

Pengaruh Job Crafting dan Learning Agility terhadap Employee Engagement (Studi pada Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Mamuju)

Selvi Mustafa^{1✉}, Suwanti², Agus Halim³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job crafting dan learning agility terhadap employee engagement pada karyawan PT Nusantara Surya Sakti Mamuju. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel berjumlah 35 karyawan yang ditentukan melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang didukung observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan job crafting berpengaruh signifikan secara parsial terhadap employee engagement (t-hitung 2,499 > t-tabel 2,037; sig. 0,018 < 0,05). Learning agility berpengaruh signifikan secara parsial terhadap employee engagement (t-hitung 3,255 > t-tabel 2,037; sig. 0,003 < 0,05). Secara simultan, job crafting dan learning agility berpengaruh signifikan terhadap employee engagement (F-hitung 9,056 > F-tabel 3,295; sig. 0,001 < 0,05). Nilai R Square sebesar 0,361 menunjukkan kedua variabel bebas menjelaskan 36,1% variasi employee engagement, sedangkan 63,9% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar model. Disimpulkan bahwa peningkatan employee engagement dapat dicapai melalui penguatan job crafting dan learning agility karyawan.

Kata Kunci: *Job Crafting; Learning Agility; Employee Engagement.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of job crafting and learning agility on employee engagement among employees of PT Nusantara Surya Sakti Mamuju. This research employs a quantitative approach with an associative method. The sample consisted of 35 employees selected using a total sampling technique. Data were collected through questionnaires supported by observation, interviews, and documentation. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS, including validity tests, reliability tests, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination (R^2). The results show that job crafting has a significant partial effect on employee engagement (t-value 2.499 > t-table 2.037; sig. 0.018 < 0.05). Learning agility also has a significant partial effect on employee engagement (t-value 3.255 > t-table 2.037; sig. 0.003 < 0.05). Simultaneously, job crafting and learning agility significantly affect employee engagement (F-value 9.056 > F-table 3.295; sig. 0.001 < 0.05). The coefficient of determination (R^2) of 0.361 indicates that both independent variables explain 36.1% of the variance in employee engagement, while the remaining 63.9% is influenced by other variables outside the model. These findings suggest that employee engagement can be improved by strengthening employees' job crafting and learning agility.

Keywords: *Job Crafting; Learning Agility; Employee Engagement.*

✉ Corresponding author :

Email Address : selvimustafa219@gmail.com; suwantiyusuf15@gmail.com; agus_halim@unimaju.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan era society, disrupsi teknologi, dan meningkatnya persaingan menjadikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai faktor strategis dalam keberlangsungan organisasi. Perusahaan dituntut tidak hanya berfokus pada efisiensi, tetapi juga mengelola karyawan sebagai aset utama yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Wibowo, 2023:17). Salah satu faktor penting dalam konteks tersebut adalah employee engagement, yaitu keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya yang mendorong semangat, dedikasi, serta kontribusi optimal bagi organisasi (Mendrofa dkk., 2026:1). Dengan demikian, employee engagement berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Berbagai studi di lingkup Kabupaten Mamuju juga menunjukkan bahwa faktor organisasional seperti gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Halim, 2023:33; Arfandi dkk., 2023:329). Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak semata ditentukan oleh aspek finansial dan teknologi, melainkan sangat bergantung pada kualitas keterlibatan dan keterikatan sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh sebab itu, employee engagement menjadi salah satu isu strategis yang perlu memperoleh perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia modern.

Namun, tingkat employee engagement secara global masih tergolong rendah. Berdasarkan laporan State of the Global Workplace oleh Gallup (2025), pada tahun 2024 hanya 21% karyawan yang termasuk engaged, sedangkan 62% not engaged dan 17% actively disengaged. Pada tingkat regional kondisinya lebih rendah, dengan hanya 14% karyawan engaged. Fenomena ini menunjukkan sebagian besar tenaga kerja belum memiliki keterikatan optimal terhadap pekerjaannya, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas kerja serta meningkatkan risiko turnover (Kirani, 2024:19). Kondisi ini menjadi tantangan serius bagi organisasi, sebab karyawan yang tidak terikat cenderung bekerja seadanya, kurang berinisiatif, dan mudah kehilangan komitmen terhadap pekerjaan. Apabila dibiarkan berlarut, rendahnya keterikatan kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga menuntut adanya upaya sistematis untuk meningkatkannya.

Dalam upaya meningkatkan employee engagement, organisasi perlu mendorong peran aktif karyawan dalam membentuk dan memaknai pekerjaannya melalui job crafting, yang dimaknai sebagai proses penyesuaian tugas, hubungan kerja, dan cara pandang terhadap pekerjaan agar selaras dengan kemampuan, minat, serta nilai pribadi (Wrzesniewski dan Dutton, 2021:189). Melalui proses ini karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai individu yang mampu menciptakan makna dan tantangan dalam pekerjaannya (Damayanti dan Samian, 2024:4), sehingga memperkuat motivasi serta keterlibatan emosional dan kognitif. Dengan kata lain, job crafting menempatkan karyawan sebagai subjek aktif yang turut merancang pengalamannya sendiri, bukan sekadar objek yang menerima beban kerja apa adanya, sehingga pekerjaan dirasakan lebih bermakna dan menantang.

Selain job crafting, faktor lain yang berkontribusi memperkuat employee engagement adalah learning agility, yaitu kemampuan dan kemauan karyawan belajar dari pengalaman, beradaptasi dengan perubahan, serta menerapkan pembelajaran secara efektif dalam situasi kerja baru dan menantang (Dai & Meuse, 2021:44). Karyawan dengan learning agility tinggi cenderung menerima saran, memiliki rasa ingin tahu yang kuat, serta memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang (Fatmawati dan Sahrah, 2024:98), sehingga tetap terlibat secara kognitif dan emosional dalam pekerjaannya. Kemampuan ini menjadi semakin relevan di tengah perubahan lingkungan bisnis yang cepat, ketika karyawan dituntut untuk terus memperbarui keterampilan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang dinamis, khususnya pada sektor jasa yang berhadapan langsung dengan pelanggan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Nusantara Surya Sakti Mamuju, dealer dan bengkel resmi sepeda motor Honda yang bergerak di bidang penjualan, perawatan kendaraan, dan distribusi suku cadang. Sebagai bisnis dealer Honda di Mamuju, perusahaan ini beroperasi pada pasar yang kompetitif dan menuntut kualitas layanan serta strategi pemasaran yang adaptif (Wulandari dan Halim, 2023:322). Hasil observasi dan wawancara menunjukkan employee engagement belum optimal, tercermin dari semangat kerja yang tidak selalu stabil dan fokus kerja yang menurun pada kondisi tertentu. Sebagian karyawan menjalankan pekerjaan secara rutin dan prosedural tanpa penyesuaian (indikasi rendahnya job crafting), serta membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi terhadap perubahan prosedur dan target kerja (indikasi belum optimalnya learning agility). Fenomena tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara kondisi ideal keterikatan kerja dengan kenyataan di lapangan, sehingga menarik untuk dikaji lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi employee engagement pada karyawan perusahaan ini.

Secara empiris, terdapat inkonsistensi temuan. Ihsan dkk. (2024) serta Hanartyo dan Fadia (2025) membuktikan job crafting berpengaruh signifikan terhadap employee engagement, sedangkan Ferdinan dkk. (2025) menyimpulkan sebaliknya. Demikian pula, Rafidah dkk. (2025) dan Prahara dkk. (2025) menemukan learning agility berpengaruh signifikan, sementara Sutardi dan Novitasari (2024) serta Faizha dan Rino (2025) tidak menemukan pengaruh. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian job crafting dan learning agility secara serempak dalam satu model empiris pada perusahaan jasa penjualan kendaraan yang memiliki dinamika kerja dan tuntutan operasional tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job crafting dan learning agility terhadap employee engagement, baik secara parsial maupun simultan, pada karyawan PT Nusantara Surya Sakti Mamuju. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai keterkaitan job crafting dan learning agility dengan employee engagement, sekaligus manfaat praktis sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan keterikatan kerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji pengaruh antarvariabel. Penelitian dilaksanakan di PT Nusantara Surya Sakti Mamuju yang beralamat di Jalan KS Tubun Nomor 36, Kelurahan Rimuku, Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat. Variabel bebas dalam penelitian ini

adalah job crafting (X1) dan learning agility (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah employee engagement (Y).

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Mamuju yang berjumlah 35 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh anggota populasi (35 karyawan) dijadikan responden. Data primer diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, sedangkan data sekunder bersumber dari buku, jurnal, laporan, dan dokumen yang relevan. Instrumen kuesioner disusun menggunakan skala Likert 1-5.

Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Pengujian kualitas data meliputi uji validitas (membandingkan r-hitung dengan r-tabel) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0,60). Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), dan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari 35 responden, sebanyak 24 orang (69%) berjenis kelamin laki-laki dan 11 orang (31%) perempuan. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 26-35 tahun (37%). Ditinjau dari jenjang pendidikan, sebagian besar berpendidikan SMA/ sederajat (66%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas telah bekerja lebih dari 5 tahun (60%), yang menunjukkan pemahaman yang baik terhadap tugas dan budaya kerja perusahaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel *job crafting* (X1), *learning agility* (X2), dan *employee engagement* (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,334), sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 sehingga dinyatakan reliabel, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
<i>Job Crafting</i> (X1)	0,639	0,60	Reliabel
<i>Learning Agility</i> (X2)	0,654	0,60	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (Y)	0,675	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer setelah diolah, 2026.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 4,350 + 0,348X_1 + 0,376X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 4,350 menunjukkan apabila *job crafting* dan *learning agility* bernilai nol, maka *employee engagement* diprediksi sebesar 4,350. Koefisien regresi *job crafting* (0,348) dan *learning agility* (0,376) keduanya bertanda positif, yang berarti peningkatan kedua variabel akan meningkatkan *employee engagement*. Hasil uji t disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi dan Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Koefisien (B)	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
(Constant)	4,350				

<i>Job Crafting</i> (X1)	0,348	2,499	2,037	0,018	Signifikan
<i>Learning Agility</i> (X2)	0,376	3,255	2,037	0,003	Signifikan

Sumber: Data primer setelah diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, variabel *job crafting* memperoleh t-hitung 2,499 > t-tabel 2,037 dengan sig. 0,018 < 0,05, sehingga *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee engagement* (hipotesis pertama diterima). Variabel *learning agility* memperoleh t-hitung 3,255 > t-tabel 2,037 dengan sig. 0,003 < 0,05, sehingga *learning agility* juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee engagement* (hipotesis kedua diterima).

Uji Hipotesis Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi

Uraian	Nilai	Pembanding	Sig.	Keterangan
F-hitung	9,056	F-tabel 3,295	0,001	Signifikan
R Square (R ²)	0,361	Interval 0,200–0,399	-	Lemah

Sumber: Data primer setelah diolah, 2026.

Hasil uji F menunjukkan F-hitung 9,056 > F-tabel 3,295 dengan sig. 0,001 < 0,05, sehingga *job crafting* dan *learning agility* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (hipotesis ketiga diterima). Nilai R Square sebesar 0,361 menunjukkan kedua variabel bebas mampu menjelaskan 36,1% variasi *employee engagement* (kategori lemah), sedangkan 63,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh Job Crafting terhadap Employee Engagement

Hasil penelitian membuktikan *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee engagement*, dengan nilai t-hitung 2,499 > t-tabel 2,037 dan tingkat signifikansi 0,018 < 0,05 serta koefisien regresi positif sebesar 0,348. Angka ini menegaskan bahwa setiap peningkatan *job crafting* akan diikuti oleh peningkatan *employee engagement* karyawan PT Nusantara Surya Sakti Mamuju. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menyesuaikan, mengembangkan, dan memaknai pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

Secara konseptual, *job crafting* mencerminkan upaya proaktif karyawan dalam membentuk kembali beberapa aspek pekerjaannya. Pertama, penyesuaian tugas (*task crafting*), yaitu mengatur cakupan, jumlah, dan cara penyelesaian tugas agar lebih sesuai dengan kemampuan dan minat. Kedua, penyesuaian relasi (*relational crafting*), yaitu mengelola kualitas dan intensitas interaksi dengan rekan kerja, atasan, maupun pelanggan. Ketiga, penyesuaian kognitif (*cognitive crafting*), yaitu mengubah cara pandang terhadap makna dan tujuan pekerjaan. Ketika ketiga aspek ini dijalankan secara konsisten, karyawan merasa memiliki kendali yang lebih besar atas pekerjaannya sehingga tumbuh rasa memiliki, semangat, dan dedikasi yang menjadi inti dari *employee engagement*.

Temuan ini selaras dengan pandangan Wrzesniewski & Dutton (2021) yang menegaskan bahwa karyawan bukan sekadar pelaksana pasif, melainkan aktor aktif yang mampu membentuk pengalaman dan identitas kerjanya melalui perubahan batas tugas dan relasi. Ketika karyawan diberi ruang untuk melakukan penyesuaian tersebut, pekerjaan menjadi lebih bermakna dan menantang sehingga mendorong keterlibatan yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini juga diperkuat secara empiris oleh Ihsan dkk. (2024) serta Hanartyo dan Fadia

(2025) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan job crafting terhadap employee engagement pada konteks organisasi yang berbeda, sehingga memperkuat konsistensi dan generalisasi temuan penelitian ini.

Dengan demikian, secara praktis perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inisiatif, kreativitas, dan partisipasi karyawan dalam mengelola pekerjaannya. Manajemen PT Nusantara Surya Sakti Mamuju dapat memberikan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas, membuka ruang komunikasi dan kolaborasi antarkaryawan, serta mendorong karyawan memaknai kontribusinya terhadap tujuan perusahaan. Upaya ini diharapkan dapat menumbuhkan job crafting yang lebih kuat dan pada akhirnya meningkatkan employee engagement secara berkelanjutan.

Pengaruh Learning Agility terhadap Employee Engagement

Hasil penelitian membuktikan learning agility berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap employee engagement, dengan nilai t -hitung $3,255 > t$ -tabel $2,037$ dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ serta koefisien regresi positif sebesar $0,376$. Bahkan, pengaruh learning agility terhadap employee engagement tampak lebih besar dibandingkan job crafting, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien dan t -hitung yang lebih tinggi. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan belajar dari pengalaman, menerima masukan, dan beradaptasi dengan perubahan, maka semakin tinggi pula keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

Learning agility merupakan kemampuan sekaligus kemauan karyawan untuk belajar secara cepat dari beragam pengalaman dan menerapkannya secara efektif pada situasi kerja yang baru dan menantang. Karyawan dengan learning agility yang tinggi cenderung terbuka terhadap umpan balik, memiliki rasa ingin tahu yang kuat, mampu keluar dari kebiasaan lama, serta memandang perubahan dan tantangan sebagai peluang untuk berkembang, bukan sebagai ancaman. Karakteristik ini membuat mereka lebih tangguh menghadapi dinamika pekerjaan, seperti perubahan prosedur, target penjualan, maupun tuntutan pelayanan di perusahaan dealer dan bengkel yang bergerak cepat, sehingga keterlibatan kerja tetap terjaga.

Temuan ini selaras dengan Dai & Meuse (2021) yang menegaskan bahwa learning agility merupakan modal adaptif penting bagi karyawan dalam menghadapi lingkungan kerja yang dinamis, dan diperkuat secara empiris oleh Rafidah dkk. (2025) serta Prahara dkk. (2025) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan learning agility terhadap employee engagement. Kesesuaian temuan lintas konteks organisasi ini memperkuat keyakinan bahwa learning agility merupakan salah satu prediktor kunci bagi terbentuknya keterikatan kerja karyawan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan melalui pelatihan, pemberian tantangan kerja yang variatif, serta dukungan atasan dalam pengembangan kompetensi karyawan. Manajemen PT Nusantara Surya Sakti Mamuju dapat mendorong budaya belajar dengan memberikan kesempatan rotasi tugas, membangun mekanisme umpan balik yang konstruktif, dan menghargai inisiatif karyawan dalam mencoba cara kerja baru, sehingga learning agility yang tumbuh akan berdampak pada peningkatan employee engagement secara berkelanjutan.

Pengaruh Job Crafting dan Learning Agility terhadap Employee Engagement

Secara simultan, job crafting dan learning agility berpengaruh signifikan terhadap employee engagement, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F -hitung $9,056 > F$ -tabel $3,295$

dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa kedua variabel bebas tidak hanya berpengaruh secara individual, tetapi juga bekerja secara bersama-sama dalam membentuk keterikatan kerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti Mamuju. Ketika karyawan mampu menyesuaikan dan memaknai pekerjaannya sekaligus memiliki kelincahan belajar yang tinggi, keduanya saling melengkapi dalam memperkuat semangat, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaan.

Secara konseptual, temuan ini mendukung Job Demands-Resources Theory (Bakker dkk., 2023) yang menekankan bahwa employee engagement terbentuk melalui interaksi antara tuntutan pekerjaan (job demands) dengan sumber daya kerja (job resources) dan sumber daya personal (personal resources). Dalam kerangka ini, job crafting berperan sebagai sumber daya personal yang memungkinkan karyawan secara proaktif menyesuaikan tugas dan relasi kerjanya agar seimbang dengan tuntutan pekerjaan, sedangkan learning agility mencerminkan kemampuan adaptif dalam mempelajari hal baru dan mengubah tantangan menjadi peluang. Kombinasi keduanya menciptakan mekanisme motivasional yang mendorong karyawan tetap terlibat secara optimal meskipun menghadapi tekanan dan perubahan pekerjaan.

Meskipun demikian, nilai R Square sebesar 36,1% mengindikasikan bahwa job crafting dan learning agility baru menjelaskan sebagian variasi employee engagement, sementara 63,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan dukungan organisasi (perceived organizational support), serta memperluas cakupan sampel agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan employee engagement.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) job crafting berpengaruh signifikan secara parsial terhadap employee engagement karyawan PT Nusantara Surya Sakti Mamuju, dibuktikan dengan $t\text{-hitung } 2,499 > t\text{-tabel } 2,037$ dan $\text{sig. } 0,018 < 0,05$; (2) learning agility berpengaruh signifikan secara parsial terhadap employee engagement, dibuktikan dengan $t\text{-hitung } 3,255 > t\text{-tabel } 2,037$ dan $\text{sig. } 0,003 < 0,05$; serta (3) job crafting dan learning agility berpengaruh signifikan secara simultan terhadap employee engagement, dibuktikan dengan $F\text{-hitung } 9,056 > F\text{-tabel } 3,295$ dan $\text{sig. } 0,001 < 0,05$, dengan kontribusi sebesar 36,1%.

Perusahaan disarankan memperkuat fleksibilitas kerja dan mendorong inovasi dalam penyelesaian tugas (task crafting) serta konsistensi kinerja di bawah tekanan (result agility) melalui pelatihan pemecahan masalah, pembinaan kinerja berkelanjutan, dan sistem penghargaan berbasis hasil. Penelitian selanjutnya diharapkan mengembangkan model dengan menambah variabel lain serta memperluas objek dan jumlah responden agar hasilnya lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Mamuju yang telah memberikan kesempatan dan dukungan data selama penelitian, serta kepada para dosen pembimbing di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju atas bimbingan dan arahnya.

Referensi :

Amalia, P. N., Sanjaya, V. F., & Devi, Y. (2026). Pengaruh Job Crafting Terhadap Innovative

- Work Behavior Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan PT Dimitra Adi Wijaya). *Jurnal Lentera Bisnis*, 15(1), 375–387. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.1960>
- Arfandi, Halim, A., & Ferils, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muhammadiyah Mamuju. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 326–334.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Dai, G., & Meuse, K. P. De. (2021). Learning Agility and the Changing Nature of Leadership: Implications for Theory, Research, and Practice. *The Age of Agility: Building Learning Agile Leaders and Organizations*, Oxford Academic, 31–61. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190085353.003.0002>
- Damayanti, B. F., & Samian. (2024). Job Crafting Di Era Perkembangan Teknologi yang Pesat: A Systematic Literature Review. *Industrial and Organizational Psychology*, 1–10. <https://repository.unair.ac.id/133512/>
- Faizha, H. A., & Rino. (2025). Perceived Organizational Support and Learning Agility as Predictors of Work Engagement: The Mediating Role of Resilience among Retail Employees. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(3), 63–77. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/33426>
- Fatmawati, K., & Sahrah, A. (2024). Learning Agility pada Karyawan Swasta di Yogyakarta: Ditinjau dari Work Engagement. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi*, 229, 97–106.
- Ferdinan, B. A., Nugroho, R. A., & Pangemanan, J. E. (2025). The Moderating Role of Empathic Leadership in Job Crafting and Employee Engagement Among Millennial Workers Under Job Stress. *Journal of Leadership in Organizations*, 7(1), 16–43. <https://doi.org/10.22146/jlo.93090>
- Gallup. (2025). State of the Global Workplace: Understanding Employees, Informing Leaders. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Halim, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 32–44.
- Hanartyo, E. D., & Fadia, P. (2025). Pengaruh Job Crafting Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Work Engagement. *Journal of Human and Education*, 5(1), 589–596. <https://doi.org/10.31004/jh.v5i1.2153>
- Harefa, K. N. (2026). Pengaruh Tingkat Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen SDM. *Jurnal Ekonomi Likuid*, 2(1), 107–111.
- Ibrahim, A. (2023). *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Islam (Ed. Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Ihsan, D. N., Widawati, L., & Utami, A. T. (2024). Pengaruh Job Crafting terhadap Employee Engagement pada Karyawan Divisi Marketing Falcon Pictures. *Jurnal Riset Psikologi*, 4(1), 63–70. <https://doi.org/10.29313/jrp.v4i1.4046>
- Kirani, A. (2024). Pengaruh Job Crafting Dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Mamuju.
- Mendrofa, M. P. J., Halawa, F., & Waruwu, E. (2026). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Likuid*, 2(1), 1–5.
- Prahara, S. A., Taibe, P., Pramudaswara, A., & Zulghan, N. R. R. (2025). Work Engagement: Peran Learning Agility Pada Karyawan. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 6(2), 126–134. <https://doi.org/10.24014/pib.v6i2.35950>
- Rafidah, L., Qadriah, S. L., & Risdianto. (2025). Pengaruh Resilience Dan Learning Agility Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dok Dan Perkapalan Kodja Bahari Galangan

- Cirebon. Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi, 2(8), 845–861.
<https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i8.881>
- Sembiring, T. B., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik). CV. Saba Jaya Publisher.
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. UKI Press.
- Sinambela, L. P. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sutardi, D., & Novitasari, D. (2024). The Impact of Learning Agility on Work Engagement is Mediated by Psychological Empowerment and Resilience in Millennial Workers. Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, 12(1), 125–132.
<https://doi.org/10.56457/jimk.v12i1.508>
- Wibowo. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2021). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.
- Wulandari, I. A., & Halim, A. (2023). Pengaruh Promosi dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Motor Scoopy Pada Dealer Honda Astra Cabang Mamuju. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 321–329.