

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori-teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan serta dijadikan sumber referensi untuk dijadikan sebagai bahan kajian dan pembahasan penelitian. Adapun dari penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti & Tahun Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi <i>Intrinsik, Work Engagement</i> Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Telekomunikasi di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan) A Nur Insan (2017)	• Kepemimpinan Transaksional (X1) • Motivasi Intrinsik (Y2) • <i>Work Engagement</i>(Y3) • Kinerja Karyawan (Y3)	Teknik Analisa <i>Partial Least Square</i> (PLS)	1. Kepemimpinan transaksional tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepemimpinan transaksional tidak signifikan terhadap motivasi intrinsik. 3. Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap <i>work engagement</i> . 4. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap <i>work engagement</i> . 6. <i>Work engagement</i> tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

2.	Pengaruh <i>Job Crafting</i> Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh <i>Work Engagement</i> (Studi Pada PT. Teluk Lamong, Surabaya) Hasan Albana (2019)	• <i>Job Crafting</i> (X1) • Kinerja Karyawan (Y) • <i>Work Engagement</i> (Z)	Teknik Analisa <i>Partial Least Square</i> (PLS)	1. Hasil penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh antara <i>job crafting</i> terhadap kinerja karyawan, 2. <i>job crafting</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work engagement</i>, 3. <i>work engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 4. keterlibatan kerja berhasil memediasi hubungan antara penciptaan kerja dan kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong, Surabaya.
3.	Praktik SDM, <i>Job Crafting</i> Dan <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja karyawan Susi Mega Setyawati (2019)	3. Praktik SDM (X1) 4. <i>Job Crafting</i> (X2) 5. <i>Work Engagement</i> (X3) 6. Kinerja Karyawan (Y)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	1. SDM Praktek berhubungan positif dengan <i>Job Crafting</i>, 2. Praktek SDM tidak berhubungan signifikan dengan Kinerja Karyawan, 3. <i>Job Crafting</i> tidak berhubungan signifikan dengan <i>Work Engagement</i>, 4. <i>Job Crafting</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 5. <i>Work Engagement</i> berhubungan positif terhadap Pegawai Pertunjukan.

Lanjutan Tabel 2.1

4.	<i>Job crafting, work engagement and sustainable for employee performance in directorate of telecommunications directorat general of postal and informatics implementation in jakarta</i> Emmywati (2020)	1. <i>Job crafting</i> (X1) 2. <i>work engagement</i> (X2) 3. <i>sustainable</i> (X3) 4. <i>employee performance</i> (Y)	analisis regresi, korelasi, uji F dan uji T	1. Kerajinan Kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Pegawai 2. Keterlibatan Kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Pegawai 3. Ketahanan Kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Pegawai 4. Kerajinan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Ketahanan Kerja mempunyai hubungan yang positif
5.	<i>Job Crafting And Performance in Firefighters: The Role Of Work Meaning And Work Engagement</i> Ioana Dan, et al (2020)	• <i>Job Crafting</i> (X1) • <i>Work Meaning</i>(X2) • <i>Work Engagement</i> (X3) • <i>Performace</i> (Y)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung antara <i>job crafting</i> dan prestasi kerja melalui makna kerja dan keterikatan kerja.
6.	Pengaruh <i>Job Crafting</i> Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung Asep Supriatna, (2023)	• <i>Job Crafting</i> (X1) • <i>Work Egagement</i> (X2) • Kinerja Pegawai (Y)	teknik pengumpulan data diperoleh dari data primer	Hasil penelitian menunjukan bahwa <i>job crafting</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung.
7.	<i>The Effect Of Job Crafting On Work Engagment And Job Satisfaction Smk Teachers Bandung</i> Rima Pratiwi, Nidya Dudija (2024)	• <i>Job Crafting</i> (X) • <i>Work Engagement</i> (Y1) • <i>Job Satisfaction</i> (Y2)	Metode kuantitatif digunakan dengan teknik pengambilan sampling menggunakan <i>convience sampling</i>	adanya pengaruh <i>job crafting</i> terhadap <i>work engagement</i> dan adanya pengaruh <i>job crafting</i> terhadap <i>job satisfaction</i>

Sumber : Penelitian Terdalu

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau yang sering dikenal dengan *job performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja karyawan yang telah mencapai target dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, dimana ketika karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja perusahaan atau organisasi sehingga dapat menunjukkan tingkat kinerja perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan/organisasi. Kinerja juga mengacu terhadap prestasi karyawan yang diukur berdasarkan atau kriteria yang telah ditetapkan.

Koopmans (2014), mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berisi perilaku yang berada dibawah kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya. Kinerja karyawan di perusahaan merupakan hasil dan proses yang di peroleh oleh karyawan dalam periode tertentu.

Sebagaimana dinyatakan oleh Mangkunegara (2016), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat berupa hasil kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, kepercayaan, dan hal hal lainnya yang

diinginkan organisasi (Suprihati 2014). Penekanan pada kinerja dapat dilakukan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, pada tingkat individu, kelompok, atau organisasi.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sriwidodo & Haryanto (2010), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

A. Faktor Individual

1. Kemampuan

Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik dan mental

2. Minat

Minat sebagai kumpulan kesukaan dan ketidaksukaan atau dengan kata lain minat adalah suatu hal yang mengarah kepada aktivitas yang disukai, tidak disukai, dan dihindari yang merupakan refleksi atas kepuasan individu.

B. Faktor Organisasional

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaturan kepada kegiatan kegiatan dari sebuah anggota yang saling berhubungan tugasnya.

2. Iklim organisasi

Lingkungan internal organisasi yang konsisten yang dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku karyawan, dan dapat digambarkan dalam satu set atribut atau sifat organisasi.

C. Faktor Psikologis

1. Motivasi

Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan pegawai mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2. Kepuasan Kerja

Ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. beberapa faktor tersebut terdapat kaitanya dengan *job crafting* dan *work engagement*. Karena individu berkaitan dengan cara karyawan dalam melakukan *job crafting*. Serta psikologis yang berkaitan dengan *work engagement*.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans *et al.*, (2014), membagi tiga dimensi yang dapat digunakan untuk menentukan kinerja karyawan:

1. Kinerja Tugas (Task Performance), berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan penyelesaian tugas yang sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan optimal.
2. Kinerja Kontekstual (Contextual Performance), berhubungan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang harus dicapai, profesionalitas karyawan di tempat kerja.
3. Perilaku Kerja Kontraproduktif (Counterproductive Work Behavior), perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan sebagai seberapa produktif seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan efisien.

2.2.2. Job Crafting

1. Pengertian Job Crafting

Job Crafting adalah Perubahan perilaku yang dilakukan oleh karyawan untuk mengatur tuntutan pekerjaan dan sumber daya sesuai dengan preferensi, keahlian, dan kebutuhan (Tims *et al.*, 2012). *job crafting* sebagai cara dimana individu mengubah aspek-aspek dan persepsi dari pekerjaan untuk menyesuaikan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan karyawan itu sendiri (Mohammed Kieran, 2013). *Job crafting* adalah metode di mana karyawan berpartisipasi secara aktif dalam proses pembuatan pekerjaan dengan melakukan perubahan secara fisik dan kognitif. Metode pembuatan pekerjaan ini bersifat informal dan menekankan perubahan yang positif (Slemp & Brodrick, 2014).

Karyawan bertindak sesuai dengan kepentingannya, prinsipnya, dan kepuasan mereka sendiri. *Job crafting* juga merupakan cara bagi karyawan untuk menggunakan pengalaman kerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan. (Slomp & Brodrick, 2014), yaitu jenis perilaku proaktif yang mendorong karyawan untuk menjadi lebih baik. Berdasarkan penjelasan para ahli, dapat disimpulkan bahwa *job crafting* adalah jenis perilaku proaktif di mana karyawan mengubah atribut pekerjaan sesuai dengan minatnya untuk meningkatkan ketrampilan mereka.

2. Faktor yang Mempengaruhi *Job Crafting*

Menurut Tims *et al.*, (2012), menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi *job crafting* yaitu :

1 Person job fit

Yaitu Dengan kata lain, kesesuaian antara karakter karyawan dengan pekerjaannya Dua faktor yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan menyesuaikan diri dengan pekerjaannya: penyesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk memahami tuntutan pekerjaan, dan kesesuaian antara kebutuhan dan keinginan untuk pekerjaan tersebut.

2 Autonomy

Kemandirian diri pada pekerjaan penting untuk menentukan karakter bekerja serta sejauh mana orang mengelola pekerjaan yang sesuai, seperti memiliki kesempatan untuk membuat keputusan, mengatur jadwal, dan memilih cara untuk menyelesaikan tugas. Karyawan dapat mencoba mengubah beberapa aspek pekerjaan jika mereka merasa tidak memiliki kebebasan atau kesempatan untuk mengubah kondisi pekerjaan. Adanya

kesempatan ini akan memberi karyawan lebih banyak kesempatan untuk melakukan yang terbaik dari pekerjaan.

3 *Task Independence*

Job crafting akan lebih mungkin terjadi ketika karyawan menunjukkan performa dalam tugasnya secara sendiri

4 *Individual Differences*

Setiap orang pasti memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Untuk memiliki karakteristik diri, seseorang karyawan harus memahami kebutuhannya dan menjadi independen. Untuk dapat menciptakan pekerjaan pembuatan.

5 *Proactive Personality*

Karyawan yang proaktif diharapkan mampu terlibat dalam pembuatan pekerjaan dan lebih siap daripada karyawan yang memiliki karakteristik yang disebutkan sebelumnya. Peluang untuk merubah identitas telah ada bagi yang memiliki inisiatif untuk memperbaiki keadaan; yang tinggal adalah tindakan dan ketekunan yang akan membawa orang tersebut untuk memahami perubahan tersebut.

6 *Self Efficacy*

Kepercayaan diri terhadap kemampuan akan mendorong karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan atau mengubah lingkungan kerja, yang berdampak pada bagaimana membuat pekerjaan. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri tinggi merasa mampu dan berani membuat pilihan yang menguntungkan.

7 *Focus regulation atau self regulasi*

Menurut teori fokus relasi, dapat membuat fokus pengembangan pada kemajuan, pertumbuhan, dan prestasi dengan memperhatikan keamanan, keselamatan, dan tanggung jawabnya. Mampu mengelola diri dengan baik sehingga akan mempertimbangkan semua aspek dan batasan yang mungkin dihadapi sebagai individu dan sebagai karyawan.

3. Indikator *Job Crafting*

Menurut *job crafting* memiliki beberapa dimensi atau aspek-aspek tindakan, yang ditandai dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1) *Increasing structural job resources* (meningkatkan sumber daya)

Meningkatkan produktivitas pekerja di tingkat organisasi. Karyawan dapat berusaha untuk meningkatkan kekuatan struktural seperti mencari sumber daya, menjadi lebih mandiri, dan mengambil tanggung jawab atasan. Karyawan dapat mencapai pengembangan diri dan mencari lebih banyak kesempatan untuk maju dan berkembang.

2) *Decreasing hindering demands* (Mengurangi tuntutan pekerjaan)

Dengan membuat karyawan merasa lebih nyaman, perusahaan mengurangi jumlah tugas yang harus karyawan selesaikan secara fisik dan psikologis. Jangan bekerja terlalu lama, jangan membuat keputusan yang sulit, atau mengabaikan orang yang dapat mempengaruhi kerja.

3) *Increasing Challenging Job Demands* (Meningkatkan kemampuan dalam hal yang menantang)

Mengambil tanggung jawab tambahan, menunjukkan minat dan perkembangan dalam pekerjaan, dan memiliki inisiatif yang berkaitan dengan pekerjaan membantu karyawan tetap terlibat dan menghindari kebosanan di tempat kerja.

4) *Increasing social job resources* (Meningkatkan relasi sosial)

Berkaitan dengan pentingnya meningkatkan kinerja; misalnya, karyawan dapat memperoleh saran dan umpan balik dari atasan, bawahan, dan rekan kerja, yang menghasilkan dukungan sosial yang diinginkan di lingkungan kerja.

2.2.3. *Work Engagement*

1. Pengertian *Work engagement*

Work Engagement atau keterikatan karyawan merujuk pada seberapa dekat seorang karyawan dengan perusahaan. *Work Engagement* disebut sebagai pegawai, sementara Engagement mengacu pada keterikatan. Bagaimana karyawan melihat organisasi dan nilai-nilainya adalah ukuran komitmen organisasi. *Work Engagement* adalah ikatan emosional yang ditunjukkan melalui sikap positif yang selaras serta sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi, keterlibatan karyawan tersebut dapat diukur dengan menggunakan konsep yang didefinisikan oleh Schaufeli, W. B., & Bakker (2004).

Dalam konteks keterikatan karyawan, istilah yang sering dikutip berasal dari perspektif Schaufeli, W.B., (2013). Menurut perspektif ini, keterikatan karyawan didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif dan memuaskan terkait

pekerjaan yang ditunjukkan oleh antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan sepenuh hati. Karyawan yang *engaged* dalam Perusahaan menunjukkan antusiasme dan keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik, yang pada gilirannya akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik bahkan melebihi jangkauan (Septiani & Frianto, 2023).

Work Engagement adalah kesediaan untuk secara aktif menjaga kepentingan perusahaan, termasuk keterlibatan dalam mempromosikan perusahaan, memberikan dukungan finansial, bahkan melakukan investasi pada entitas bisnis tersebut (Schaufeli, W., & Salanova 2011). Menurut Schaufeli, W. B., & Bakker (2004) , *Work Engagement* adalah kunci kesuksesan perusahaan jika karyawan memiliki vigor (semangat yang tinggi), dedikasi (dedikasi), dan penyerapan (penyerapan) dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Faktor-faktor eksternal dan internal dapat memengaruhi *Work Engagement* atau keterikatan karyawan menurut Bakker & Demerouti (2008) :

a. Faktor internal

1. *Job demands* (tuntutan pekerjaan)

Schaufeli dan Bakker menjelaskan bahwa *Job demands* sebagai tuntutan pekerjaan dari aspek fisik, psikologis, dan lingkungan kerja yang menuntut untuk mengeluarkan usaha dalam bentuk fisik ataupun psikologis dari karyawan. faktor yang dapat mempengaruhi *Job demands* yaitu tekanan

kerja (*work pressure*), tuntutan emosi (*emotional demands*), tuntutan mental (*mental demands*), dan tuntutan fisik (*physical demands*).

2. *Job resources* (sumber daya kerja)

Job resources didefinisikan sebagai usaha fisik, psikologis, sosial, dan organisasional untuk mengurangi tuntutan kerja, meningkatkan kemampuan pribadi, dan berusaha mencapai tujuan. Sumber daya kerja juga merupakan penahan hubungan antara tuntutan kerja dan kelelahan. Jika tidak diimbangi dengan sumber daya kerja, tuntutan kerja dapat menyebabkan kelelahan karyawan.

3. *Salience of job resources*,

mengacu pada seberapa pentingnya karyawan menggunakan sumber daya pekerjaan mereka ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi.

b. Faktor internal mencakup tentang personal resources (sumber daya pribadi), dikaitkan dengan evaluasi diri yang positif yang berpengaruh pada ketahanan mental individu serta mengacu pada pola kecerdasan emosional individu.

3. Indikator *Work Engagement*

Menurut Schaufeli, W. B., & Bakker (2004), membagi dimensi *Work Engagement* ke dalam 3 dimensi yaitu :

1. *Vigor* (semangat)

Merupakan tingkat energi yang tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan saat menghadapi tantangan dan hambatan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan ketahanan

dalam menghadapi tantangan. Selain itu, indikator ini menunjukkan keinginan untuk melakukan segala upaya yang mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. *Dedication* (dedikasi)

Bagaimana karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan ditandai dengan partisipasi, semangat, keberanian menghadapi tantangan, dan kebanggaan. Perasaan bahwa karyawan berada dalam kondisi kerja yang baik. Bagaimana karyawan menyelesaikan tugas juga berhubungan dengan dedikasi yang tinggi.

3. *Absorption* (Penyerapan)

Indikator terakhir untuk keterlibatan dalam pekerjaan adalah penerimaan atau penghayatan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan penuh konsentrasi dan nyaman saat berada dalam konsentrasi penuh, yang menyebabkan mereka kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Job Crafting* Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sriwidodo & Haryanto (2010) antara lain: faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan minat, faktor tersebut terdapat kaitanya dengan *job crafting* karena individu berkaitan dengan cara karyawan dalam melakukan *job crafting*. Kinerja pekerjaan merupakan Upaya karyawan untuk menangani tuntutan pekerjaan yang lebih menantang dan juga memotivasi untuk mencapai tujuan (Tims *et al.*, 2013). Hubungan *job crafting* dan

kinerja karyawan sangatlah erat. *Job crafting* dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, meningkatkan sumber daya, dan meningkatkan relasi sosial.

Berdasarkan penelitian oleh Supriatna, dkk (2023), Terdapat hubungan yang penting antara *job crafting* dan *work engagement* dengan kinerja karyawan namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susi, dkk (2019) hasil analisis menunjukkan tidak ada hubungan antara *job crafting* dengan kinerja karyawan. Karena itulah peneliti ingin mengkaji lebih lanjut apakah *job crafting* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sriwidodo & Haryanto (2010) antara lain: faktor psikologis yang terdiri dari motivasi dan kemampuan kerja serta faktor tersebut terdapat kaitannya dengan *work engagement*. *Engagement* adalah ikatan emosional yang ditunjukkan melalui sikap positif yang selaras serta sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi, keterlibatan karyawan tersebut dapat diukur dengan menggunakan konsep yang didefinisikan oleh Schaufeli, W. B., & Bakker (2004). *Work engagement* memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. *Work engagement* dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, sumber daya kerja, dan sumber daya pribadi yang dikaitkan dengan evaluasi diri yang positif yang berpengaruh pada ketahanan mental individu serta menacu pada pola kecerdasan emosional individu.

Berdasarkan penelitian oleh Hasan Albana (2019), yang membuktikan bahwa Terdapat hubungan yang penting antara *job crafting* dan *work engagement* dengan kinerja karyawan namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Insan (2017) hasil analisis menunjukan tidak ada hubungan antara *work engagement* dengan kinerja karyawan. Karena itulah peneliti ingin mengkaji lebih lanjut apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

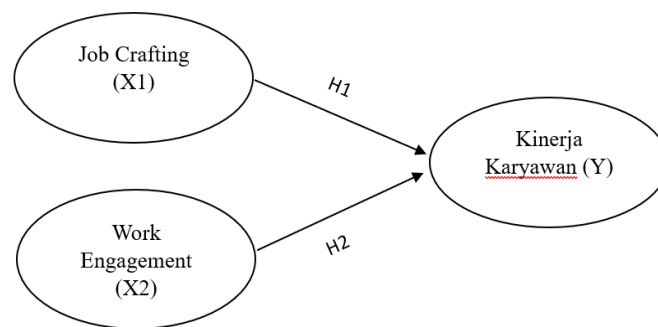
2.4 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual adalah secara teoritis, kerangka konseptual akan menghubungkan variabel penelitian, termasuk variabel terikat atau dependen, dengan variabel bebas atau independen, yang akan diukur dan diamati selama proses penelitian (Sugiyono, 2017). Salah satu langkah awal dalam melakukan proses penelitian yang hendak dilakukan adalah membuat kerangka konseptual. Kerangka konseptual dibuat dengan tujuan untuk menjelaskan berbagai makna kata-kata yang ditemukan dalam kajian teori, yang dapat menghasilkan berbagai interpretasi. Oleh karena itu, kerangka konseptual penelitian harus jelas. Ini karena ketidak jelasan kerangka konseptual akan menghasilkan interpretasi yang berbeda dari apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

Berdasarkan urian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan, untuk kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut *job crafting* sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, karena *job crafting* dapat membantu karyawan dalam proses menyesuaikan diri dengan

pekerjaannya dan dapat membuat karyawan mengubah cara kerjanya menjadi lebih baik agar mencapai target dan diharapkan.

Selain *job crafting*, *work engagement* juga menjadi hal terpenting dalam melakukan pekerjaan karena keterikatan karyawan dengan pekerjaan dapat berpengaruh terhadap performa seseorang dan semakin tinggi rasa keterikatan karyawan terhadap Perusahaan maka performa kerja yang ditunjukkan semakin baik (Deviyanti & Sasono, 2015). Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *job crafting* dan *work engagement*. Dari uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 = *Job Crafting* sebagai variabel independen

X2 = *Work Engagement* sebagai variabel independen

Y = Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen

2.5 Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari kajian teori yang telah diuraikan diatas maka dugaan sementara atas permasalahan tersebut adalah :

- H1 :”Diduga semakin tinggi *Job Crafting*, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Mojokerto”
- H2 :” Diduga semakin tinggi *Work Egagement*, maka semakin tinngi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Mojokerto”