



Keunggulan *psychological empowerment* bagi karyawan

Tsinta Alfiyatin Ni'mah, Agus Frianto

Universitas Negeri Surabaya

*Email korespondensi: tsintaalfiyatin.20114@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of job crafting on work engagement with psychological empowerment as a mediating variable in employees of PT XYZ. The population in this study amounted to 100 respondents. The sampling technique in this study used saturated samples so that the population and employees of PT XYZ. This type of research is quantitative research. The data analysis technique used in this research is the SEM-PLS analysis technique which is processed with SmartPLS 3.0 software. The research results obtained from this study show that job crafting has no significant effect on work engagement; job crafting has a positive and significant effect on psychological empowerment; psychological empowerment has a positive and significant effect on work engagement. Meanwhile, psychological empowerment is able to mediate the effect of job crafting on work engagement significantly positively.

Keywords: job crafting; psychological empowerment; work engagement.

<https://doi.org/10.26740/jim.v13n1.p62-74>

Received: August 27th 2024; Revised: November 30th 2024; Accepted: January 20th 2025; Available online: February 28th 2025

Copyright © 2025, The Author(s). Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Bisnis kepelabuhanan semakin kuat pada tahun 2023 karena konsumsi pembangunan masih diperlukan (Ratomo, 2022). Hal tersebut sejalan dengan prestasi yang diperoleh PT XYZ pada tahun 2023 yaitu, *throughput* petikemas PT XYZ menempati peringkat ke-2 Asia Tenggara pada tahun 2023. Dari perspektif bisnis, terjadi peningkatan *throughput* petikemas dari 17,2 juta TEUs pada tahun 2022 menjadi 17,7 juta TEUs pada tahun 2023 di PT XYZ. Dengan meningkatnya skala operasi, diharapkan mapu meningkatkan brand awareness pelabuhan di Indonesia, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan trafik di masa depan. Sesuai dengan fokus pada ekspansi bisnis dan kemitraan pada tahun 2023, PT XYZ sedang berupaya meningkatkan pengembangan bisnis agar mampu kembali bersaing dan meningkatkan *throughput*nya di masa mendatang (Pelindo, 2023).

Persaingan bisnis yang ketat baik didalam negeri maupun luar negeri sering terjadi di era modern ini. Hal tersebut membuat perusahaan tidak hanya mengandalkan manusia yang unggul, tetapi juga membutuhkan SDM yang terikat dengan pekerjaannya sehingga mereka mampu menghadapi persaingan bisnis dan akan selalu memberikan hasil yang terbaik setiap kali melakukan pekerjaan (Fairnandha, 2021). Perusahaan perlu menanamkan *work engagement* atau keterikatan kerja agar dapat tumbuh dan berkembang. Kurangnya keterikatan dalam pekerjaan dapat mengakibatkan kurangnya semangat kerja karyawan. Kondisi ini membuat karyawan merasa terbebani, kurang produktif, dan mendorong pemikiran untuk mencari pekerjaan baru. Apabila banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan, dapat merugikan perusahaan dengan kehilangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berharga, serta pola koordinasi yang sudah terbentuk. Oleh sebab itu, rendahnya *work engagement* dapat menyebabkan penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Work engagement merupakan hubungan positif yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi yang akan mengarah pada partisipasi yang lebih dinamis terkait dengan kinerja karyawan dalam beban tugas yang ditugaskan di tempat kerja (Wijayati & Rahman, 2022). Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa optimalisasi keterikatan kerja dapat dibantu oleh sikap proaktif, dimana karyawan memiliki kontrol untuk mengelola pekerjaannya sendiri atau lebih dikenal dengan istilah *job crafting* dapat meningkatkan optimalisasi keterikatan kerja atau *work engagement* (Monita & Mahdani, 2020). Dalam penelitian Musthaq & Mehmood (2023), *job crafting* adalah proses mengubah makna pekerjaan karyawan dengan menyesuaikan aspek-aspek pekerjaan dan hubungan dengan orang lain. Pekerja dapat membentuk pekerjaan mereka menggunakan tiga kebijakan yang beragam: mereka dapat mengubah sejauh mana atau sifat tugas yang mereka lakukan; mereka dapat mengubah hubungan mereka dengan orang lain; dan mereka dapat mengubah persepsi mereka terhadap pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan et al., (2020) menyatakan bahwa, *job crafting* berpengaruh signifikan positif terhadap *work engagement* yang berarti semakin tinggi *job crafting* yang dilakukan karyawan, maka semakin tinggi pula *work engagement*. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Wardani et al., (2023) hasilnya *job crafting* berhubungan signifikan positif terhadap *work engagement*. Sedangkan penelitian Sapitri & Nurhasanah (2022), menyatakan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*. Perolehan tersebut memperlihatkan bahwa semakin tinggi *job crafting* maka tidak berpengaruh terhadap *work engagement*. Tingginya *work engagement* tentu menjadi perhatian khusus suatu perusahaan dimana jika semakin aktif karyawan terlibat dalam perusahaan, akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Adanya perbedaan antara beberapa penelitian, membuat munculnya celah yang dapat diteliti. Hasil yang tidak konsisten ini, memungkinkan terdapat variabel yang mampu memediasi, memperkuat atau memperlemah hubungan antara *job crafting* dan *work engagement*. Untuk itu penelitian ini, menggunakan variabel *psychological empowerment* untuk mengetahui pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* melalui variabel mediasi. *Psychological empowerment* merupakan bentuk dukungan yang berpotensi meningkatkan kinerja individu dan organisasi yang diartikan sebagai wujud peningkatan dukungan dalam empat interpretasi, yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination* dan *impact*. *Meaning* berarti intensi atau hubungan pribadi dengan pekerjaan. *Competence* berarti efikasi diri (keyakinan dan kepercayaan diri individu) yang terfokus pada pekerjaan individu. *Self-determination* berarti kemampuan untuk menentukan cara terbaik untuk bertindak dalam berbagai situasi yang relevan. *Impact* berarti sejauh mana individu dapat berpengaruh positif terhadap output strategi, manajemen, dan operasi di perusahaan (Aurel et al., 2023).

Psychological empowerment juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat *work engagement* karyawan. *Psychological empowerment* merupakan bentuk dukungan yang berpotensi meningkatkan kinerja individu dan organisasi yang diartikan sebagai wujud peningkatan dukungan dalam empat interpretasi, yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination* dan *impact*. Mkhwanazi (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa ada keterikatan antara *job crafting* dengan *psychological empowerment* yang menunjukkan berpengaruh positif signifikan. Karyawan yang terlibat dalam *job crafting* dengan memulai tugas yang diinisiasi sendiri dan diakui sebagai perancang pekerjaan mereka, akan membuat pekerjaan karyawan lebih bermakna dan muncul perasaan pemberdayaan. Ketika karyawan terhubung dengan pekerjaan dan menemukan makna, hal tersebut akan meningkatkan motivasi dan memengaruhi *work engagement* karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan adanya penurunan semangat, dedikasi, dan ketidakmampuan karyawan untuk selalu fokus dengan pekerjaannya. Menurunnya semangat terjadi ketika karyawan melakukan pekerjaan yang monoton dan adanya rasa ketidakpuasan dengan rekan kerja satu tim. Kurangnya dedikasi muncul ketika karyawan merasa tidak dihargai baik oleh atasan maupun rekan kerjanya. Ketidakmampuan untuk selalu fokus muncul ketika karyawan berada dalam kondisi tidak fit, lelah, dan banyak pikiran. Namun, PT XYZ memenuhi hak-hak karyawannya seperti, memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengelola pekerjaan mereka sendiri, dimana karyawan sangat dianjurkan mengeksplor hal-hal baru yang bisa menunjang kebutuhan pekerjaan sehari-hari. Karyawan

juga diberikan pelatihan yang bertujuan agar karyawan selalu berkembang dalam setiap pekerjaan. Pelatihan biasanya diadakan dalam kurun waktu 2-3 bulan sekali. Beberapa pelatihan yang diadakan seperti, Pelatihan K3, Pelatihan Microsoft Office, Pelatihan BNSP, dan lain-lain. Selain itu karyawan juga diberikan dukungan sosial, pembinaan dan pengawasan. Dukungan sosial berupa *reward* yang berupa penilaian, ketika karyawan melakukan tugas dengan baik, mereka akan mendapat *reward* dipenilaian akhir kinerja. Pembinaan dan pengawasan dengan adanya hukuman disiplin berupa teguran tingkat I, II, dan III sebagai pengawasan dan *control*. Sehingga, pekerjaan menjadi lebih optimal dan dimonitor oleh atasan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk membahas pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* melalui *psychological empowerment*.

Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Job crafting

Job crafting mencakup perubahan yang dilakukan oleh karyawan atas inisiatif pribadi mereka untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya kerja yang diperoleh dari pekerjaan mereka, sesuai dengan karakteristik jenis pekerjaan dalam kerangka model JD-R. Model ini memandang bahwa setiap pekerjaan terdiri dari tuntutan pekerjaan (*job demand*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Karyawan memiliki kemampuan membentuk batasan-batasan pekerjaan mereka sendiri dan menciptakan lingkungan kerja sesuai dengan preferensi, keterampilan, dan kompetensi mereka. Inisiatif ini memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab terhadap kesejahteraan mereka sendiri dalam lingkup pekerjaan (Ramadhan *et al.*, 2020). Menurut Kooij *et al.* (2022), *job crafting* mencakup perubahan yang diinisiasi sendiri oleh karyawan dalam batasan tugas atau hubungan pekerjaan mereka untuk meningkatkan kesesuaian dengan perubahan kebutuhan dan kemampuan pribadi mereka. Dalam penelitian Rahardini & Frianto (2020), Ketika karyawan ditempatkan sesuai dengan pekerjaan, minat, dan kemampuan mereka, produktivitas kerja akan meningkat. Namun, jika penempatan tidak sesuai, hal tersebut dapat memberikan dampak psikologis pada karyawan. Penyesuaian diri dengan tugas juga membutuhkan usaha lebih, oleh karena itu penting bagi karyawan untuk berusaha mencari cara agar dapat melakukan tuntutan kerja yang dilakukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah menerapkan konsep *job crafting*. Istilah "*job crafting*" diciptakan setelah mengamati bahwa karyawan cenderung memodifikasi pekerjaan mereka agar sesuai dengan kepribadian mereka, dan bahwa batasan tugas, baik yang bersifat kognitif maupun relasional, dalam suatu pekerjaan, tidak selalu ditentukan dengan tepat. Terdapat 4 (empat) indikator untuk mengukur *job crafting* menurut Ramadhan *et al.* (2020), di antaranya *increasing structural job resources*, *decreasing hindering job demands*, *increasing social job resources*, dan *increasing challenging job demand*.

Work engagement

Work engagement merupakan kondisi ketika karyawan menunjukkan perasaan berpartisipasi dalam aspek fisik, kognitif, dan emosional karyawan selama bekerja, yang tercermin dalam hasil kerja. Keterikatan kerja juga dapat dikatakan sebagai suatu hal yang positif, yang dapat memenuhi pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption. Karyawan dikatakan memiliki *work engagement* atau keterikatan dalam pekerjaannya apabila kualitas hasil kerjanya menunjukkan kejujuran dalam bekerja, berdedikasi dalam menjalankan tugasnya, dan memberikan perhatian lebih terhadap pekerjaan yang dilakukan (Wardani *et al.*, 2023). Dalam penelitian Fazlurrahman *et al.* (2020), menyatakan bahwa *work engagement* adalah keadaan kognitif, emosional, dan perilaku dari para karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterikatan kerja juga merupakan bentuk partisipasi individu untuk melakukan yang terbaik guna mencapai komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan memiliki energi yang tinggi, mereka merasa bangga dengan apa yang dilakukan, dimana waktu di tempat kerja terasa berlalu begitu cepat. Menurut Rohman (2021), *work engagement* menjadi salah satu keharusan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Keterikatan kerja memiliki tujuan untuk mempertahankan dedikasi karyawan agar memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Individu yang terikat dengan pekerjaannya akan terkoneksi dengan perannya secara fisik, kognitif, dan emosional. Konsep dari *work engagement* sendiri adalah mencakup bagaimana perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan, dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Dalam penelitian Wardani *et al.* (2023)

menyatakan bahwa *work engagement* memiliki 3 (tiga) indikator yaitu, *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Psychological empowerment

Psychological empowerment atau pemberdayaan psikologis merupakan keadaan yang dialami secara psikologis oleh karyawan ketika inisiatif pemberdayaan berhasil diimplementasikan. *Psychological empowerment* dijelaskan sebagai suatu proses yang berfokus pada karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka lebih baik melalui intervensi psikologis. *Psychological empowerment* dianggap sebagai alat motivasi yang mendorong karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang diberdayakan secara psikologis menanggapi dengan energi tinggi untuk melaksanakan tugas mereka, dan mereka menunjukkan keterikatan dalam pekerjaan mereka (Mkhwanazi, 2021). Menurut Aurel *et al.* (2023), Pemberdayaan psikologis atau dikenal sebagai *psychological empowerment*, merupakan faktor motivasi dengan potensi untuk meningkatkan hasil positif baik pada tingkat individu maupun organisasi. Konsep ini didefinisikan sebagai peningkatan motivasi yang tercermin dalam empat aspek kognitif, yakni makna (*meaning*), kompetensi (*competence*), *self-determination*, dan dampak (*impact*). Pemberdayaan psikologis mencakup keyakinan bahwa seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengeksekusi pekerjaan secara efektif, serta mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam konteks organisasional. Dalam penelitian Qatrunnada & Parahyanti, (2019), mengungkapkan bahwa *psychological empowerment* atau pemberdayaan psikologi adalah suatu keadaan psikologis yang terwujud dalam empat indikator yaitu *meaningfulness*, *self-efficacy*, *self-determination*, dan *impact*. Pemahaman yang lebih baik terhadap proses pemberdayaan dapat dicapai dengan mempelajarinya dari sudut pandang karyawan secara individual, yang berarti memahami bahwa untuk mendorong perilaku tersebut, karyawan perlu merasakan pemberdayaan secara psikologis. Aurel *et al.* (2023) menyatakan bahwa *psychological empowerment* memiliki empat indikator yaitu, *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*.

Pengaruh antar variabel

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan *et al.* (2020), Wardani *et al.* (2023), Dewi *et al.* (2022), Letona-Ibanez *et al.* (2021), dan Nykolaiszyn (2023) sama – sama menemukan hasil bahwasanya *job crafting* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *work engagement*. Dengan melakukan *job crafting*, karyawan mengelola pekerjaannya untuk menunjang kinerjanya, meningkatkan dukungan dari orang lain ketika bekerja seperti meminta *feedback* kepada atasan, karyawan mengurangi ketidaknyamanan dalam bekerja dengan menganalisis jadwal kunjungan dan mengelola pekerjaan melalui membatasi pertemuan secara langsung dengan bagian analis yang dapat memicu emosi negatif, karyawan juga melakukan pengajuan tugas sebagai bentuk tantangan dengan memilih instansi yang akan dikunjunginya (Najla & Prakoso, 2022). Namun, Sapitri & Nurhasanah (2022) menemukan hasil yang bertentangan dengan penelitian sebelumnya bahwa, *job crafting* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*.

H1: Diduga *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Ivanitskaya & Spreitzer (2023), Musthaq & Mehmood (2023), dan Khalid *et al.* (2021) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job crafting* dengan *psychological empowerment*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memodifikasi tugas mereka, mereka cenderung merasa lebih diberdayakan. Karyawan membuat perubahan dalam pekerjaan mereka untuk membuat pekerjaan mereka lebih bermakna, perubahan atas dasar inisiatif sendiri dalam pembatasan tugas memungkinkan adanya rasa pemberdayaan. Karyawan menjadi berdaya secara psikologis jika mereka terlibat dalam proses yang diprakarsai sendiri yang dirancang untuk mengubah pekerjaan mereka. Karyawan yang diberdayakan secara psikologis dapat mengubah pekerjaan mereka untuk meningkatkan kecocokan antara pekerjaan dan pribadi mereka (Mkhwanazi, 2021). Akan tetapi terdapat perbedaan pada penelitian Kooij *et al.* (2022) yang menyatakan bahwasanya *job crafting* tidak berpengaruh *psychological empowerment*.

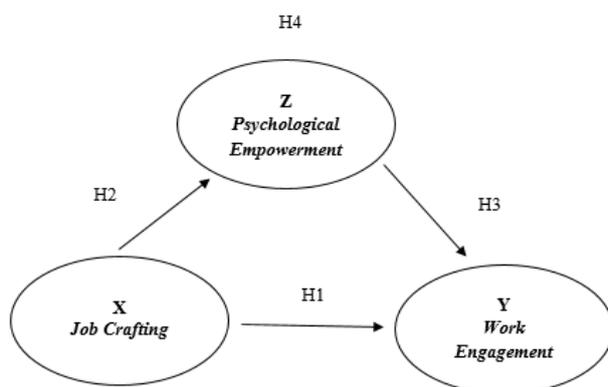
H2: Diduga *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological empowerment*.

Penelitian dari Aurel *et al.* (2023) menemukan bahwasanya ada keterikatan positif antara *psychological empowerment* dan *work engagement*. Selaras dengan penelitian Better *et al.* (2020), Qatrunnada & Parahyanti (2019), serta Shams *et al.* (2021). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Monje-Amor *et al.* (2021), yang menyatakan bahwa ketika karyawan meyakini bahwa pekerjaan mereka penting (*meaning*), mampu menjalankan tugas mereka (*competence*), memiliki pilihan (*self-determination*), dan pekerjaan mereka memiliki pengaruh yang signifikan dalam departemen/divisi mereka (*impact*). Karyawan kemungkinan besar dapat menunjukkan motivasi yang berdampak pada peningkatan energi, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Namun, masih ditemukan hasil yang bertolak belakang, Suyasa *et al.* (2020) menyatakan bahwasanya tidak ada keterikatan antara *psychological empowerment* dengan *work engagement*.

H3: Diduga *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Penelitian yang dilakukan Aisyah (2019) menemukan hasil bahwasanya *job crafting* berpengaruh positif dengan *work engagement* yang dimediasi oleh *psychological empowerment*. Hal tersebut didukung dengan pernyataan Rohman (2021) bahwa, Pengaruh sebagian dari *psychological empowerment* karyawan yang diterapkan dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* karyawan. Hal tersebut dicapai melalui pengembangan lingkungan kerja yang berkelanjutan, seperti memberikan fasilitas berupa sumber daya dan peluang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mendesain ulang (*job crafting*) pekerjaan mereka. Hal ini memungkinkan terciptanya desain pekerjaan yang lebih produktif dan menghasilkan efek mediasi. Karyawan mendesain ulang aktivitas pekerjaan mereka dengan menyesuaikan kebutuhan, keterampilan, dan kemampuan mereka dengan tuntutan pekerjaan, yang menjadi konsep pemberdayaan karyawan.

H4: Diduga *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* melalui *psychological empowerment*.



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada karyawan PT XYZ didukung dengan wawancara dan observasi. Skala likert dengan skala 1 - 5 berguna untuk mempermudah pengisian kuesioner, angka 1 memiliki nilai dengan kategori sangat tidak setuju sampai angka 5 memiliki nilai dengan kategori

sangat setuju. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT XYZ yang semuanya dijadikan sebagai sampel. Dimana penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 100 orang responden. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan *software* pengolahan data *SmartPLS 3.0*. Langkah-langkah analisis untuk memperoleh hasil penelitian yaitu menentukan *outer model* dan *inner model*. *Outer model* terdiri dari *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach's alpha*. Sedangkan menentukan *inner model* terdiri dari analisis *R-square*, *Q-square*, *F-Square* dan uji kausalitas yang meliputi *direct effect* dan *indirect effect*.

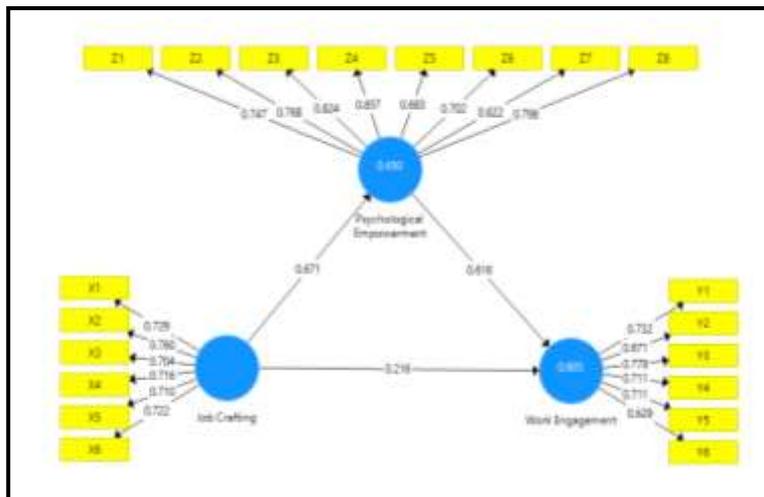
Hasil Penelitian

Karakteristik responden

Penelitian ini menggunakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Menurut hasil yang diperoleh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62 orang (62%) dan jenis perempuan sejumlah 38 orang (38%). Responden dengan usia kurang dari 25 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 7%, berumur 25-35 tahun sejumlah 38 orang (38%), dan yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 55 orang (55%). Berdasarkan pendidikan terakhir, jenjang SMA/SMK sejumlah 20 orang atau 20%, jenjang Diploma sejumlah 10 atau 10%, jenjang S1 sebanyak 62 orang atau 62%, dan jenjang S2 adalah 8 orang atau 8%. Responden dengan masa kerja <5 tahun berjumlah 14 orang (14%), masa kerja 5-10 tahun sejumlah 37 orang (37%), dan masa kerja >10 tahun sebanyak 49 orang (49%). Hasil analisis deskriptif responden menunjukkan bahwa variabel *job crafting* pada laki-laki memiliki rata-rata lebih tinggi daripada perempuan. Pada penelitian ini, usia yang paling mempunyai *work engagement* adalah diatas 35 tahun. karyawan dengan pendidikan S1 paling mempunyai *psychological empowerment*, dan masa kerja yang paling mempunyai *work engagement* adalah lebih dari 10 tahun.

Hasil *convergent validity* dan *composite reliability*

Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun, pada penulisan tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).



Sumber: *Output SmartPLS 3.0* (Data diolah, 2024)

Gambar 2. Measurement Model

Berdasarkan pada gambar di atas, dapat diartikan bahwa nilai *outer loading* tiap variabel, yaitu *job crafting* (X), *work engagement* (Y), dan *psychological empowerment* (Z) memiliki nilai lebih dari 0,60 sehingga dapat diterima atau dikatakan valid.

Tabel 1. Composite Reliability Dan Cronboach's Alpha

Keterangan	Composite Reliability	Cronboach's Alpha
<i>Job crafting</i>	0,868	0,818
<i>Work engagement</i>	0,924	0,905
<i>Psychological empowerment</i>	0,856	0,799

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (Data diolah, 2024)

Hasil composite reliability

Composite realibity dinyatakan reliabel jika nilai *composite realibity* di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015). Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa semua variabel yang ada memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,70 yakni diantaranya nilai 0,924 untuk variabel *psychological empowerment*, 0,868 untuk variabel *job crafting*, dan 0,856 untuk variabel *work engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa model variabel *job crafting*, *work engagement*, dan *psychological empowerment* telah memenuhi persyaratan untuk *composite reliability*. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa model variabel yang digunakan memiliki nilai reliabilitas yang baik.

Hasil cronboach's alpha

Cronboach's alpha digunakan untuk memperkuat hasil pengujian reliabilitas. *Cronboach realibity* dari blok indikator yang mengukur konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronboach realibity* di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015). Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronboach's alpha* pada semua konstruk menunjukkan berada diatas 0,70 yakni diantaranya ada 0,818, 0,905, dan 0,799. Dari ketiga nilai tersebut, dapat diartikan bahwa model variabel diatas memiliki *cronboach's alpha* yang kuat. Selain itu nilai yang dihasilkan dari tiap-tiap variabel tersebut dapat menunjukkan tingkat reliabilitas pada penulisan yang mana dari tabel diatas memberikan arti bahwa model variabel tersebut memilki reliabilitas yang kuat.

Hasil r-square

Nilai *r-square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen (Ghozali & Latan, 2015). Nilai antara 0,000-0,200 berarti sangat rendah (tak berkolerasi), antara 0,200-0,400 berarti rendah, antara 0,400-0,600 berarti sedang, nilai antara 0,600-0,800 berarti tinggi, dan nilai antara 0,800-1,00 berarti sangat tinggi Arikunto (2013). Berdasarkan Tabel 2 hasil dari uji *R-Square* terkait pengaruh dari variabel *job crafting* terhadap variabel *psychological empowerment* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,445. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *job crafting* mampu dijelaskan oleh variabel *psycgological empowerment* sebesar 44,5% dengan kategori sedang dan untuk 55,5% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat pada penulisan ini. Tabel uji *R-Squares* juga menunjukkan model pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement*. Nilai yang didapatkan dari variabel *job crafting* terhadap *work engagement* yakni sebesar 0,597. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel *work engagement* mampu dijelaskan oleh variabel *job crafting* sebesar 59,7% dengan kategori nilai sedang, sedangkan untuk variabel lain yang tidak terdapat dalam penulisan ini mampu menjelaskan mengenai *work engagement* pada karyawan PT XYZ dengan persentase sebesar 40,3%.

Tabel 2. Hasil R-Square

Keterangan	R-Square
<i>Job crafting</i>	
<i>Work engagement</i>	0,597
<i>Psychological empowerment</i>	0,445

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (Data diolah, 2024)

Hasil f-square

Nilai *f-square* pada penelitian ini menggambarkan besarnya pengaruh antar variabel. Nilai f^2 0,02, 0,15, dan 0,35 diinterpretasikan memiliki pengaruh kecil, menengah, dan besar. Tabel 3 atau tabel uji *f square* menunjukkan seberapa kuat pengaruh antar variabel. Nilai yang didapatkan dari pengaruh *job crafting*

terhadap *psychological empowerment* adalah 0,819 atau lebih dari 0,35 (>35). Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh besar. Nilai yang didapatkan dari pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* adalah 0,065 atau kurang dari 0,15 (<0,15), yang berarti kedua variabel memiliki pengaruh kecil. Selanjutnya yaitu nilai antara pengaruh *job crafting* terhadap *psychological empowerment* sebesar 0,529 atau lebih dari 0,35 (>35). Hal itu dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh besar.

Tabel 3. Hasil F-Square

Keterangan	R-Square
<i>Job crafting</i> → <i>Psychological empowerment</i>	0,819
<i>Job crafting</i> → <i>Work engagement</i>	0,065
<i>Psychological empowerment</i> → <i>Work engagement</i>	0,529

Sumber: *Output SmartPLS 3.0 (Data diolah, 2024)*

Hasil q-square (uji relevansi prediksi)

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali & Latan, 2015). Berikut merupakan nilai *Q-Square predictive* yang dapat dilihat di rumus (1):

$$Q^2 = 1 - (\sqrt{1 - R_1^2}) \times (\sqrt{1 - R_2^2}) \dots\dots\dots (1)$$

$$Q^2 = 1 - (\sqrt{1 - 0,450^2}) \times (\sqrt{1 - 0,605^2}) \dots\dots\dots (2)$$

$$Q^2 = 1 - (\sqrt{1 - 0,80}) \times (\sqrt{1 - 0,634}) \dots\dots\dots (3)$$

$$Q^2 = 1 - 0,712 \dots\dots\dots (4)$$

$$Q^2 = 0,29 \dots\dots\dots (5)$$

Perhitungan diatas yang terletak pada nomor (5), menunjukkan bahwa nilai *Q-Square predictive relevance* yang diperoleh sebesar 0,29. Hal tersebut membuktikan bahwa nilai yang dihasilkan lebih dari 0 (nol) yang berarti model ini memiliki *predictive relevance* yang dapat menjelaskan model sebesar 29%.

Hasil uji kausalitas

Tabel 4. Direct Effect dan Indirect Effect

Keterangan	Original Sample	T-Statistics	Keterangan
JC → WE	0,216	1,741	Hipotesis ditolak
JC → PE	0,671	11,936	Hipotesis diterima
PE → WE	0,616	5,791	Hipotesis diterima
JC → PE → WE	0,414	4,841	Hipotesis diterima

Sumber: *Output SmartPLS 3.0 (Data diolah, 2024)*

Variabel diartikan berpengaruh apabila nilai *t-statistics* lebih dari 1,96. Besarnya nilai dari *t-statistics* antara pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* sebesar 1,741 dimana nilai tersebut kurang dari 1,96 (<1,96). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *job crafting* dan *work engagement*. Sedangkan untuk nilai koefisien yaitu sebesar 0,216. Hasil tersebut disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak.

Berdasarkan Tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa pada variabel *job crafting* terhadap *psychological empowerment* memiliki pengaruh yang positif. Hal tersebut dikarenakan adanya hasil pengujian antar kedua variabel tersebut yang menghasilkan koefisien sebesar 0,671. Selain itu, nilai *t-statistics* yang dihasilkan sebesar 11,936 yang lebih besar dari 1,96 yang mana menurut hasil tersebut menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *job crafting* terhadap *psychological empowerment* atau hipotesis 2 diterima.

Pada variabel *psychological empowerment* terhadap *work engagement* menunjukkan adanya pengaruh dari kedua variabel tersebut. Hal ini didukung dengan nilai t-statistics sebesar $5,791 > 1,96$ yang menandakan pengaruh signifikan pada variabel *psychological empowerment* dan *work engagement*. Selain itu, nilai koefisien yang dihasilkan sebesar 0,616 dan bernilai positif yang berarti semakin tinggi *psychological empowerment* yang didapat karyawan, maka semakin tinggi juga *work engagement* dari karyawan. Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *psychological empowerment* terhadap *work engagement* (hipotesis 3 diterima).

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa besaran pengaruh tidak langsung antara *job crafting* terhadap *work engagement* dimediasi oleh variabel *psychological empowerment*. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai koefisien pengaruh antara *job crafting* terhadap *work engagement* yang tidak signifikan yaitu sebesar 0,216. Namun, ketika memasukkan variabel *psychological empowerment*, hasilnya meningkat menjadi 0,414. Analisis tersebut menunjukkan bahwa memiliki besaran koefisien sebesar 0,414 dengan nilai statistik yang dihasilkan adalah 4,841 dimana nilai ini lebih besar dari 1,96. Menurut hasil tersebut. Dapat dinyatakan bahwa hipotesis 4 diterima.

Pembahasan

Pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai variabel *job crafting* terhadap *work engagement* dapat dijelaskan dengan hasil uji kausalitas yang menunjukkan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Sapitri & Nurhasanah (2022) yang mengemukakan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Banyak faktor yang menjadi penyebab hal ini terjadi, pada penelitian ini faktor utama yang membuat *job crafting* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* adalah karyawan sering melakukan pekerjaan yang monoton sehingga jarang terjadi adanya tuntutan pekerjaan. Dari hasil survei menunjukkan banyak karyawan yang mengupayakan agar tidak terbebani ketika bekerja. Menurut hasil analisis deskriptif, adanya *job crafting* yang diterapkan perusahaan dibuktikan oleh PT XYZ mampu memenuhi hak-hak karyawannya seperti, memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengelola pekerjaan sendiri dan memberikan pelatihan-pelatihan yang berguna untuk menunjang kinerja karyawan. Adanya kebebasan karyawan untuk melakukan pekerjaannya sendiri, rupanya belum mampu secara signifikan untuk meningkatkan semangat karyawan ketika bekerja. *Job crafting* juga dibuktikan dengan PT XYZ selalu berusaha berperan baik dengan memperbolehkan karyawan melakukan pengurangan tugas apabila tugas tersebut dirasa memberatkan. Pengurangan tersebut dilakukan dengan cara membagi tugas dengan karyawan lainnya setelah mendapatkan persetujuan dari rekan kerja dan atasan. Meskipun demikian, berdasarkan konfirmasi dari pihak pimpinan PT XYZ, kemudahan dalam pengurangan tugas tersebut tidak memengaruhi dedikasi karyawan. Hal ini berarti, baik dalam kondisi beban kerja yang ringan maupun berat, karyawan tetap menunjukkan dedikasi yang tinggi.

Pengaruh *job crafting* terhadap *psychological empowerment*

Penelitian ini menunjukkan bahwa *job crafting* terhadap *psychological empowerment* pada penelitian ini menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan positif terhadap *psychological empowerment*. Hasil tersebut diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Musthaq & Mehmood (2023) dan Mkhwanazi (2021) yang menyebutkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological empowerment*. Variabel *job crafting* yang menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *psychological empowerment* menandakan bahwa semakin baik *job crafting* yang diterapkan oleh pemimpin dengan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengelola pekerjaannya sendiri, maka semakin meningkat pula rasa *psychological empowerment* yang ada di PT XYZ. Menurut hasil analisis deskriptif, ketika karyawan sudah merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan penting dan bermakna, mereka akan semakin terhubung dengan

pekerjaannya dan memberikan hasil terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, berdasarkan konfirmasi dari pihak pimpinan PT XYZ, perusahaan secara aktif selalu memberikan kesempatan karyawan untuk terlibat dalam proyek baru sesuai dengan bidangnya akan membuat karyawan selalu berusaha menguasai keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga karyawan merasa yakin dengan kemampuan yang dimiliki ketika bekerja. Tentu saja kondisi ini meningkatkan *psychological empowerment* pada diri karyawan.

Pengaruh *psychological empowerment* terhadap *work engagement*

Pengaruh *psychological empowerment* terhadap *work engagement* dapat digambarkan dari hasil uji kausalitas yang menunjukkan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Messman (2023) dan Kilic *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *psychological empowerment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, karyawan PT XYZ menganggap pekerjaan di tempat kerja sangat penting dan bermakna, sehingga karyawan akan merasa sangat terhubung dengan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil maksimal dalam penyelesaiannya. Pihak pimpinan PT XYZ juga menyatakan bahwa, karyawan memilih bertahan walaupun terdapat sesuatu yang tidak berjalan dengan baik atau dapat dikatakan karyawan memiliki ketahanan mental yang baik. Kondisi ini otomatis meningkatkan keterikatan kerja yang terjalin antara karyawan dan perusahaan. Ketika karyawan sudah percaya diri dan menguasai potensi yang dimiliki, tentunya mereka akan penuh semangat ketika bekerja sehingga menimbulkan dampak positif pada kinerja karyawan. Kondisi ini tentu saja dapat dengan signifikan meningkatkan *work engagement* yang terjalin.

Pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* melalui *psychological empowerment*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *psychological empowerment* memiliki peran sebagai variabel mediasi dengan membantu memperkuat pengaruh *job crafting* untuk meningkatkan *work engagement* secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musthaq & Mehmood (2023), Mkhwanazi (2021), dan Ivanitskaya & Spreitzer (2023) yang mengemukakan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *psychological empowerment* begitu pula sebaliknya. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ramadhan *et al.* (2020), Suyasa *et al.* (2020), Wardani *et al.* (2023) menyatakan bahwa tingginya *job crafting* pada suatu perusahaan maka akan dengan signifikan meningkatkan *work engagement* yang terjalin antara karyawan dengan perusahaan. *Job crafting* yang dijalankan dengan baik, membuat karyawan mampu mengelola pekerjaannya sendiri, sehingga timbul rasa pemberdayaan psikologis pada diri karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa *psychological empowerment* berperan sebagai variabel mediasi, maka akan semakin memperkuat *job crafting*. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa karyawan PT XYZ selalu penuh energi ketika bekerja. Pimpinan PT XYZ juga mengonfirmasi bahwa karyawan memiliki semangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Semangat yang tinggi dapat terjadi ketika karyawan merasa terhubung dengan pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya penting. Faktor lainnya yaitu karyawan selalu menemukan cara sendiri dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil tersebut akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* dengan *psychological empowerment* sebagai variabel mediasi pada Karyawan PT XYZ, dapat ditarik kesimpulan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada Karyawan PT XYZ, *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological empowerment* pada Karyawan XYZ, *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada Karyawan PT XYZ, *psychological empowerment* mampu memediasi pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* secara positif dan signifikan pada Karyawan PT XYZ.

Perusahaan disarankan meningkatkan *job crafting* dengan menawarkan diri untuk membantu ketika ada proyek yang menarik memiliki nilai yang paling kecil sehingga hal ini dapat diatasi dengan cara memberi dukungan dan melakukan monitoring terhadap karyawan yang mengikuti proyek baru. Solusi lain yaitu dengan membagikan secara adil proyek-proyek baru antar karyawan tiap divisi. Untuk meningkatkan *work engagement* perlu adanya pengawasan rutin dari perusahaan terhadap pekerjaan karyawan, penegakan batas waktu penyelesaian (*deadline*), serta penerapan sanksi, agar karyawan lebih fokus dan totalitas dalam bekerja. Perusahaan disarankan meningkatkan *psychological empowerment* dengan memberikan suntikan semangat kepada karyawan agar memiliki pengaruh dan melakukan sesuatu yang berdampak positif di tempat kerja. Salah satu cara untuk memberikan semangat yaitu dengan memberikan apresiasi dan *reward* ketika karyawan berhasil meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan identifikasi masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan pembatasan masalah agar dalam pengkajian yang dilakukan lebih terfokus kepada masalah-masalah yang akan dipecahkan. Penelitian ini hanya dilakukan kepada 100 karyawan PT XYZ dengan menggunakan metode kuantitatif yang menitikberatkan pada pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* melalui *psychological empowerment*. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh variabel *job crafting* terhadap variabel *work engagement* dengan *psychological empowerment* sebagai variabel mediasi, sehingga perlu dikembangkan penelitian untuk meneliti variabel lain yang belum dikaji terhadap *work engagement* seperti variabel *structural empowerment* dan *job satisfaction*. Diharapkan juga ada penelitian lebih lanjut mengenai *job crafting* terhadap *work engagement* dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas dan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.

Daftar Pustaka

- Aisyah, B. C. (2019). *Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement melalui Person-Job Fit dan Psychological Empowerment sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Antar Surya Media)*.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Pendekatan Suatu Praktik*. PT Rineka Cipta.
- Aurel, R. O., Prakoso, H., & Putera, V. S. (2023). Pengaruh Psychological Empowerment terhadap Work Engagement pada Dosen. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 316–325.
- Better, R. L., Suyasa, P. T. Y. S., & Tumanggor, R. O. (2020). Time Pressure as a Predictor of Work Engagement: The Role of Psychological Empowerment. *The IRES - 785th International Conference*, 6–11. https://www.worldresearchlibrary.org/up_proc/pdf/3588-15840030086-11.pdf
- Dewi, R. P., Wardhani, N. K., & Yudhawati, D. (2022). The Effect of Job Crafting and Work Engagement toward Readiness for Change among Millennial Employees. *International Conference on Psychological Studies*, 75–84. <https://doi.org/10.5220/0010809000003347>
- Fairmandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930.
- Fazlurrahman, H., Hadi, H. K., Rahman, Z., & Nugrohoseno, D. (2020). Analysis of Work Engagement Measurement at Work From Home Due to The Effect of Covid-19 Pandemic. *Technium Social Sciences Journal*, 14, 363–375.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Universitas Diponegoro.
- Ivanitskaya, L. V., & Spreitzer, G. M. (2023). Psychological Empowerment and Job Crafting in Registered Nurses Working in Public Health : A Quantitative Study. *Nursing Research*, 1–30. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2022.151649>

- Khalid, A., Saleem, I., & Moazzam, A. (2021). Relationship between Job Crafting, Work Engagement and Psychological Empowerment in Pakistan. *Journal of Applied Research and Multidisciplinary Studies (JARMS)*, 2(1), 19–36.
- Kilic, E., Tatar, B., & Erdil, O. (2020). A Research on the Relationship Between Job Crafting, Psychological Empowerment and Turnover Intention. *Journal of Yaşar University*, 15, 192–200.
- Kooij, D. T. A. M., De Lange, A. H., & Van De Voorde, K. (2022). Stimulating Job Crafting Behaviors of Older Workers: the Influence of Opportunity-Enhancing Human Resource Practices and Psychological Empowerment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(1), 22–34. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1899161>
- Letona-Ibanez, O., Martinez-Rodriguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M., & Amillano, A. (2021). Job Crafting and Work Engagement: The Mediating Role of Work Meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 1–16.
- Messman, G. (2023). Fostering Proactive Behaviour The Role of Work-Related Reflection, Psychological Empowerment, and Participative Safety for Innovative Behaviour. *International Journal of Training and Development*, 27, 99–116.
- Mkhwanazi, D. (2021). Exploring the Relationship Between Job Crafting, Psychological Empowerment, and Work Engagement. *Johannesburg: University of Johannesburg*, 1–74.
- Monita, Y., & Mahdani. (2020). Pengaruh Job Crafting terhadap Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Arun Gas (PAG) Lhokseumawe. 5(3), 517–529.
- Monje-Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Abeal Vázquez, J. P. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779–789. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
- Musthaq, A., & Mehmood, H. (2023). Impact of Job Crafting Intervention on Psychological Empowerment, Work Engagement, and Affective Well-being in Teacher. *Journal of Professional & Applied Psychology*, 4(2), 98–116.
- Najla, E. A., & Prakoso, H. P. (2022). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Bagian Sales Bank X. *Jurnal Riset Psikologi*, 2(1), 53–60. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.833>
- Nykolaiszyn, J. M. (2023). The Impact of Job Crafting and Work Engagement on Academic Librarians Before and During The COVID-19 pandemic. *Journal of Academic Librarianship*, 49(3), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102697>
- Pelindo. (2023). *Annual Report 2023 PT Pelabuhan Indonesia (Persero)*.
- Qatrunnada, R. Z., & Parahyanti, E. (2019). Empowering Leadership and Work Engagement: The Role of Psychological Empowerment as a Mediator. *Atlantis Press*, 229, 954–964. <https://doi.org/10.2991/iciap-18.2019.78>
- Rahardini, R., & Frianto, A. (2020). Hubungan Job Crafting terhadap Keterikatan Kerja melalui Kepuasan Kerja. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3, 73–85.
- Ramadhan, A. J., Prakoso, H., & Putera, V. S. (2020). Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement pada Karyawan PT. X. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 889–897. <http://dx.doi.org/10.29313/v6i2.24493>

- Ratomo, U. (2022). *Bisnis Pelabuhan dan Logistik diyakini Tetap Cerah di 2023*. Antara. <https://www.antaranews.com/berita/3325272/bisnis-pelabuhan-dan-logistik-diyakini-tetap-cerah-di-2023>
- Rohman, M. L. (2021). *Analisis Pengaruh Job Crafting Persepsian terhadap Keterikatan Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Variabel Pemediiasi*.
- Sapitri, D., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Job Crafting terhadap Work Engagement dengan Makna Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 13(2), 232–238.
- Shams, M. S., Mei, T. S., & Adnan, Z. (2021). Nexus Between Idiosyncratic Deals and Work Engagement Via Psychological Empowerment: A PLS-SEM Approach. *Management Science Letters*, 11, 689–698. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.037>
- Suyasa, P. T. Y. S., Tumanggor, R. O., & Handoyo, T. Y. (2020). The Role of Job Crafting and Psychological Empowerment on Work Engagement. *Proceedings of International Conference*, 12–16. https://www.worldresearchlibrary.org/up_proc/pdf/3588-158400308612-16.pdf
- Wardani, L. M. I., Apriliani, A., Riskinanti, K., Dearly, D., & Sharif, S. B. (2023). The Role of Employee Well-Being as A Moderator: Job Crafting and Work Engagement. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 22–38. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v8i1.19903>
- Wijayati, D. T., & Rahman, Z. (2022). The Role of Islamic Leadership on Work Engagement in The Industrial Revolution 4.0: Work Ethic as Intervening Variable. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 6(1), 128–142.