J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.5, No.1, Desember 2025

Pengaruh *Job crafting* Terhadap *Work engagement* Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Jombang

Muhamad Dafid Antoni[1], Denny Nazaria Rifani[2]
[1,2]Politeknik Pengayoman Indonesia
E-mail: dvidantony99@gmail.com[1], dennyrifani@poltekip.ac.id[2]

Article History:
Received: 13 September 2025
Revised: 01 November 2025
Accepted: 19 November 2025

Keywords: *job crafting, work engagement, pegawai pemasyarakatan*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job crafting terhadap work engagement pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Jombang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik sampel non-probability sebanyak 99 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui google form. Terdapat 30 pernyataan yang dijadikan indikator dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang dilakukan yaitu melalui uji normalitas, uji regresi linier sederhana, uji signifikansi dan uji determinasi yang diolah menggunakan software IBM SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh job crafting terhadap work engagement pegawai. Hasil uji determinasi diperoleh dengan nilai R square sebesar 0,928 yang menunjukkan bahwa variabel job crafting memberikan pengaruh sebesar 92,8% terhadap variabel work engagement, sedangkan sisanya sebesar 7,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara job crafting dan work engagement Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Jombang.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen krusial dalam mencapai tujuan organisasi karena manusia adalah aset yang harus dikelola dengan baik agar dapat berperan optimal. Organisasi menjadi wadah untuk mengelola potensi sumber daya manusia agar mampu bekerja sama dan menghasilkan kinerja terbaik. Dalam konteks ini, dibutuhkan karyawan dengan personal resource yang baik, yaitu dedikasi tinggi, fokus, serta semangat yang mencerminkan tingkat *work engagement* (Bakker *et al*., 2012). Untuk mendukung hal tersebut, organisasi harus menyediakan fasilitas, pelatihan, dan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan tetap engaged dan produktif. *Work engagement* terbukti mampu meningkatkan motivasi, komitmen, rasa kepemilikan, dan produktivitas karyawan (Stephani *et al*., 2018), sekaligus mendorong inovasi, kreativitas, kepuasan pelanggan, profitabilitas, serta kesuksesan kerja (Bakker & Albrecht, 2018).

Menurut Bakker *et al*. (2003), *work engagement* tercermin dalam tiga aspek utama, yaitu vigor, dedication, dan absorption terhadap pekerjaan. *Work engagement* memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas operasional organisasi, karena karyawan yang engaged akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi, menyelesaikan pekerjaan dengan penuh dedikasi, serta bersedia bekerja keras demi kemajuan bersama (Cheche *et al*., 2017). Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi juga lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan, karena mereka merasakan kepuasan intrinsik dari tugas yang dijalankan. Situasi ini tidak hanya membuat pekerjaan terasa lebih bermakna, tetapi juga mendorong karyawan untuk berani menghadapi tantangan baru, sehingga pekerjaan menjadi lebih menarik dan tidak membebani (Crawford *et al*., 2010).

Berdasarkan State of the Global Workplace: 2024 Report, tingkat engagement karyawan di Asia Tenggara mencapai 26%, sedikit lebih tinggi dibandingkan rata-rata global yang berada pada angka 23%. Namun demikian, jumlah karyawan yang tidak engaged di Asia Tenggara masih cukup tinggi, yakni 67%, lebih besar dibandingkan angka global sebesar 62%. Meskipun begitu, Asia Tenggara menunjukkan indikator positif dalam kategori actively disengaged, dengan persentase hanya 8%, jauh lebih rendah dibandingkan rata-rata global yang mencapai 15%. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum, kondisi engagement karyawan di Asia Tenggara relatif lebih baik dibandingkan dengan tren global, terutama karena rendahnya jumlah karyawan yang benar-benar terlepas dari keterikatan kerja. Berdasarkan State of the Global Workplace: 2024 Report, tingkat employee engagement di Indonesia menunjukkan mayoritas karyawan berada pada kategori not engaged sebesar 68,78%, artinya mereka tidak menunjukkan antusiasme tinggi, namun juga tidak sepenuhnya merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Sementara itu, 25,28% karyawan termasuk dalam kategori engaged, yang menandakan adanya keterlibatan aktif serta komitmen terhadap pekerjaan, meskipun persentasenya masih relatif kecil. Lebih lanjut, terdapat 5,93% karyawan dalam kategori actively disengaged, yang mengindikasikan adanya ketidakpuasan mendalam serta potensi dampak negatif terhadap produktivitas maupun suasana kerja. Jika dibandingkan dengan tren Asia Tenggara, data ini menunjukkan bahwa Indonesia menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan engagement, meski secara regional terdapat capaian positif pada rendahnya angka actively disengaged. Kondisi ini menegaskan bahwa keterlibatan karyawan menjadi aspek penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, termasuk pada sektor publik seperti lembaga pemasyarakatan, di mana kualitas sumber daya manusia berperan vital dalam keberhasilan pelaksanaan tugas dan pembinaan.

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) tidak hanya berfungsi menjaga keamanan, tetapi juga membina, merehabilitasi, dan mempersiapkan warga binaan untuk reintegrasi sosial sesuai amanat UU No. 22 Tahun 2022. Pegawai Lapas berperan strategis sebagai pengaman sekaligus pendidik, konselor, dan fasilitator pembinaan, sehingga *work engagement* menjadi kunci agar mereka tetap termotivasi di tengah beban kerja tinggi. Salah satu cara meningkatkan *work engagement* adalah melalui *job crafting*, yakni upaya pegawai menyesuaikan tugas dengan kompetensi dan minat pribadi. Dengan penerapan *job crafting*, pegawai dapat lebih proaktif, produktif, serta mendukung keberhasilan pembinaan sekaligus menjaga stabilitas keamanan di Lapas.

Data pelatihan pegawai di Lapas Kelas IIB Jombang terdapat berbagai jenis pelatihan, jumlah peserta pada sebagian besar program masih terbatas, sehingga berpotensi memengaruhi tingkat kompetensi dan keterlibatan kerja pegawai. Pelatihan berfungsi penting dalam meningkatkan keterampilan, memperdalam pemahaman kebijakan, serta membekali pegawai dengan kemampuan adaptif terhadap perubahan, yang pada akhirnya mendukung efektivitas kerja dan kualitas layanan. Selain itu, pelatihan juga dapat menjadi sarana bagi pegawai untuk melakukan *job crafting*, yaitu

menyesuaikan tugas dan peran sesuai kompetensi dan minat mereka, sehingga meningkatkan motivasi serta rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. Namun, keterbatasan kesempatan mengikuti pelatihan formal berisiko menurunkan *work engagement*, karena pegawai kurang memiliki dukungan sumber daya yang memadai untuk mengoptimalkan kinerja. Akibatnya, tanpa penguatan melalui pelatihan berkelanjutan, pegawai dapat merasa kurang siap menghadapi tugas yang kompleks. Keterbatasan pelatihan di Lapas Kelas IIB Jombang berdampak langsung pada proses *job crafting* pegawai, yaitu kemampuan mereka menyesuaikan aktivitas kerja dan tanggung jawab agar sesuai dengan minat, nilai, dan kompetensi individu (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Tanpa pelatihan yang memadai, pegawai kesulitan mengoptimalkan tugasnya sehingga cenderung terjebak dalam rutinitas yang monoton, menurunkan semangat, motivasi, serta tingkat *work engagement*. Kondisi ini juga tercermin pada aspek disiplin kerja, di mana meskipun sebagian besar pegawai hadir tepat waktu, masih terdapat kasus keterlambatan dan pelanggaran jam kerja.

Berdasarkan data absensi bulan Januari 2025 di Lapas Kelas IIB Jombang, mayoritas pegawai (79,8%) hadir tepat waktu, menunjukkan disiplin kerja dan keterlibatan yang tinggi, sementara 20,2% pegawai tercatat terlambat yang dapat mencerminkan kurangnya motivasi atau rendahnya keterikatan terhadap pekerjaan. Di sisi lain, 12,1% pegawai tercatat melebihi jam kerja, yang dapat diartikan sebagai bentuk komitmen tambahan atau praktik *job crafting*, di mana pegawai berusaha menyesuaikan pekerjaannya dengan minat atau tujuan pribadi untuk menciptakan makna yang lebih besar dalam tugasnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa kehadiran tepat waktu berhubungan erat dengan tingkat *work engagement*, sedangkan keterlambatan bisa menjadi sinyal lemahnya komitmen, dan pegawai yang bekerja melebihi jam kerja berpotensi menunjukkan partisipasi aktif serta dedikasi ekstra dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Rendahnya disiplin waktu yang ditunjukkan sebagian pegawai, seperti keterlambatan hadir, dapat mencerminkan lemahnya motivasi atau keterlibatan mereka dalam pekerjaan, sementara mutasi internal yang dialami sembilan pegawai pada Januari–Februari 2025 di Lapas Kelas IIB Jombang menunjukkan adanya upaya organisasi dalam menyesuaikan posisi dengan kebutuhan operasional sekaligus mendorong pegawai untuk beradaptasi dengan tantangan baru. Pergeseran jabatan ini, baik berupa penugasan tambahan seperti staf KPLP Pengawalan Kebersihan Luar maupun rotasi antarpos jaga, selaras dengan konsep *job crafting* karena menuntut pegawai menyesuaikan diri dan memodifikasi cara kerja agar lebih sesuai dengan minat, kemampuan, dan tujuan pribadi, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan *work engagement* mereka serta memperkuat kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Mutasi jabatan di Lapas Kelas IIB Jombang dapat dipandang sebagai langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi organisasi melalui penyesuaian kompetensi pegawai dengan kebutuhan jabatan, sekaligus memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menghadapi tantangan baru dan memperluas cakupan tugas. Perubahan posisi ini mendorong pegawai melakukan *job crafting*, yaitu merancang ulang tugas agar selaras dengan minat, keterampilan, dan tujuan pribadi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan makna pekerjaan serta keterlibatan mereka. Dalam penelitian ini mutasi jabatan ini menjadi relevan untuk mengkaji pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement*, karena pegawai yang mampu menyesuaikan diri dengan peran barunya cenderung lebih terlibat, termotivasi, dan berkontribusi terhadap efektivitas serta pencapaian tujuan organisasi. Atas dasar itulah penelitian ini mengangkat judul *Pengaruh Job crafting terhadap Work engagement Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Jombang* guna memahami lebih dalam hubungan antara kedua aspek tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian yang berfokus pada pengujian hubungan antar variabel, yaitu *Job crafting* sebagai variabel independen (X) dan *Work engagement* sebagai variabel dependen (Y). Seluruh populasi penelitian adalah 99 pegawai Lapas Kelas IIB Jombang, dan dengan teknik total sampling, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai, sementara data sekunder dikumpulkan melalui buku, jurnal, artikel, serta dokumen yang relevan untuk mendukung hasil penelitian. Instrumen yang digunakan terdiri dari *Job crafting* Scale (Tims *et al*., 2012) dengan 21 item pada empat dimensi, serta Utrecht *Work engagement* Scale (UWES) (Schaufeli *et al*., 2006) dengan 9 item pada tiga dimensi, yang diukur menggunakan skala Likert 5 poin. Untuk menjamin kualitas data, dilakukan uji validitas dengan korelasi Pearson dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menggunakan SPSS versi 27, di mana instrumen dinyatakan valid jika Sig. < 0,05 dan r hitung > r tabel, serta reliabel jika $\alpha > 0,6$. Data yang terkumpul dianalisis melalui beberapa tahapan, yaitu uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov) untuk mengetahui distribusi data, uji regresi linear sederhana untuk mengidentifikasi pengaruh variabel X terhadap Y, uji signifikansi (t-test) untuk menguji hipotesis, serta uji determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job crafting* terhadap *Work engagement*. Melalui metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang objektif mengenai hubungan antara kedua variabel dalam konteks pegawai Lapas Kelas IIB Jombang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Variabel X dan Y

Sebelum penelitian utama dilaksanakan, peneliti telah melakukan serangkaian pengujian terhadap instrumen kuesioner melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji coba dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya sebagai sampel awal. Analisis data menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 27.0 menunjukkan bahwa seluruh item pada kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga setiap butir pernyataan mampu mengukur aspek yang dimaksud secara tepat. Selain itu, hasil uji reliabilitas juga memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, yang menandakan konsistensi internal instrumen sangat baik.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X dan Y

Variabel	Jumlah Item	R Tabel	Hasil R Hitung	Sig.	Keterangan
Job crafting (X)	21	0,361	0,568 – 0,851	<0,001	Seluruh item valid
Work engagement (Y)	9	0,361	0,670 – 0,931	<0,001	Seluruh item valid

Hasil uji validitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel *Job crafting* (X) maupun variabel *Work engagement* (Y) dinyatakan valid. Pada variabel *Job crafting* yang terdiri atas 21 butir pernyataan, nilai r hitung berkisar antara 0,568 hingga 0,851, dan seluruhnya lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,361. Hal ini berarti setiap butir pernyataan yang digunakan mampu secara tepat mengukur aspek-aspek *job crafting*, baik pada dimensi peningkatan sumber daya struktural, peningkatan sumber daya sosial, peningkatan tuntutan pekerjaan yang menantang, maupun pengurangan tuntutan pekerjaan yang menghambat. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan dapat merepresentasikan variabel *job crafting* secara sahih.

Sementara itu, pada variabel *Work engagement* yang diukur dengan sembilan butir pernyataan, diperoleh nilai r hitung antara 0,670 hingga 0,931. Seluruh nilai ini juga lebih tinggi daripada r tabel 0,361, sehingga setiap item dinyatakan valid. Artinya, instrumen yang digunakan benar-benar mampu mengukur dimensi *work engagement* yang meliputi vigor, dedication, dan absorption. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen UWES (Utrecht *Work engagement* Scale) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik untuk menggambarkan tingkat keterlibatan kerja pegawai. Secara keseluruhan, temuan ini membuktikan bahwa kedua instrumen penelitian, baik untuk variabel *Job crafting* maupun *Work engagement*, telah memenuhi syarat validitas. Hal ini menjadi dasar yang kuat bahwa data yang dikumpulkan dari responden benar-benar mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan.

b. Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Job crafting (X)	21	0,956	0,6	Reliabel (sangat tinggi)
Work engagement (Y)	9	0,948	0,6	Reliabel (sangat tinggi)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, kedua variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha jauh di atas 0,6, yaitu 0,956 untuk variabel *Job crafting* (X) dan 0,948 untuk variabel *Work engagement* (Y). Hal ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan kata lain, seluruh butir pernyataan pada kuesioner dapat dipercaya dan andal untuk mengukur fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, instrumen penelitian ini layak dipergunakan dalam pengumpulan data utama.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden didapatkan dari masing-masing latar belakang responden yang mengisi kuesioner penelitian. mereka merupakan pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Jombang. Dihasilkan beberapa karakteristik yang telah dilihat dari kuesioner penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)	Keterangan Utama
Jenis Kelamin	Laki-laki	88	88,9 %	Mayoritas laki-laki
	Perempuan	11	11,1 %	Minoritas
Usia	17–26 tahun	29	29,3 %	Kelompok terbesar kedua
	27–36 tahun	38	38,4 %	Mayoritas (usia produktif)
	37–46 tahun	17	17,2 %	Cukup signifikan
	47–56 tahun	6	6,1 %	Paling sedikit
	>56 tahun	9	9,1 %	Minoritas
Pendidikan Terakhir	SMA	67	67,7 %	Mayoritas SMA
	S1	28	28,3 %	Sebagian kecil
	S2	4	4,0 %	Minoritas
Masa Kerja	1–5 tahun	32	32,3 %	Mayoritas
	6–10 tahun	25	25,3 %	Kedua terbesar
	11–15 tahun	17	17,2 %	Menengah
	16–20 tahun	9	9,1 %	Paling sedikit
	>20 tahun	16	16,2 %	Minoritas

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Lapas Kelas IIB Jombang adalah laki-laki (88,9%) dengan jumlah perempuan yang relatif kecil (11,1%), sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja di lapas didominasi oleh laki-laki yang banyak terlibat dalam fungsi pengamanan. Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada rentang 27–36 tahun (38,4%) dan 17–26 tahun (29,3%), yang mencerminkan dominasi usia produktif dengan energi kerja tinggi sekaligus mulai memiliki pengalaman yang cukup. Jika ditinjau dari pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan SMA (67,7%), diikuti lulusan S1 (28,3%), dan hanya sedikit yang menempuh pendidikan pascasarjana (4%), yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai masih relatif menengah ke bawah. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden adalah pegawai dengan pengalaman kerja singkat 1–5 tahun (32,3%), diikuti 6–10 tahun (25,3%), yang mengindikasikan dominasi pegawai baru dengan semangat kerja tinggi meski masih membutuhkan adaptasi dan peningkatan kapasitas. Temuan ini secara keseluruhan menggambarkan profil pegawai yang berada pada fase produktif, dengan energi yang besar, namun tetap memerlukan dukungan pengembangan kompetensi agar dapat lebih optimal dalam menjalankan tugas pemasyarakatan.

3. Analisis Univariat

a. Deskripsi Data Variabel *Job crafting*

Tabel 4. Data Kategorisasi Variabel *Job crafting*

Dimensi *Job crafting*	Rendah (%)	Sedang (%)	Tinggi (%)	Keterangan Utama
Increasing Structural Job resources	15,2	67,7	17,2	Mayoritas sedang
Increasing Social Job resources	17,2	65,7	17,2	Mayoritas sedang
Increasing Challenging Job Demands	19,2	63,6	17,2	Mayoritas sedang
Decreasing Hindering Job Demands	15,2	66,7	18,2	Mayoritas sedang

Jika dilihat per dimensi, keempat aspek *job crafting* – yakni Increasing Structural *Job resources*, Increasing Social *Job resources*, Increasing Challenging Job Demands, dan Decreasing Hindering Job Demands – semuanya juga didominasi oleh kategori sedang. Pada dimensi Increasing Structural *Job resources*, mayoritas responden (67,7%) menilai bahwa mereka cukup memiliki peluang untuk mengembangkan diri melalui dukungan struktural, meskipun dukungan organisasi masih bisa ditingkatkan. Pada dimensi Increasing Social *Job resources*, sebanyak 65,7% responden menunjukkan bahwa mereka memiliki akses pada dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan, tetapi belum sepenuhnya memanfaatkannya secara optimal.

Pada dimensi Increasing Challenging Job Demands, sebagian besar responden (63,6%) berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa mereka mampu merespons tantangan pekerjaan, namun belum sepenuhnya aktif mencari peluang baru yang lebih menantang. Sementara itu, dimensi Decreasing Hindering Job Demands juga didominasi kategori sedang (66,7%), yang menunjukkan bahwa pegawai cukup mampu mengelola beban kerja dan mengurangi tuntutan yang menghambat, tetapi masih terdapat ruang untuk memperkuat strategi pengelolaan stres dan tekanan kerja. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa pegawai Lapas Kelas IIB Jombang memiliki tingkat *job crafting* yang cukup baik pada kategori sedang.

b. Deskripsi Data Variabel *Work engagement*

Tabel 5. Data Kategorisasi Variabel *Work engagement*

Dimensi *Work engagement*	Rendah (%)	Sedang (%)	Tinggi (%)	Keterangan Utama
Vigor	22,2	51,5	26,3	Mayoritas sedang
Dedication	23,2	53,5	23,2	Mayoritas sedang
Absorption	19,2	59,5	21,2	Mayoritas sedang

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa Vigor didominasi kategori sedang (51,5%), mengindikasikan bahwa pegawai memiliki energi dan ketangguhan cukup baik dalam menjalankan tugas, meskipun belum sepenuhnya menunjukkan semangat yang tinggi secara konsisten. Dimensi Dedication juga mayoritas sedang (53,5%), mencerminkan bahwa pegawai memiliki antusiasme, kebanggaan, dan rasa makna terhadap pekerjaannya, namun masih terdapat keterbatasan dalam menumbuhkan dedikasi penuh. Sementara itu, pada dimensi Absorption, sebanyak 59,5% responden berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa pegawai cukup mampu larut dalam pekerjaannya, namun belum sepenuhnya fokus atau sepenuhnya menikmati keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja. Secara keseluruhan, temuan ini memperlihatkan bahwa keterlibatan kerja pegawai berada pada tingkat cukup memadai, namun masih terdapat peluang untuk ditingkatkan, khususnya dalam memperkuat semangat (vigor), memperdalam dedikasi (dedication), dan meningkatkan konsentrasi serta ketenggelaman dalam pekerjaan (absorption)

4. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 27. Uji tersebut menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05. Pengambilan kesimpulan uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) terhadap batas signifikansi; jika nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas	Hasil	Batas Signifikansi	Keterangan
Jumlah Sampel (N)	99	-	Data penelitian
Mean Residual	0,0000000	-	Simetris
Std. Deviation Residual	2,565	-	Variasi relatif kecil
Test Statistic (K-S)	0,045	-	-
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	> 0,05	Normal

Hasil uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar daripada batas signifikansi 0,05. Hal ini berarti data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, distribusi residual dianggap normal, sehingga data layak digunakan untuk pengujian statistik lanjutan seperti regresi linier sederhana. Selain itu, nilai mean residual yang mendekati nol (0,0000000) dan standar deviasi sebesar 2,565 memperkuat kesimpulan bahwa sebaran data relatif simetris dan tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal.

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 7. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi	Dimensi / Variabel	Beta	Sig.	Keterangan
Pengaruh Dimensi Variabel X → *Job crafting*	Increasing Challenging Job Demands	0,284	0,000	Paling dominan, signifikan
	Increasing Structural *Job resources*	0,283	0,000	Signifikan
	Increasing Social *Job resources*	0,279	0,000	Signifikan
	Decreasing Hindering Job Demands	0,166	0,000	Signifikan (kontribusi terkecil)
Pengaruh Dimensi Variabel Y → *Work engagement*	Dedication	0,418	0,000	Paling dominan, signifikan
	Vigor	0,404	0,000	Signifikan
	Absorption	0,205	0,000	Signifikan (kontribusi terkecil)
Pengaruh Variabel X → Variabel Y	*Job crafting* → *Work engagement*	0,357	<0,001	Signifikan, hubungan positif searah
Persamaan Regresi	Y = 6,217 + 0,357X			Y = *Work engagement*, X = *Job crafting*

Hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa seluruh dimensi *Job crafting* (X) berkontribusi signifikan terhadap pembentukan variabel *Job crafting* secara keseluruhan, dengan dimensi Increasing Challenging Job Demands (β = 0,284) sebagai kontributor paling dominan. Hal ini menegaskan bahwa kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan kerja baru menjadi faktor utama yang memperkuat *job crafting* mereka, sementara dimensi Decreasing Hindering Job Demands (β = 0,166) meskipun signifikan, memberikan kontribusi yang paling rendah. Pada variabel *Work engagement* (Y), semua dimensi juga terbukti signifikan. Dimensi Dedication (β = 0,418) muncul sebagai faktor dominan yang membentuk keterlibatan kerja, diikuti oleh Vigor (β = 0,404), sedangkan Absorption (β = 0,205) memberikan kontribusi lebih rendah meskipun tetap signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa rasa antusiasme, kebanggaan, dan makna dalam pekerjaan lebih memengaruhi keterikatan pegawai dibandingkan sekadar energi atau kemampuan larut dalam pekerjaan. Lebih lanjut, hasil regresi linear sederhana antara *Job crafting* (X) terhadap *Work engagement* (Y) menunjukkan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,357 dengan persamaan Y = 6,217 + 0,357X. Hal ini berarti setiap peningkatan *job crafting* akan berdampak pada peningkatan *work engagement* pegawai.

6. Uji Signifikasi

Tabel 8. Hasil Uji Signifikasi

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
Regression	8373,736	1	8373,736	1259,403	<0,001	Signifikan
Residual	644,951	97	6,649	-	-	-
Total	9018,687	98	-	-	-	-

Berdasarkan hasil uji signifikansi menggunakan analisis ANOVA, diperoleh nilai F sebesar

1259,403 dengan tingkat signifikansi p < 0,001. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari ambang batas 0,05, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Job crafting* (X) terhadap variabel *Work engagement* (Y) pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Jombang. Hasil ini memperkuat temuan uji regresi sebelumnya, di mana semakin tinggi tingkat *job crafting* yang dilakukan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) yang dirasakan.

7. Uji Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	Keterangan
1	0,964	0,928	0,928	2,579	Hubungan sangat kuat, kontribusi tinggi

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai R = 0,964, yang berarti terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara *Job crafting* (X) dan *Work engagement* (Y). Selanjutnya, nilai R Square = 0,928 mengindikasikan bahwa sebesar 92,8% variasi dalam *Work engagement* dapat dijelaskan oleh *Job crafting*, sementara sisanya 7,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa *Job crafting* memiliki kontribusi dominan dalam membentuk tingkat keterlibatan kerja pegawai Lapas Kelas IIB Jombang.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pada pegawai Lapas Kelas IIB Jombang dengan melibatkan 99 responden. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27 melalui tahapan uji normalitas, regresi linear sederhana, uji signifikansi, serta uji determinasi. Hasil uji menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dengan kontribusi sebesar 92,8%, sementara sisanya sebesar 7,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi praktik *job crafting* yang dilakukan pegawai, semakin tinggi pula keterlibatan kerja yang mereka miliki. Lebih lanjut, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan persepsi pegawai terhadap *job crafting* berada pada kategori sedang dengan persentase 69,7%. Pegawai yang termasuk dalam kategori sedang menunjukkan adanya kesadaran dan upaya melakukan penyesuaian terhadap pekerjaan, meskipun intensitasnya masih terbatas. Pada dimensi Increasing Structural *Job resources*, mayoritas pegawai menyadari adanya peluang pengembangan diri, namun keterbatasan pelatihan dan dukungan organisasi membuat upaya tersebut belum optimal. Hal serupa juga ditemukan pada dimensi Increasing Social *Job resources*, di mana dukungan sosial tersedia namun belum sepenuhnya dimanfaatkan akibat budaya kerja yang hierarkis dan komunikasi yang masih top-down. Pada dimensi Increasing Challenging Job Demands, sebagian besar pegawai menunjukkan sikap adaptif dalam menghadapi tantangan, seperti keterlibatan aktif dalam penggeledahan blok hunian dan inisiatif memanfaatkan waktu luang untuk proyek tambahan. Namun, dorongan untuk secara proaktif mencari tantangan baru tanpa adanya insentif masih rendah. Sementara itu, pada dimensi Decreasing Hindering Demands, pegawai sudah berusaha mengelola hambatan administratif dan emosional, misalnya dengan rotasi kerja atau pembatasan interaksi yang berlebihan, meskipun belum sepenuhnya efektif. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *job crafting* berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja pegawai, namun diperlukan strategi organisasi berupa pelatihan,

mentoring, komunikasi dua arah, serta pengelolaan budaya kerja agar praktik *job crafting* dapat dioptimalkan.

Work engagement merupakan kondisi positif yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan keterlibatan penuh (absorption) dalam pekerjaan. Hasil penelitian pada pegawai Lapas Kelas IIB Jombang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada kategori sedang (65,7%), diikuti kategori tinggi (19,2%) dan rendah (15,2%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat keterlibatan kerja yang cukup baik, namun belum optimal. Pada kategori rendah, pegawai menunjukkan energi dan antusiasme yang minim, sedangkan kategori tinggi menggambarkan pegawai yang bekerja dengan semangat tinggi, dedikasi penuh, dan keterlibatan mendalam dalam setiap tugasnya. Temuan ini menegaskan bahwa Lapas Jombang memiliki fondasi keterlibatan kerja yang memadai, namun memerlukan strategi lanjutan untuk mengoptimalkannya. Jika ditinjau berdasarkan dimensi, vigor menunjukkan mayoritas pegawai berada pada kategori sedang (51,5%), yang mencerminkan semangat kerja cukup baik namun tidak konsisten sepanjang waktu. Hal ini tampak dari stabilnya energi pegawai di awal jam kerja, namun menurun seiring berjalannya waktu. Dedication juga didominasi kategori sedang (53,5%), menunjukkan pegawai cukup antusias dan berkomitmen, tetapi masih cenderung bekerja secara mekanis tanpa inspirasi mendalam. Sementara itu, absorption menunjukkan mayoritas pegawai (59,5%) mampu fokus dalam tugas operasional yang dinamis, namun sering kehilangan keterlibatan penuh pada pekerjaan administratif yang repetitif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai mampu terlibat dalam pekerjaan, keterlibatan tersebut belum sepenuhnya menyatu secara emosional dan psikologis. Secara keseluruhan, dominasi kategori sedang pada ketiga dimensi *work engagement* menegaskan bahwa keterlibatan pegawai Lapas Kelas IIB Jombang masih berada pada tingkat moderat. Pegawai memiliki potensi besar untuk meningkatkan energi kerja, memperkuat dedikasi, dan memperdalam absorption, namun masih menghadapi kendala berupa beban kerja monoton, budaya kerja hierarkis, dan keterbatasan apresiasi. Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis seperti penguatan program pelatihan, penciptaan sistem penghargaan berbasis kinerja, penyediaan ruang refleksi dan umpan balik, serta pembangunan iklim kerja yang lebih kolaboratif. Dengan strategi tersebut, *work engagement* pegawai dapat ditingkatkan secara berkelanjutan sehingga berdampak positif pada efektivitas kinerja organisasi.

Penelitian ini menggunakan berbagai metode statistik untuk mengevaluasi pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pada pegawai Lapas Kelas IIB Jombang. Uji normalitas dengan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Analisis regresi linear sederhana menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel. Nilai konstanta sebesar 6,217 menandakan bahwa meskipun tidak ada perubahan pada *job crafting*, *work engagement* tetap berada pada angka tersebut. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,357 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *job crafting* akan meningkatkan *work engagement* sebesar 0,357 poin. Hal ini diperkuat dengan hasil uji signifikansi yang menunjukkan nilai sebesar 0,001 (<0,05), sehingga hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *job crafting* yang dilakukan pegawai, semakin tinggi pula keterlibatan kerja mereka. Lebih lanjut, uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,928, yang berarti 92,8% variasi *work engagement* dapat dijelaskan oleh *job crafting*, sementara sisanya 7,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa *job crafting* merupakan faktor dominan yang mampu meningkatkan keterlibatan kerja pegawai. Persepsi positif mayoritas pegawai terhadap praktik *job crafting* semakin memperkuat hasil tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan pandangan bahwa praktik *job crafting* yang efektif dapat

meningkatkan tingkat *work engagement* pegawai. Pegawai yang aktif melakukan *job crafting* cenderung menunjukkan keterikatan emosional dan motivasi tinggi dalam pekerjaan, sehingga mereka memberikan seluruh kompetensi yang dimiliki tanpa paksaan. Dampak positif dari keterlibatan kerja ini tidak hanya dirasakan secara individual, tetapi juga memberikan keuntungan bagi organisasi. Pegawai yang memiliki semangat kerja dan ketahanan mental yang baik mampu menyelesaikan tugas secara efektif, bahkan dalam situasi penuh tekanan, sehingga organisasi memperoleh keunggulan kompetitif dan mampu mempertahankan produktivitas secara berkelanjutan. Temuan ini diperkuat oleh berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif signifikan antara *job crafting* dan *work engagement*, baik melalui peningkatan kepuasan kerja, pemanfaatan kekuatan pribadi, maupun pengembangan mindfulness dalam pekerjaan. Beberapa dimensi *job crafting* berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Increasing Structural *Job resources*, seperti otonomi, peluang pengembangan karier, dan kejelasan peran, memungkinkan pegawai mengoptimalkan keterampilan dan potensi mereka. Increasing Social *Job resources* melalui dukungan atasan dan rekan kerja menciptakan lingkungan kolaboratif yang meningkatkan motivasi dan loyalitas. Sementara itu, Increasing Challenging Job Demands memberikan tugas menantang yang mendorong pertumbuhan kompetensi, motivasi intrinsik, dan pengalaman "flow" dalam bekerja. Di sisi lain, Decreasing Hindering Job Demands membantu mengurangi hambatan pekerjaan, seperti beban berlebih atau konflik peran, sehingga pegawai dapat fokus pada tugas inti dengan kesejahteraan psikologis yang terjaga. Kombinasi faktor-faktor ini membuat pegawai merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan serta organisasi. Dengan meningkatnya praktik *job crafting*, pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Jombang menunjukkan antusiasme, dedikasi, energi, dan konsentrasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, yang secara langsung berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas. Tingkat *work engagement* yang tinggi menjadi faktor penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pada pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Jombang. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, ditemukan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Jombang. Selanjutnya berdasarkan hasil kategorisasi data, diketahui bahwa baik variabel *job crafting* maupun *work engagement* berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa meskipun kedua variabel tersebut telah menunjukkan hasil yang cukup baik, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan. Tingkat pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Jombang adalah sebesar 92,8%. Sedangkan sisanya sebesar 7,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa *work engagement* pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Jombang juga dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel *job crafting*, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut terkait variabel apa saja yang mempengaruhi *work engagement* pegawai selain variabel *job crafting*.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pegawai di Lapas Kelas IIB Jombang, disarankan agar organisasi lebih fokus pada penguatan praktik *job crafting* di lingkungan kerja. Upaya ini dapat dilakukan melalui peningkatan structural *job resources* dengan menyediakan pelatihan berkala, program pengembangan kompetensi, serta pemberian otonomi yang lebih luas dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, penguatan social *job resources* juga menjadi penting, misalnya dengan membangun budaya kerja kolaboratif, membuka

ruang komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, serta memperluas kesempatan pemberian umpan balik yang konstruktif. Tidak hanya itu, organisasi juga perlu mendorong challenging job demands dengan memberikan tugas yang menantang namun realistis, sekaligus memfasilitasi pegawai untuk mengeksplorasi potensi diri melalui proyek-proyek inovatif. Pada saat yang sama, pengurangan hindering job demands, seperti meminimalkan birokrasi berlebih, menyeimbangkan beban kerja, serta memperjelas peran dan tanggung jawab pegawai, akan membantu menurunkan tekanan psikologis dan meningkatkan kesejahteraan mental pegawai. Selain itu, penting untuk menekankan bahwa praktik *job crafting* yang terintegrasi secara menyeluruh akan menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi. Oleh karena itu, Lapas Kelas IIB Jombang perlu memandang *job crafting* bukan hanya sebagai strategi manajerial, melainkan sebagai bagian dari budaya organisasi yang berkelanjutan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar kajian serupa dikembangkan pada variabel lain, seperti kinerja pegawai, burnout, maupun kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai peran *job crafting* dalam meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan pegawai di lingkungan pemasyarakatan. Dengan demikian, hasil penelitian lanjutan tidak hanya memperkuat pemahaman akademik, tetapi juga memberikan kontribusi praktis dalam perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

DAFTAR REFERENSI

Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Y DI KANTOR PUSAT PT. BANK BUKOPIN, TBK JAKARTA (Vol. 7, Issue 2).

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. https://doi.org/10.1177/0018726712453471

Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). *Work engagement*: current trends. In Career Development International (Vol. 23, Issue 1, pp. 4–11). Emerald Group Holdings Ltd. https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207

Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2003). A Multigroup Analysis of the Job Demands-Resources Model in Four Home Care Organizations. In International Journal of Stress Management (Vol. 10, Issue 1, pp. 16–38). American Psychological Association Inc. https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16

Creswell, J. (2015). LOOSE-LEAF VERSION Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research I FIFTH EDITION.

Cheche, S. G., Muathe, S. M. A., & Maina, S. M. (2017). Employee Engagement, Organisational Commitment and Performance of Selected State Corporations in Kenya. European Scientific Journal, ESJ, 13(31), 317. https://doi.org/10.19044/esj.2017.v13n31p317

Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. Journal of Applied Psychology, 95(5), 834–848. https://doi.org/10.1037/a0019364

Elvira Ayu Najla, & Hendro Prakoso. (2022). Pengaruh *Job crafting* Terhadap *Work engagement* Pada Karyawan Bagian Sales Bank X. Jurnal Riset Psikologi, 53–60. https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.833

Nurhasanah, S. (2023). Praktikum Statistika 2: Untuk Ekonomi dan Bisnis. Salemba Empat.

Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job

on a daily basis: Contextual correlates and the link to *work engagement*. Journal of Organizational Behavior, 33(8), 1120–1141. https://doi.org/10.1002/job.1783

Pratiwi, E. D., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). *Work engagement* pada anggota komunitas: Bagaimana peranan *job crafting* dan psychological capital? INNER: Journal of Psychological Research, 2(4), 968–979.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, *work engagement*, and sickness absenteeism. Journal of Organizational Behavior, 30(7), 893–917. https://doi.org/10.1002/job.595

Stephani, D., Kurniawan, J. E., Ellya, J., & Fakultas Psikologi, K. (2018). Hubungan antara *Job crafting* dan *Work engagement* pada Karyawan. Psychopreneur Journal, 2(1), 30–40

Tims, M., & Bakker, A. B. (2010a). *Job crafting*: Towards a new model of individual job redesign. SA Journal of Industrial Psychology, 36(2). https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841

Wrzesniewski, A., & Dutton, jane E. (2001). Crafting_a_Job_Revisioning_Employees_as.