

*Pengaruh Job Crafting dan Self-Efficacy terhadap Work Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening  
(Studi pada Karyawan Hotel Mexolie Kebumen)*

**Pengaruh Job Crafting dan Self-Efficacy terhadap Work Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening  
(Studi pada Karyawan Hotel Mexolie Kebumen)**

**Tri Suci Nur Lestari**

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa. [sucilillah@gmail.com](mailto:sucilillah@gmail.com)

**Dr. Siti Nur Azizah, S.E., M.M.**

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa. [sitinuraziz@yahoo.com](mailto:sitinuraziz@yahoo.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat *Work Engagement* karyawan Hotel Mexolie Kebumen. Penelitian ini menggunakan variabel *Job Crafting* dan *Self-Efficacy* untuk menganalisis pengaruh *Work Engagement* karyawan Hotel Mexolie Kebumen. Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening untuk menganalisis pengaruh antara *Job Crafting* dan *Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement* karyawan Hotel Mexolie Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Mexolie Kebumen yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, uji sobel, dan analisis jalur. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Crafting* tidak berpengaruh langsung terhadap *Job Satisfaction*. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* melalui *Job Satisfaction*. *Self-Efficacy* tidak berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement*. *Job Satisfaction* tidak berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement*. *Job Satisfaction* dapat memediasi pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement*. *Job Satisfaction* tidak dapat memediasi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement*.

**Kata kunci :** *Job crafting, self-efficacy, job satisfaction, dan work engagement.*

**Abstrack**

*This study aims to analyze the level of Work Engagement of Hotel Mexolie Kebumen employees. This study uses Job Crafting and Self-Efficacy variables to analyze the effect of Work Engagement employees at Hotel Mexolie Kebumen. In addition, this study uses the Job Satisfaction variable as an intervening variable to analyze the effect of Job Crafting and Self-Efficacy on the Work Engagement of Hotel Mexolie Kebumen employees. The population in this study were 35 employees of Hotel Mexolie Kebumen. The sampling technique used was saturated samples so that the entire population was used as samples. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis used was validity and reliability test, classical assumption test, hypothesis test, correlation analysis, single test, and path analysis. Data processing aids using SPSS 25.0 for windows. The results showed that Job Crafting had no direct effect on Job Satisfaction. Self-Efficacy has a positive and significant effect on Job Satisfaction. Job Crafting has a positive and significant effect on Work Engagement through Job Satisfaction. Self-Efficacy has no direct effect on Work Engagement. Job Satisfaction has no direct effect on Work Engagement. Job Satisfaction can mediate the effect of Job Crafting on Work Engagement. Job Satisfaction cannot mediate the effect of Self-Efficacy on Work Engagement.*

**Keywords:** *Job crafting, self-efficacy, job satisfaction, and work engagement.*

*Pengaruh Job Crafting dan Self-Efficacy terhadap Work Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening  
(Studi pada Karyawan Hotel Mexolie Kebumen)*

## PENDAHULUAN

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi, banyak dipengaruhi oleh perilaku para peserta (anggotanya). Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai oleh sumber daya manusia ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati di dalam perusahaan atau organisasi.

Kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001:133).

Menurut Herdi Darmo Soewirjo (2003:1) hotel adalah seluruh atau sebagian bangunan yang digunakan untuk pelayanan kamar, makanan, dan minuman serta rekreasi yang dikelola dengan tujuan komersial. Pertumbuhan laju hotel di Indonesia dan Kebumen khususnya yang mulai berkembang begitu pesat, sudah tentu akan menimbulkan iklim persaingan bisnis perhotelan yang semakin ketat. Hotel-hotel yang ada akan bersaing untuk memperoleh tingkat hunian (*occupancy*) sesuai dengan kelasnya masing-masing. Adanya peningkatan persaingan tersebut memaksa manajemen harus menentukan kebijakan yang tepat dalam usaha menarik konsumennya dan dalam memenuhi tujuannya yaitu memperoleh laba demi keberlangsungan hidup hotel. Kebijakan yang dapat diterapkan selain menyediakan pelayanan yang memuaskan serta menyediakan fasilitas kamar, restoran, *swimming pool* dan fasilitas penunjang lainnya yang memadai, hotel pun

harus memiliki strategi yang dapat menjadi daya penarik bagi konsumennya untuk memperoleh tingkat hunian yang tinggi.

Mexolie adalah salah satu hotel berbintang 3 di Kebumen yang sudah berdiri tahun 2016. Sebelum menjadi hotel, Mexolie merupakan kawasan pabrik peninggalan zaman Hindia Belanda. Perkembangannya yang panjang, mulai dari markas kempetai pada zaman Jepang yang sering disebut dengan nama Sari Nabati hingga menjadi pabrik pengolahan minyak yang dikelola oleh pemerintah Belanda sejak tahun 1851. Pada tahun 1985 pabrik minyak ditutup karena ada masalah dalam perekonomian perusahaan. Saat bangunan tersebut sudah tidak lagi berfungsi, kemudian dilirik oleh banyak investor untuk dijadikan kawasan wisata terpadu yaitu Mexolie Land.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD & karyawan Hotel Mexolie Kebumen karyawan memiliki mental dan energi yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tetap mempertahankan dengan segala upaya meskipun sedang dalam kondisi yang sulit seperti mendapat penugasan disemua departement ketika sedang banyak tamu yang datang atau sedang ada *event* yang besar. Selain itu pekerjaan di hotel sangat kompleks, makan banyak karyawan yang melakukan pekerjaan diluar perannya. Meskipun dalam kondisi sesulit demikian, para karyawan tetap bekerja tanpa kehilangan konsentrasi dalam bekerja dan karyawan tetap menikmati pekerjaannya. Hal-hal tersebut adalah sebuah makna pekerjaan yang membuat mereka memiliki rasa bangga karena telah terlibat dalam pekerjaan tersebut serta dapat menyelesaikan tantangan dari pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaannya. Karyawan harus mampu memenuhi kebutuhan dari pengunjung hotel dengan memberikan pelayanan yang optimal. Oleh karena itu penting meneliti *work engagement* pada hotel.

Berdasarkan hasil wawancara HRD dan beberapa karyawan hotel Mexolie Kebumen, yang mempengaruhi kepuasan dapat diketahui bahwa pekerjaan yang diberikan sangat bervariasi sehingga menemukan tantangan baru dengan melaksanakan tugas yang berbeda, selain itu fasilitas dan *reward* yang diberikan di hotel, hubungan yang baik antar karyawan termasuk saling membantu dan keramahan antar karyawan. Selain itu adanya promosi jabatan yang membantu memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Berikutnya lokasi hotel yang strategis dan dekat dengan rumah karyawan karena karyawan yang bekerja di hotel Mexolie Kebumen rata-rata penduduk sekitar.

Berdasarkan hasil wawancara pada HRD dan beberapa karyawan Hotel Mexolie Kebumen, para karyawan melakukan perubahan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Seperti pada departemen

*Pengaruh Job Crafting dan Self-Efficacy terhadap Work Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening*  
(Studi pada Karyawan Hotel Mexolie Kebumen)

*Housekeeping* merupakan bagian rumah tangga hotel yang bertugas membuat perencanaan, perawatan / pembersihan semua kamar tamu, ruang kantor, *lobby*, *terrace* (teras), *corridors*, *lift/elevator*, toilet umum, *public space* (tempat umum), *lockers's room*, *uniform rooms*, halaman, taman, kolam renang, dan ruang parkir. Karyawan Hotel Mexolie Kebumen telah melakukan pengubahan relasi pekerjaan & arti dari pekerjaan mereka, sebagai contoh adalah departemen *Housekeeping* mengubah tugas utamanya menjadi pelayan restoran (*waiters*). Hal inilah membuat karyawan ingin sering berinteraksi dengan orang lain, sehingga karyawan menciptakan situasi pekerjaan yang berbeda dengan sebelumnya. Selain itu departemen *Housekeeping* mengubah cara kerjanya dengan mendekorasi kamar tamu hotel supaya kamar terlihat indah, nyaman dan tamu yang menginap di hotel merasa nyaman dan puas terhadap fasilitas yang ada di hotel salah satunya adalah kamar tamu hotel. Usaha inilah yang membuat karyawan ingin mengubah cara kerjanya. Dengan mengubah cara kerja dan relasi maka karyawan berpotensi untuk menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan, dengan menciptakan hal yang berbeda pada pekerjaannya. Dengan demikian HRD Hotel Mexolie Kebumen menyampaikan bahwa karyawan Hotel Mexolie Kebumen dituntut untuk bisa mengerjakan pekerjaan departemen lain, karena Hotel Mexolie Kebumen merupakan Hotel yang belum besar seperti Hotel yang ada dikota-kota besar. Jadi sangat memungkinkan apabila karyawan Hotel Mexolie Kebumen harus bisa mengerjakan pekerjaan departemen lain.

*Self-Efficacy* (kepercayaan diri) karyawan Hotel Mexolie Kebumen selalu mengembangkan diri ke arah yang lebih baik. Karyawan berupaya keras untuk mengatasi tantangan-tantangan pada tugas dan pekerjaannya dan bekerja dengan gigih, keras, dan tekun dalam melakukan pekerjaannya, diantaranya para karyawan mampu memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada para tamu hotel. Tamu hotel yang puas diantaranya mendapatkan kualitas yang baik seperti lingkungan hotel dan kamar hotel yang nyaman, bersih, wangi, fasilitas yang lengkap dan adanya makanan yang sangat dan bersih yang dihidangkan. Dengan ketatnya persaingan khususnya di dunia perhotelan, maka Hotel Mexolie Kebumen harus memenuhi harapan pelanggan yang ada, salah satunya dengan cara meningkatkan kualitas pelayanan. Saling berbagi pengetahuan dengan rekan kerja, dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dan percaya diri dalam menganalisa masalah jangka panjang serta mencari jalan keluarnya. Kepercayaan diri tersebut berkaitan dengan *task mastery*. Jadi, karyawan dengan kepercayaan diri ini akan berupaya meraih keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya karena ketekunan dan keuletan dalam berusaha demi meraih keterikatan kerja pada Hotel Mexolie Kebumen. Penjelasan di atas menunjukkan pentingnya dimensi *Self-Efficacy* dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

**Kajian Teori dan Telaah Literatur**

**Work Engagement**

Menurut Fzriati & Budiono (2017) *work engagement* merupakan hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya yang membuat karyawan terlibat dalam sebuah pekerjaan. Menurut Schaufeli et. al. (2002), *work engagement* memiliki tiga dimensi, yaitu : 1) *Vigor*, 2) *Dedication*, 3) *Absorption*.

**Job Satisfaction**

Menurut Suwatmo (2001 : 187) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multifaceted* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Menurut Locke dalam Dunnette (1983) dimensi dari *job satisfaction* yaitu : 1) Pekerjaan, 2) Pembayaran, 3) Promosi 4) Pengakuan (prestasi), 5) Benfit, 6) Kondisi kerja, 7) Supervisi, 8) Rekan kerja, 9) Perusahaan dan manajemen.

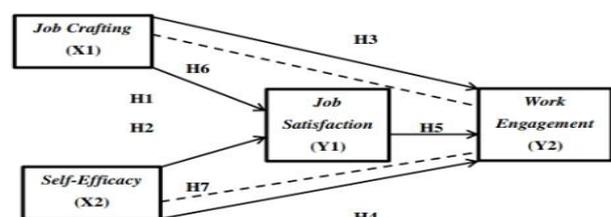
**Job Crafting**

Menurut Wrzesniewski & Dutton (2001) mendefinisikan *job crafting* sebagai perubahan fisik dan kognitif yang dilakukan individu dalam pekerjaan mereka dengan tujuan menyelaraskan pekerjaan dengan preferensi, motif dan minat mereka sendiri. Menurut Wrzesniewski & Dutton (2001) *job crafting* memiliki tiga dimensi yaitu : 1) *Task crafting*, 2) *Relational crafting*, 3) *Cognitif crafting*.

**Self-Efficacy**

*Self-Efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengoptimalkan motivasi, sumber daya kognitif, atau tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu dan ditandai dengan adanya usaha dan ketekunan yang ulet dalam menyelesaikan tugasnya (Avey, Patera, dan West, 2006). Jones (1986) mengungkap sumber atau indikator dari *self-efficacy* yaitu : 1) Perasaan mampu melakukan pekerjaan, 2) Kemampuan yang lebih baik, 3) Senang pekerjaan yang menantang, 4) Kepuasan terhadap pekerjaan.

**Model empiris**



*Pengaruh Job Crafting dan Self-Efficacy terhadap Work Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening*  
(Studi pada Karyawan Hotel Mexolie Kebumen)

**Gambar 1. Model Empiris**

**Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Hotel Mexolie Kebumen.
- H<sub>2</sub> : *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Hotel Mexolie Kebumen.
- H<sub>3</sub> : *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada karyawan Hotel Mexolie Kebumen.
- H<sub>4</sub> : *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada karyawan Hotel Mexolie Kebumen.
- H<sub>5</sub> : *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada karyawan Hotel Mexolie Kebumen.
- H<sub>6</sub> : *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Work Engagement* melalui *Job Satisfaction* pada karyawan Hotel Mexolie Kebumen.
- H<sub>7</sub> : *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Work Engagement* melalui *Job Satisfaction* pada karyawan Hotel Mexolie Kebumen.

**Metode Penelitian**

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Mexolie Kebumen yang berjumlah 35 karyawan dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah 35 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) Observasi, (2) Wawancara, (3) Kuesioner, (4) Studi pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengelolaan data menggunakan *SPSS versi 25.0 for windows*. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji Hipotesis; (4) Analisis Korelasi; (5) Sobel Test; (6) Analisis Jalur.

**Hasil Dan Pembahasan**

**Uji Validitas**

Hasil uji validitas akan didapat dari hasil *corrected item total correlation* dengan ketentuan bahwa alat ukur atau item butir kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* adalah lebih besar bila dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan membentuk  $r_{tabel}$  yaitu dengan rumus  $df=n-2$ .

**Tabel 1. Uji Validitas Job Crafting**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Keterangan
1	0,826	0,333	0,000	Valid
2	0,761	0,333	0,000	Valid
3	0,812	0,333	0,000	Valid
4	0,781	0,333	0,000	Valid
5	0,857	0,333	0,000	Valid

**Tabel 2. Uji Validitas Self-Efficacy**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Keterangan
1	0,733	0,333	0,000	Valid
2	0,559	0,333	0,000	Valid
3	0,737	0,333	0,000	Valid
4	0,806	0,333	0,000	Valid

**Tabel 3. Uji Validitas Job Satisfaction**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Keterangan
1	0,842	0,333	0,000	Valid
2	0,563	0,333	0,000	Valid
3	0,658	0,333	0,000	Valid
4	0,495	0,333	0,000	Valid
5	0,711	0,333	0,000	Valid
6	0,807	0,333	0,000	Valid
7	0,549	0,333	0,000	Valid
8	0,539	0,333	0,000	Valid
9	0,513	0,333	0,000	Valid

**Tabel 4. Uji Validitas Work Engagement**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Keterangan
1	0,578	0,333	0,000	Valid
2	0,802	0,333	0,000	Valid
3	0,840	0,333	0,000	Valid
4	0,775	0,333	0,000	Valid
5	0,782	0,333	0,000	Valid
6	0,790	0,333	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas, semua instrumen *job crafting*, *self-efficacy*, *job satisfaction* dan *work engagement* dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai dinyatakan valid atau sah.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan bahwa suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang digunakan konsisten dengan melihat hasil koefisien cronbach Alpha > 0,60 atau 60% menurut Imam Ghozali (2009).

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	$r_{kritis}$	Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Job Crafting</i>	0,60	0,837	Reliabel
2	<i>Self Efficacy</i>	0,60	0,679	Reliabel
3	<i>Job Satisfaction</i>	0,60	0,813	Reliabel
4	<i>Work Engagement</i>	0,60	0,857	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena  $\alpha > 0,60$ .

*Pengaruh Job Crafting dan Self-Efficacy terhadap Work Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening  
(Studi pada Karyawan Hotel Mexolie Kebumen)*

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural I**

No	Variabel bebas	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	<i>Job Crafting</i>	0,986	1,015
2	<i>Self-Efficacy</i>	0,986	1,015

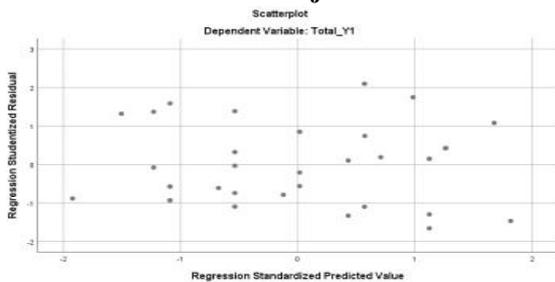
**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural II**

No	Variabel bebas	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	<i>Job Crafting</i>	0,942	1,062
2	<i>Self-Efficacy</i>	0,537	1,864
3	<i>Job Satisfaction</i>	0,514	1,944

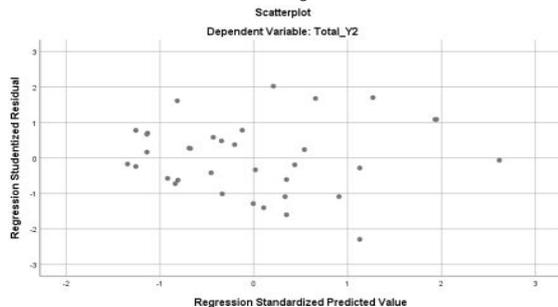
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

**Gambar 2. Hasil Uji Substruktural I**



**Gambar 3. Hasil Uji Substruktural II**



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

**Uji Normalitas**

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Sub Struktural I**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,79043834
Most Extreme Differences	Absolute	,144
	Positive	,144
	Negative	-,069
Test Statistic		,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,065 <sup>c</sup>

**Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Sub Struktural II**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97141379
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,051
	Negative	-,064
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

**Uji Hipotesis**

**Uji-t**

**Tabel 11. Hasil Uji t Sub Struktural I**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1. (Constant)	3,431	5,657		,606	,548
Total_X1	,377	,310	,155	1,217	,233
Total_X2	1,500	,290	,661	5,175	,000

a. Dependent Variable: Total\_Y1

- a. Hubungan *Job Crafting* dan *Job Satisfaction*  
Hasil uji t pada tabel 11 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *job crafting* sebesar  $0,233 > 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 1,217 < t_{tabel} 2,034$ . Hasil ini menyatakan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan Hotel Mexolie Kebumen.
- b. Hubungan *Self-Efficacy* dan *Job Satisfaction*  
Hasil uji t pada tabel 11 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *self-efficacy* sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 5,175 > t_{tabel} 2,034$ . Hasil ini menyatakan bahwa *self-efficacy* pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan Hotel Mexolie Kebumen.

*Pengaruh Job Crafting dan Self-Efficacy terhadap Work Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening*  
(Studi pada Karyawan Hotel Mexolie Kebumen)

**Tabel 12. Hasil Uji t Sub Struktural II**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1. (Constant)	14,474			3,544	,001
Total_X1	-,594	,227	-,365	-2,611	,014
Total_X2	,568	,282	,373	2,015	,053
Total_Y1	,202	,127	,301	1,593	,121

a. Dependent Variable: Total\_Y2

- a. Hubungan *Job Crafting* dan *Work Engagement*  
Hasil uji t pada tabel 12 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *job crafting* sebesar  $0,014 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} -2,611 < t_{tabel} 2,036$ . Hasil ini menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* melalui *job satisfaction* karyawan Hotel Mexolie Kebumen.
- b. Hubungan *Self-Efficacy* dan *Work Engagement*  
Hasil uji t pada tabel 12 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *self-efficacy* sebesar  $0,053 > 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 2,015 < t_{tabel} 2,036$ . Hasil ini menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan Hotel Mexolie Kebumen.
- c. Hubungan *Job Satisfaction* dan *Work Engagement*  
Hasil uji t pada tabel 12 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *job satisfaction* sebesar  $0,121 > 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 1,593 < t_{tabel} 2,036$ . Hasil ini menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan Hotel Mexolie Kebumen.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 <sup>a</sup>	,486	,453	2,876

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1  
b. Dependent Variable: Total\_Y1

Berdasarkan Tabel diatas, hasil pengujian menunjukan bahwa nilai Adjusted R<sup>2</sup> persamaan I sebesar 0,453 artinya 45,3% variabel *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh variabel *job crafting* dan *self-efficacy*, sedangkan sisanya sebesar 54,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

**Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,656 <sup>a</sup>	,431	,376	2,065

a. Predictors: (Constant), Total\_Y1, Total\_X1, Total\_X2  
b. Dependent Variable: Total\_Y2

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian menunjukan bahwa nilai Adjusted R<sup>2</sup> persamaan II sebesar 0,376

artinya 37,6% variabel *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *job crafting* dan *self-efficacy*, dan *job satisfaction* sedangkan sisanya sebesar 62,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

**Analisis Korelasi**

**Tabel 15. Hasil Uji Analisis Korelasi**

		Total_X1	Total_X2
Total_X1	Pearson Correlation	1	,120
	Sig. (2-tailed)		,492
	N	35	35
Total_X2	Pearson Correlation	,120	1
	Sig. (2-tailed)	,492	
	N	35	35

Berdasarkan Tabel 15 di atas, maka dapat diketahui angka korelasi *job crafting* (X1) terhadap *self-efficacy* (X2) yaitu sebesar 0,120 (korelasi lemah) dengan angka signifikansi sebesar  $0,492 > 0,05$ , artinya *job crafting* tidak terjadi korelasi terhadap *self-efficacy*.

**Sobel Test**

**Tabel 16. Hasil Sobel Test Sub Struktural I**

Test Statistic	Standart Error	P-Value
0,96609286	0,07882679	0,33399772

Berdasarkan tabel 16, menunjukkan bahwa *test statistic*  $> t_{tabel}$  yaitu  $0,966 < 2,034$  dan *p-value*  $> \alpha$  yaitu  $0,333 > 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa *job satisfaction* tidak dapat memediasi antara variabel *job crafting* dan variabel *work engagement*.

**Tabel 17. Hasil Sobel Test Sub Struktural II**

Test Statistic	Standart Error	P-Value
0,49188578	0,06159967	0,62280009

Berdasarkan tabel 17, menunjukkan bahwa *test statistic*  $> t_{tabel}$  yaitu  $0,491 < 2,034$  dan *p-value*  $> \alpha$  yaitu  $0,622 > 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa *job satisfaction* tidak dapat memediasi antara variabel *self-efficacy* dan variabel *work engagement*.

**Analisis Jalur**

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk mengetahui hubungan dari *job crafting* (X1), *self-efficacy* (X2), *job satisfaction* (Y1), dan *work engagement* (Y2) dapat digunakan dengan rumus:

$$Y_1 = 0,155 X_1 + 0,661 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana : } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,486} = 0,514$$

Keterangan :

- a. Koefisien regresi variabel *job crafting* sebesar 0,155 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *job*

*Pengaruh Job Crafting dan Self-Efficacy terhadap Work Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening*  
(Studi pada Karyawan Hotel Mexolie Kebumen)

*crafting* akan menurunkan *job satisfaction* karyawan sebesar 0,155. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *job crafting* berarti *job satisfaction* karyawan Hotel Mexolie Kebumen semakin rendah.

- b. Koefisien regresi variabel *self-efficacy* sebesar 0,661 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *self-efficacy* akan meningkatkan *job satisfaction* karyawan sebesar 0,661. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *self-efficacy* berarti *job satisfaction* karyawan Hotel Mexolie Kebumen semakin meningkat.
- c. Nilai residu atau error sebesar 0,514 menunjukkan bahwa *job satisfaction* sebesar 0,514 atau 51,4% dipengaruhi oleh variabel di luar *job crafting* dan *self-efficacy*.

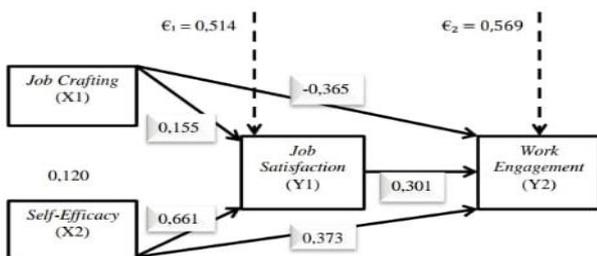
$$Y_2 = -0,365 X_1 + 0,373 X_2 + 0,301 Y_1 + \epsilon_1$$

Dimana :  $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,431} = 0,569$

Keterangan :

- a. Koefisien regresi *job crafting* sebesar -0,365 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *job crafting* akan meningkatkan tingkat *work engagement* karyawan sebesar -0,365. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *job crafting* berarti *work engagement* karyawan Hotel Mexolie Kebumen semakin tinggi.
- b. Koefisien regresi *self-efficacy* sebesar 0,373 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *self-efficacy* akan menurunkan tingkat *work engagement* karyawan sebesar 0,373. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *self-efficacy* berarti *work engagement* karyawan Hotel Mexolie Kebumen semakin rendah.
- c. Koefisien regresi *job satisfaction* sebesar 0,301 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *job satisfaction* akan menurunkan *work engagement* karyawan sebesar 0,301. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *job satisfaction* berarti *work engagement* karyawan Hotel Mexolie Kebumen semakin rendah.
- d. Nilai residu atau error sebesar 0,569 menunjukkan bahwa *work engagement* sebesar 0,569 atau 56,9% tidak dapat dijelaskan oleh variabel *job crafting*, *self-efficacy*, dan *job satisfaction*.

**Diagram Jalur**



**Gambar 4. Diagram Jalur**

Berdasarkan gambar diagram analisis jalur di atas dapat dijelaskan bahwa variabel *job crafting* berpengaruh sebesar 0,155 terhadap *job satisfaction*, variabel *self-efficacy* berpengaruh sebesar 0,661 terhadap *job satisfaction*, variabel *job crafting* berpengaruh sebesar -0,365 terhadap *work engagement*, variabel *self-efficacy* berpengaruh sebesar 0,373 terhadap *work engagement*, dan variabel *job satisfaction* juga berpengaruh sebesar 0,301 terhadap *work engagement*. Korelasi antar variabel *job crafting* dan *self-efficacy* adalah 0,120.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh *job crafting* terhadap *job satisfaction***

Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  1,217 <  $t_{tabel}$  2,034 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,233 > 0,05 artinya *job crafting* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan Hotel Mexolie Kebumen. Hal ini dikarenakan karyawan Hotel Mexolie Kebumen memiliki tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding dengan keterampilan karyawan, dimana 60% karyawan berpendidikan SMA yang belum mempunyai pengetahuan tentang dunia perhotelan dan diharuskan untuk bisa melakukan pekerjaan departemen lain. Namun, pembayaran diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Jadi karyawan diharuskan untuk *crafting* dan bisa melakukan pekerjaan departemen lain. Hal itu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *job crafting* pada karyawan berarti *job satisfaction* karyawan semakin rendah.

**2. Pengaruh *self-efficacy* terhadap *job satisfaction***

Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  5,175 >  $t_{tabel}$  2,034 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 artinya *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan Hotel Mexolie Kebumen. Hasil ini berarti semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini indikator dari *self-efficacy* sudah terserap dengan baik untuk menurunkan tingkat kepuasan kerja. *Self-efficacy* karyawan Hotel Mexolie Kebumen menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan, karyawan memiliki ketrampilan yang sama atau melebihi karyawan yang lain, karyawan menyukai pekerjaan yang menantang, dan karyawan puas terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Eka Viska Putri dan I Made Artha Wibawa (2016) yang menyimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* atau tingkat keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya maka kepuasan kerja pun ikut meningkat.

*Pengaruh Job Crafting dan Self-Efficacy terhadap Work Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening*  
(Studi pada Karyawan Hotel Mexolie Kebumen)

**3. Pengaruh job crafting terhadap work engagement**

Berdasarkan hasil uji t sebesar  $t_{hitung} -2,611 < t_{tabel} 2,034$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* karyawan Hotel Mexolie Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *job crafting* yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja karyawan. Dalam hal ini indikator *job crafting* sudah terserap dengan baik untuk menurunkan tingkat keterikatan kerja karyawan yaitu indikator yang paling kuat *cognitive crafting*. *Job crafting* karyawan Hotel Mexolie Kebumen menyatakan bahwa karyawan bekerja di departemen yang membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan tersebut memberikan hampir semua yang diinginkan dari pekerjaan, hal ini membuat karyawan merasa kuat dan penuh semangat ketika bekerja dan membuat karyawan semakin terikat pada pekerjaannya.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Monita dan Mahdani (2020) yang menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh terhadap *work engagement*. Dengan begitu semakin tinggi tingkat *job crafting* dalam diri seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat keterikatan yang ia rasakan.

**4. Pengaruh self-efficacy terhadap work engagement**

Berdasarkan hasil uji t sebesar  $t_{hitung} 2,015 < t_{tabel} 2,034$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,053 > 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan Hotel Mexolie Kebumen.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nugraini, Nanda, dan Prasista (2015) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak mempengaruhi *work engagement*.

**5. Pengaruh job satisfaction terhadap work engagement**

Berdasarkan hasil uji t sebesar  $t_{hitung} 1,593 < t_{tabel} 2,034$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,121 > 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan Hotel Mexolie Kebumen.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Atika, Aji, dan M. Joko (2020) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*.

**6. Pengaruh job crafting terhadap work engagement melalui job satisfaction**

Pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* melalui *job satisfaction* diketahui dari hasil perhitungan, dimana pengaruh koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,046 sedangkan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,155. Hal ini berarti koefisien jalur tidak langsung lebih kecil

dibandingkan pengaruh langsung yaitu  $0,046 < 0,155$  yang mengindikasikan *job crafting* berpengaruh terhadap *work engagement* melalui *job satisfaction*.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rania dan Agus (2020) yang menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh terhadap *work engagement* melalui *job satisfaction*.

**7. Pengaruh self-efficacy terhadap work engagement melalui job satisfaction**

Pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* melalui *job satisfaction* diketahui dari hasil perhitungan, dimana pengaruh koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,198 sedangkan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,661. Hal ini berarti koefisien jalur tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung yaitu  $0,198 < 0,661$  yang mengindikasikan *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* melalui *job satisfaction*.

Hal ini karena karyawan Hotel Mexolie Kebumen merasa percaya diri berlebihan mengenai kemampuan untuk melakukan pekerjaan, sehingga mengakibatkan pekerjaan yang diberikan tidak selesai sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan dan yang terpenting bagi karyawan saat ini adalah berangkat, absen dan pekerjaan selesai pulang tidak ada rasa keterikatan terhadap pekerjaan. Hal itu dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi intervening variabel *self-efficacy* dan *work engagement*. Apabila karyawan ingin meningkatkan tingkat *work engagement* karyawan terlebih dahulu harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang baik bagi karyawan sebagai perantara *self-efficacy* terhadap *work engagement*.

**Penutup dan Saran**

**Simpulan**

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan Hotel Mexolie Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang *crafting* tidak mempengaruhi terhadap kepuasan karyawan di Hotel Mexolie Kebumen.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan Hotel Mexolie Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan di Hotel Mexolie Kebumen.
3. Hasil ini menunjukkan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan Hotel Mexolie Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang *crafting* tidak mempengaruhi keterikatan karyawan di Hotel Mexolie Kebumen.
4. Hasil ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan

*Pengaruh Job Crafting dan Self-Efficacy terhadap Work Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening*  
(Studi pada Karyawan Hotel Mexolie Kebumen)

Hotel Mexolie Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri yang tinggi tidak mempengaruhi terhadap keterikatan karyawan di Hotel Mexolie Kebumen.

5. Hasil ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan Hotel Mexolie Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi tidak mempengaruhi keterikatan karyawan di Hotel Mexolie Kebumen.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat memediasi antara *job crafting* dan *work engagement* karyawan di Hotel Mexolie Kebumen.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak dapat memediasi antara *self-efficacy* dan *work engagement* karyawan di Hotel Mexolie Kebumen.

#### **Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi *work engagement* hanya terbatas pada *job crafting*, *self-efficacy* dan *job satisfaction*. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi *work engagement*.
2. Penelitian ini melibatkan subyek yang sangat terbatas, yaitu menggunakan karyawan Hotel Mexolie Kebumen dengan populasi berjumlah 41 dan sampel yang digunakan hanya berjumlah 35 karyawan.
3. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, wawancara, dan studi pustaka.

#### **Implikasi**

##### **Implikasi Praktis**

1. *Job crafting* adalah mendesain ulang pekerjaan telah lama dilihat sebagai pendekatan *top-down*, yang didefinisikan sebagai tindakan yang diambil organisasi untuk meningkatkan motivasi karyawan dan kinerja organisasi. Penulis menyarankan kepada pihak manajemen Hotel Mexolie Kebumen untuk mempertahankan dan meningkatkan *task crafting*, *relational crafting*, dan *cognitive crafting* karyawan di semua departemen, karena Hotel Mexolie Kebumen adalah hotel yang membutuhkan karyawan lebih *crafting* di semua departemen.
2. *Self-efficacy* yang tinggi dapat mengembangkan karyawan secara mandiri dan mampu untuk menjalankan tugas secara efektif. Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen Hotel Mexolie Kebumen untuk lebih mengutamakan indikator *self-efficacy* yang berupa kemampuan melakukan pekerjaan yang lebih baik, agar karyawan mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan dalam bekerja. Hal itu semakin meningkatkan

kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik, maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat pada karyawan Hotel Mexolie Kebumen.

3. *Job satisfaction* karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Dengan adanya rasa puas yang dirasakan oleh para pegawai akan meningkatkan motivasi mereka agar selalu bekerja dengan maksimal. Penulis menyarankan kepada pihak manajemen Hotel Mexolie Kebumen untuk memperhatikan dan selalu meningkatkan indikator pekerjaan yang berupa kesulitan kerja. Manajemen dan supervisi memberikan bimbingan dalam melakukan pengelolaan tugas secara efektif dan efisien. Dengan terpenuhinya indikator tersebut, karyawan akan selalu loyal kepada Hotel Mexolie Kebumen dan selalu siap sedia untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan memberikan pelayanan terbaik kepada pengunjung dan tamu hotel.
4. *Work engagement* adalah karyawan memiliki semangat, fokus, dan dedikasi dalam bekerja. Dengan adanya rasa semangat, fokus, dan dedikasi dalam bekerja, maka karyawan bekerja secara disiplin, memenuhi jam kerja, menjalankan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Penulis menyarankan kepada pihak manajemen untuk mempertahankan semangat, antusias, dan konsentrasi karyawan saat bekerja. Dengan begitu tidak ada hal atau kesalahan dalam bekerja. Adanya rasa semangat, antusias, dan konsentrasi karyawan membuat karyawan semakin loyal dan terikat kepada pekerjaannya.

##### **Implikasi Teoritis**

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Sesuai dengan hasil penelitian tersebut bahwa *job crafting* yang semakin tinggi tidak membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Namun, penelitian *job crafting* ini memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja. Sesuai dengan hasil penelitian tersebut bahwa *job crafting* yang semakin meningkat akan sangat mempengaruhi tingkat keterikatan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Rania dan Agus (2020) yang menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh terhadap *work engagement* melalui *job satisfaction*.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh terhadap *job satisfaction* tetapi tidak berpengaruh terhadap *work engagement*. Sesuai dengan hasil penelitian tersebut bahwa *self-efficacy* yang semakin baik akan sangat mempengaruhi tingkat

*Pengaruh Job Crafting dan Self-Efficacy terhadap Work Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening  
(Studi pada Karyawan Hotel Mexolie Kebumen)*

kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi, pada penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*. Sesuai dengan hasil penelitian tersebut bahwa *self-efficacy* karyawan hanya merasa mampu, puas, dan semangat pada pekerjaan, namun tidak merasa terikat kepada pekerjaan. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Eka Viska Putri dan I Made Artha Wibawa (2016) yang menyimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Nugraini, Nanda, dan Prasista (2019) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak mempengaruhi *work engagement*.

*Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT PLN (Persero) Royan Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, 5 (11): 7473-7499. Diambil Oktober 2020.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke-IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

\_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke-IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

Herio RD dkk. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit*. *Psyche 165 Journal*. 13 (2) : 217-222.

Luthans, F., Avey, J.B. Avalio, B.J., Norman, S.M. & Combs, G. M. (2007). *Positive Psychological Capital: Measurement and relationship with Performance and Satisfaction*. *Personel Psychology*, 60, 541-572.

Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing The mediating role of job crafting.* *SA Journal of Industrial Psychology*, 43, 1-11.

Mulyanto Heru dan Anna Wulandari. 2010. *Penelitian Metode dan Analisis*. Semarang: CV Agung.

Noerant, S. O., & Prihastuti, U. (2018). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Empati*, 6(4),354-361.

Nugraini, A., Aditya, N. P., & Prastista, A.S. 2015. *Hubungan antara Self-Efficacy dan Hardiness dengan Work Engagement pada Anggota DPRD Kota Surakarta*. Universitas Sebelas Maret.

Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., 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.

Putri, N. S., & Setiawan, H. H. (2018). Pengaruh *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Surya Donasin (Cabang Subang). Skripsi Sarjana. Bandung : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.

## DAFTAR PUSTAKA

Atika, P. S., Aji, H., & M. Joko, A. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Restoran)*. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 6(2): 258-268.

Bahri, S. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. *Career Development International*, 13(3), 209-223.

Bandura, A. (1997). *Exercise of personal and collective efficacy in changing societies*, in Bandura. A. (Ed), *Self-efficacy in Changing Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.

Berg, J. M., Dutton, J. E., and Wrzesniewski, A. (2013). *Job crafting and meaningful work. Purpose and meaning in the workplace*. Hal. 81-104.

Bounmans, J. 2015. *“The effect of a job crafting intervention and proactive personality on crafters of their work*. *Academy of management review*, 26(2). 179-201.

Darmo, Soewirjo. 2003. *Teori dan Praktik Akuntansi Perhotelan*. Andi Yogyakarta, Yogyakarta.

De Beer, L. T., Tims, M., & Bakker, A. B. (2016). *Job crafting and its impact on work demands? The link between dark personality traits and job crafting*. *The Journal of psychology*, 150(8), 1026-1045.

Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J., M. (2015). *Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing*. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87-97.

Dewi Ni Made S dan I Gede A S. 2016. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Organization Citizenship*

*Pengaruh Job Crafting dan Self-Efficacy terhadap Work Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening*  
(Studi pada Karyawan Hotel Mexolie Kebumen)

- Putri, V. P. (2014). Hubungan antara efikasi diri dan optimisme dengan keterikatan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Putu Eka, V. P. & I Made, A. W. (2016). Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai bagian perlengkapan sekretariat Kabupaten Klungkung. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(11) : 7339-7365.
- Rahmawati, A. N. (2016). Hubungan antara *Work Engagement* dan *Work-Family Conflict* yang Dimoderasi oleh *Conscientiousness* (Studi pada Karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2).
- Rania, R., & Agus, F. 2020. *Hubungan Job Crafting terhadap Keterikatan Kerja melalui Kepuasan Kerja. Journal of Business and Inovation Management (BIMA)*, 3(1): 73-85.
- Robinson dan Corners. 2000. *Manajemen* (edisi 7). PT. Indeks Group Gramedia. Jakarta.
- Salim, Ukhti M. R. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* dan *Person-job fit* sebagai variabel mediasi. Skripsi Sarjana. Kebumen : Program Studi Manajemen STIE Putra Bangsa.
- Sugiono.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukma, N. 2014 . *Self-efficacy* Sebagai Prediktor *Work Engagement* di Kantor Pelayanan & Pengawasan Bea Cukai X (KPPBC) Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). *Development and validation of the job crafting scale. Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186.
- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A.B. (2018). *Facilitating interns'performance: The role of job resources, basic need satisfaction and work engagemen. Career Development International*, 23 (4), 382-396.
- Wellins, R. S., Bernthal, P., & Phelps, M. (2008). *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*. Development Dimensions Internasional (DDI) Inc.
- Widodo, Eko Suparno. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). *Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. Academy of management review*, 26(2). 179-201.
- Yuli Maria Fransiska dkk. 2017. *Pengaruh Moda Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Di PT. Grand Mandiri Utama*. *Jurnal Motivasi*. 5(1) : 104-113.
- Yuli Monita & Mahdani. 2020. *Pengaruh Job Crafting Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Perta Arun Gas (PAG) Lhokseumawe*. *Jurnal Ilmu Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. 5 (3) : 517-529.