegawai Lapas Kelas III Rangkasbitung berjumlah 67 orang maka peneliti akan memakai teknik sampling jenuh yaitu dengan menjadikan seluruh populasi masuk kedalam sample karena populasi kurang dari 100 orang. Populasi adalah sekelompok individu yang memiliki suatu karakteristik yang membedakan mereka dari kelompok lain

(Creswell, 2012), sample adalah kumpulan dari populasi yang dipilih peneleiti untuk menggeneralisasi dari keseluruhan populasi dan yang terakhir sampling adalah daftar sebenarnya dari sample yang dipilih (Creswell, 2012).

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (X) yaitu *Job Crafting* dan variabel terikat (Y) *Work Engagement* untuk mencari pengaruh antara dua variabel tersebut peneliti menggunakan SPSS 20 dengan menggunakan skala ordinal 1 sampai 4 dengan keterangan 1 (tidak pernah), 2 (jarang), 3 (sering), dan 4 (selalu) dalam mengolah data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Sebuah instrumen sebelum disebarkan kepada lokus yang akan dituju sebelumnya harus dilakukan uji validitas untuk menguji validnya sebuah instrumen. Pengertian validitas ini tidak segera jelas bagi sebagian orang karena memang konsep validitas itu kompleks dan kontroversial, namun sangat penting artinya dalam penelitian tingkahlaku (Kerlinger, 1973). Uji validitas juga digunakan untuk apakah instrumen tesebut membantu peneliti mengidentifikasi sebuah penelitian (Creswell, 2014).

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan aplikasi spss 20 untuk menganalisis hasil dari uji validitas kedua variabel X dan Y. Uji validitas menggunakan prinsip dimana instrumen dapat dikatakan valid jika nilai dari r hitung > r tabel dan instrumen dapat dikatakan tidak valid jika r hitung < r tabel.

Table 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Job Crafting*

Variabel	r tabel	r hitung	Keterangan
X1	0.361	0.660	Valid
X2	0.361	0.773	Valid
X3	0.361	0.419	Valid
X4	0.361	0.524	Valid
X5	0.361	0.623	Valid
X6	0.361	0.616	Valid
X7	0.361	0.660	Valid
X8	0.361	0.586	Valid
X9	0.361	0.489	Valid
X10	0.361	0.531	Valid
X11	0.361	0.389	Valid
X12	0.361	0.607	Valid
X13	0.361	0.586	Valid
X14	0.361	0.581	Valid
X15	0.361	0.715	Valid

Variabel	r tabel	r hitung	Keterangan
X16	0.361	0.591	Valid
X17	0.361	0.589	Valid
X18	0.361	0.600	Valid
X19	0.361	0.715	Valid
X20	0.361	0.586	Valid
X21	0.361	0.510	Valid

Sumber: Data diolah Penulis (2023)

Berdasarkan dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item instrumen penelitian yang digunakan pada variabel X (*Job Crafting*) menunjukkan hasil yang valid dengan nilai r hitung > r tabel.

**Table 3. Hasil Uji Validitas Variabel *Work Engagement***

Variabel	r tabel	r hitung	Keterangan
Y1	0.361	0.720	Valid
Y2	0.361	0.774	Valid
Y3	0.361	0.436	Valid
Y4	0.361	0.598	Valid
Y5	0.361	0.552	Valid
Y6	0.361	0.586	Valid
Y7	0.361	0.685	Valid
Y8	0.361	0.679	Valid
Y9	0.361	0.509	Valid
Y10	0.361	0.543	Valid
Y11	0.361	0.444	Valid
Y12	0.361	0.699	Valid
Y13	0.361	0.545	Valid
Y14	0.361	0.611	Valid
Y15	0.361	0.561	Valid
Y16	0.361	0.479	Valid
Y17	0.361	0.671	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan dari tabel uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa item instrumen penelitian yang digunakan pada variabel Y (*Work Engagement*) menunjukkan hasil bahwa instrumen mendapatkan hasil yang valid dengan nilai r tabel > r hitung.

### Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah hasil dari suatu instrumen yang stabil dan konsisten, dimana hasil dari reliabilitas harus mendekati nilai yang sama ketika peneliti mengolah suatu instrumen di waktu dan tempat yang berbeda (Creswell, 2012).

**Table 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Job Crafting***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.905	21

Sumber: Data diolah Penulis (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hasil nilai cronbach's alpha dari variabel X dengan 21 butir instrumen pernyataan sebesar  $0.905 > 0.6$  yang berarti nilai tersebut mengindikasikan bahwa alat ukur memiliki nilai realibilitas yang sangat tinggi untuk menjadi alat ukur penelitian.

**Table 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work Engagement***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.885	17

Sumber: Data diolah Penulis (2023)

Berdasarkan hasil tersebut nilai cronbach's alpha dari variabel Y dengan 17 butir instrumen pernyataan sebesar  $0.885 > 0.6$  yang berarti nilai tersebut mengindikasikan bahwa alat ukur memiliki nilai realibilitas yang sangat tinggi untuk menjadi alat ukur penelitian.

Hasil uji validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang akan diteliti memiliki kualitas yang baik. Apabila seorang peneliti tidak mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakannya, maka sedikit keyakinan yang dapat diberikannya kepada data yang diperoleh dan kesimpulan yang diambil dan data tersebut.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melengkapi penilaian grafis normalitas secara formal (Alan C. Elliott, 2007). Uji normalitas ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dimana hasil uji dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai Sig (Signifikansi) > 0.05 dan hasil uji dikatakan tidak berdistribusi normal jika nilai Sig (Signifikansi) < 0.05.

**Table 6. Hasil Uji Normalitas: One Sample Kolmogrov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	63	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.26015467
Most Extreme Differences	Absolute	0.062
	Positive	0.042
	Negative	-0.062
Kolmogorov-Smirnov Z	0.493	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.968	

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
Sumber: Data diolah Penulis (2023)

Hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov – Smirnov* dapat dilihat dari nilai signifikansi pada bagian *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada tabel tersebut. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan oleh peneliti pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.968, dimana hasil tersebut dapat disimpulkan sesuai dengan syarat uji normalitas bahwa nilai signifikansi  $0.968 > 0.05$  yang berarti data dari hasil ujir normalitas pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis diuji menggunakan metode uji regresi linear sederhana untuk memperoleh pengaruh dari variabel bebas terhadap varibael terikat

**Table 7. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.328 <sup>a</sup>	0.108	0.093	2.279

a. Predictors: (Constant), Job Crafting  
Sumber: Data diolah Penulis (2023)

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0.328. dimana hasil tersebut memiliki hubungan korelasi yang positif antara varibel bebas dan varibel terikat. Kemudian terdapat nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.108 yang berarti terdapat pengaruh variabel *Job Crafting* (X) terhadap variabel *Work Engagement* (Y) sebesar 10.8% sementara 89.2% diterangkan oleh varibael lain.

**Table 8. Hasil Uji Regresi**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	38.270	1	38.270	7.371	0.009 <sup>b</sup>
Residual	316.715	61	5.192		
Total	354.984	62			

a. Dependent Variable: Work Engagement

b. Predictors: (Constant), Job Crafting

Sumber: Data diolah Penulis (2023)

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau probabilitas sebesar 0.009. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi  $0.009 < 0.05$ . dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Table 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1 (Constant)	39.584	7.847		5.045	0.000
Job Crafting	0.281	0.103	0.328	2.715	0.009

a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber: Data diolah Penulis (2023)

Berdasarkan hasil perolehan di atas dapat dilinat pada tabel *coefficients* dapat ditemukan hasil regresi  $Y = a + bx$  yang membuat persamaan sebagai berikut:  $Y = 39.584 + 0.281X$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diambil penjelasan bahwa nilai konstanta variabel X sebesar 39.584, nilai koefisian b pada persamaan diatas bernilai positif yang berarti setiap penambahan 1% nilai Job Crafting atau variabel X maka nilai partisipasinya akan bertambah sebesar 0.281. Lalu berdasarkan nilai t apabila jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis dinyatakan dapat diterima. Diketahui t tabel dengan tolak ukur  $\alpha = 0.05$  dengan nilai  $df = n - 2$  ( $63 - 2 = 61$ ) maka nilai t tabel adalah 2.000 dan nilai t hitung 5.045 dengan taraf signifikansi 5% dengan begitu dapat diambil kesimpulan t hitung  $>$  t tabel ( $5.045 > 2.000$ ) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Work Engagement* Pegawai Lapas Kelas III Rangkasbitung

*Job crafting* memiliki hubungan dalam meningkatkan *work engagement* para karyawan dalam bekerja. *Job crafting* yang dikemukakan oleh Tims et al., 2013 menyatakan bahwa *job*

*crafting* memiliki aspek yang dapat berkontribusi pada keterlibatan kerja, yang pertama karena *job crafting* melibatkan perubahan jumlah, ruang lingkup dan jenis tugas agar sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan dengan begitu karyawan dapat memperluas sumber daya yang dimiliki serta keterampilan dalam bekerja yang mengarah pada peningkatan keterlibatan kerja (Bakker et al., 2007).

Selanjutnya *job crafting* juga membantu karyawan dalam menyelesaikan beban kerja dengan estimasi waktu yang sedikit, *job crafting* juga meningkatkan keterlibatan kerja dengan menahan efek negatif dari faktor stres dan kelelahan. *Job crafting* membantu meringankan stres dan kelelahan dengan cara memungkinkan para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dan preferensi dari mereka (Tims et al., 2013).

*Work engagement* yang tinggi dari para karyawan dihasilkan dari *job crafting* yang diharapkan juga mampu meningkatkan kinerja pekerjaan. Hal ini didasari karena karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi menampilkan energi positif yang memperluas jangkauan pemikiran dan memungkinkan mereka mengintegrasikan ide-ide didalam pikirannya secara efektif.

Selaras dengan penelitian ini bahwa Dari hasil uji regresi linear sederhana diperoleh nilai constant pada tabel coefficients sebesar 39.584 dengan koefisien arah regresi sebesar 0.281 yang berarti setiap penambahan 1% nilai *job crafting* maka partisipasinya akan bertambah sebesar 0.281. yang berarti setiap terjadi penambahan nilai pada variabel *job crafting* maka juga akan terjadi penambahan nilai pada variabel *work engagement*. Kemudian hasil dari uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.009 yang berarti nilai signifikansi  $0.009 < 0.05$  dengan begitu dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *job crafting* terhadap variabel *work engagement* pada Pegawai Lapas Kelas III Rangkasbitung. Besarnya presentase pengaruh diberikan oleh variabel *job crafting* diperoleh melalui uji determinasi menunjukkan pengaruh sebesar 10.8% terhadap variabel *work engagement*. Kemudian dari hasil uji determinasi juga dapat diperoleh hasil R sebesar 0.328 yang menunjukkan bahwa antara *job crafting* terhadap *work engagement* memiliki hubungan korelasi

yang bersifat positif dengan tingkat hubungan yang lemah.

Berdasarkan hasil uji signifikansi, uji regresi linear sederhana dan uji determinasi dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *job crafting* terhadap variabel *work engagement* pada Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Rangkasbitung.

Hasil ini juga didukung dengan penelitian Mulyadi & Permanada (2022) dimana pada penelitian ini diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa *job crafting* pada karyawan bagian *programmer* dikategorikan tinggi, lalu *work engagement* pada karyawan bagian *programmer* dapat dikategorikan tinggi dan yang terakhir terdapat pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* sebesar 54.5% pada karyawan PT X.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Petugas Pemasyarakatan Lapas Kelas III Rangkasbitung dengan total populasi dan sampel sejumlah 63 pegawai yang diminta untuk mengisi kuesioner yang diolah melalui software IBM SPSS 20. Dapat diketahui bahwa *job crafting* berperan dalam mempengaruhi *work engagement* Pegawai Lapas Kelas III Rangkasbitung berdasarkan uji signifikansi dimana nilai signifikansi sebesar  $0.009 < 0.05$  dan hasil t hitung (5.045) > t-tabel (2.000) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dari *job crafting* terhadap *work engagement* pada petugas pemasyarakatan lapas kelas III Rangkasbitung. Hasil koefisien determinasi juga menunjukkan hasil sebesar 0.108 yang menunjukkan terdapat pengaruh dari *job crafting* terhadap petugas pemasyarakatan kelas III Rangkasbitung sebesar 10.8% sementara 89.2% diterangkan oleh variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alan C. Elliott, W. A. W. p. (2007). *Statistical analysis quick reference guidebook: With SPSS examples* (1st ed). Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research : planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). PEARSON.

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design (Qualitative, Quantitative, and Mixed methods Approaches)* (4th ed.). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Kerlinger, F. N. (1973). *Foundations of behavioral research (2nd Ed.)*. (2nd Ed). Holt, Rinehart, & Winston.
- Alan C. Elliott, W. A. W. p. (2007). *Statistical analysis quick reference guidebook: With SPSS examples* (1st ed). Sage Publications.
- Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019). Effect of job crafting on work engagement with mindfulness as a mediator. *Cogent Psychology*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1684421>
- Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Job Crafting Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y Di Kantor Pusat Pt. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. *Jurnal EMPATI*, 7(2), 575–581. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21679>
- Baghdadi, N. A., Farghaly Abd-EL Aliem, S. M., & Alsayed, S. K. (2021). The relationship between nurses' job crafting behaviours and their work engagement. *Journal of Nursing Management*, 29(2), 214–219. <https://doi.org/10.1111/jonm.13141>
- Bakker, A. B. (2018). Job crafting among health care professionals: The role of work engagement. *Journal of Nursing Management*, 26(3), 321–331. <https://doi.org/10.1111/jonm.12551>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2007). *The Job Demands-Resources model: state of the art*. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378.
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532–537. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.80.4.532>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). PEARSON.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design (Qualitative, Quantitative, and Mixed methods Approaches)* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Guo, Y., & Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: the mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1649–1667. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2021-1082>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the Design of Work: Test of a Theory*. 16(21), 250–279.
- Hornung, S., Rousseau, D. M., Glaser, J., & Weigl, P. A. A. M. (2010). Beyond top-down and bottom-up work redesign: Customizing job content through idiosyncratic deals. *Journal of Organizational Behavior*, 215(August 2008), 187–215. <https://doi.org/10.1002/job>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kerlinger, F. N. (1973). *Foundations of behavioral research (2nd Ed.)*. (2nd Ed). Holt, Rinehart, & Winston.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout\**. 2, 99–113.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout how organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.

Mochamad Rokib Vadya Mulyadi, & Rizka Hadian Permana. (2022). Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Bagian IT PT X. *Jurnal Riset Psikologi*, 45–52. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.828>

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2014). Burnout, Boredom and Engagement in the Workplace. *An Introduction to Contemporary Work Psychology*, 293–318.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., & Bakker, V. G. 'Alez-R. 'A A. B. (2001). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, 3(2), 71–92. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>

Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & Rhenen, W. Van. (2013). *Job Crafting at the Team and Individual Level: Implications for Work Engagement and Performance*. <https://doi.org/10.1177/1059601113492421>

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.