

**PERAN *ISLAMIC MINDFULNESS* DALAM MEMEDIASI
PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP *WORK
ENGAGEMENT* GURU**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Muhamad Rafli Ramdani

30402100311

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2023

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PERAN *ISLAMIC MINDFULNESS* DALAM MEMEDIASI PENGARUH JOB
CRAFTING TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* GURU**

Disusun Oleh :

Muhamad Rafli Ramdani

30402100311

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian usulan penelitian skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 20 Juli 2023

Mengetahui,

Dosen Pembimbing



Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., MBus (HRM)

NIK : 210498040

PERAN ISLAMIC MINDFULNESS DALAM MEMEDIASI PENGARUH JOB CRAFTING TERHADAP WORK ENGAGEMENT GURU

Disusun oleh:
Muhamad Rafli Ramdani
Nim : 30402100311

Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 15 Agustus 2023

Susunan Dewan Penguji

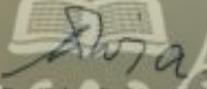
Pembimbing

Penguji 1


Sri Wahyuni Ramasari, S.E., M. Hum. (RM),
NIK. 210499042


Dr. Lutfi Nurchohis, ST., SE., MM,
NIK. 210493032

Penguji II


Dra. Hindang Puji Astuti, MS,
NIK. 210416055

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi tahun 2023

UNISSULA
Ketua Program Studi Management

جامعته الإسلامية


Dr. Lutfi Nurchohis, ST., SE., MM
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAAN ARTIKEL

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhamad Rafli Ramdani

Nim : 30402100311

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul ***“PERAN ISLAMIC MINDFULNESS DALAM MEMEDIASI PENGARUH JOB CRAFTING TERHADAP WORK ENGAGEMENT GURU”*** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain yang terdapat dari skripsi saya ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah, apabila dikemudian hari jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan berlaku.

Semarang, 15 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Muhammad Rafli Ramdani

30402100311

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the role of Islamic mindfulness in mediating the effect of job crafting on teachers' work engagement. The hypothesis of this study is that job crafting has a positive effect on Islamic mindfulness, job crafting has a positive effect on work engagement, and Islamic mindfulness has a positive effect on work engagement.

The number of samples in this study were 87 teachers. The data was collected using questionnaires and was analysed using PLS which includes tests of convergent validity, discriminant validity, composite reliability, confirmatory factor analysis, F^2 , R^2 , SRMR, and hypothesis testing

The results of the study show job crafting has a positive effect on Islamic mindfulness, job crafting has a positive effect on work engagement and Islamic mindfulness has a positive effect on work engagement.

Keywords: *Job Crafting, Islamic Mindfulness, Work Engagement*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran *Islamic mindfulness* dalam memediasi pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* guru. Hipotesis dari penelitian ini adalah *job crafting* berpengaruh positif terhadap *islamic mindfulness*, *job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, *islamic mindfulness* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 87 guru. Kemudian metode pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan PLS yang meliputi uji *convergent validity*, *discriminant validity*, *composit reliability*, *confirmatory factor analysis*, F^2 , R^2 , SRMR, serta uji hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *islamic mindfulness*. *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. *Islamic mindfulness* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

Kata Kunci: *Job Crafting, Islamic Mindfulness, Work Engagement*

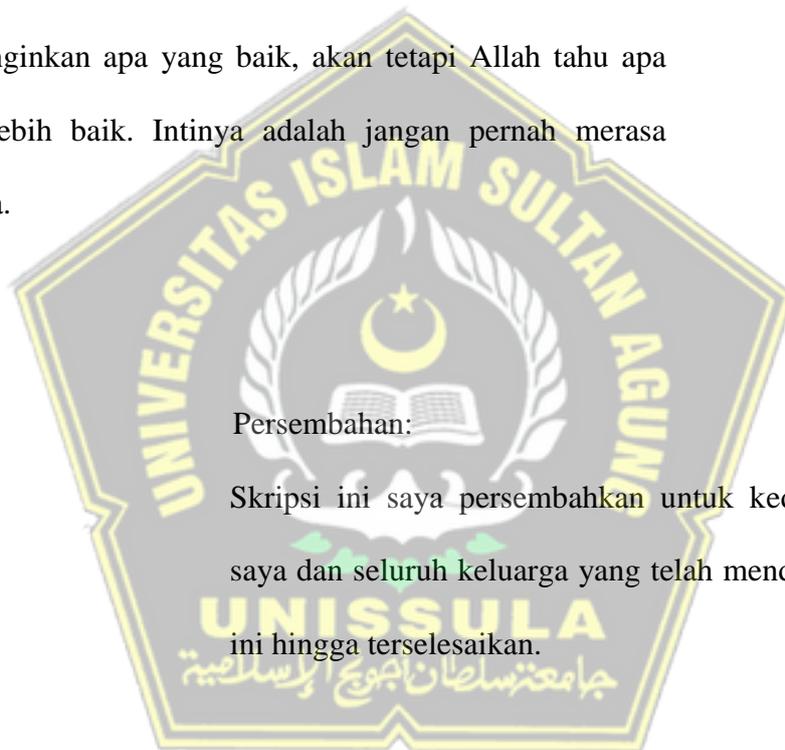
MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Allah SWT selalu menyiapkan skenario terbaik yang ada di luar batas nalar manusia. Karena Allah tahu apa yang terbaik bagi hamba-Nya. Manusia hanya bisa menginginkan apa yang baik, akan tetapi Allah tahu apa yang lebih baik. Intinya adalah jangan pernah merasa kecewa.

Persembahan:

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya dan seluruh keluarga yang telah mendukung skripsi ini hingga terselesaikan.



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan penelitian praskripsi yang berjudul “PERAN ISLAMIC MINDFULNESS DALAM MEMEDIASI PENGARUH JOB CRAFTING TERHADAP WORK ENGAGEMENT GURU“ penulis menyadari bahwa selama mengerjakan penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

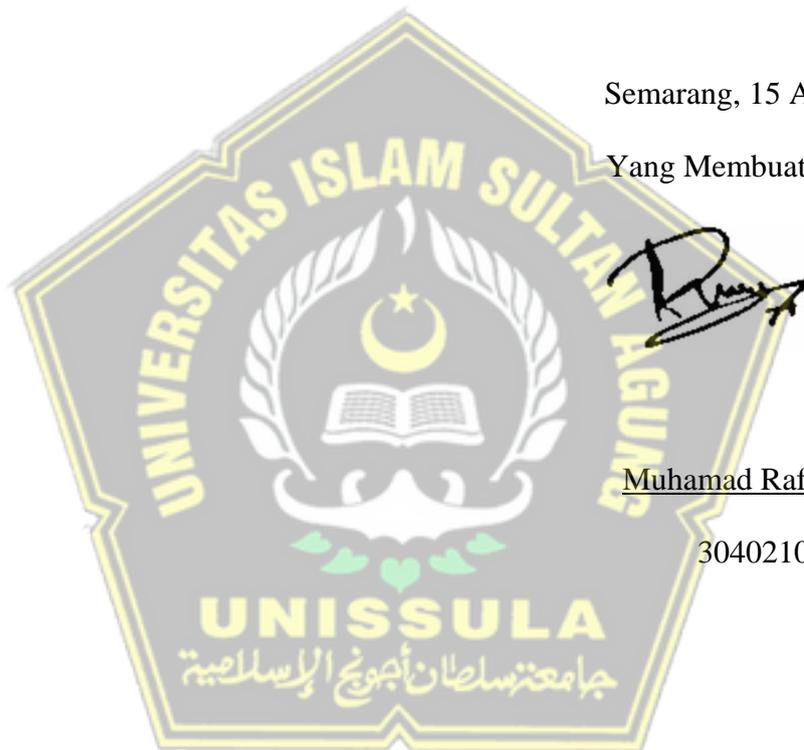
1. Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmat-Nya yang sangat melimpah
2. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan dukungan serta doa yang tiada hentinya.
3. Ibu Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., MBus (HRM) selaku dosen pembimbing saya selalu meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing penulisan dalam kegiatan akademik dan juga dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Seluruh Dosen, Staf serta Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.

7. Semua pihak yang telah memberikan dukungan serta bantuan dan dapat terselesaikan skripsi ini.

Penulis juga menyadari atas kurangnya kesempurnaan usulan penelitian skripsi ini, maka penulis meminta maaf atas kekurangan serta menerima kritik maupun saran yang membangun. Semoga usulan penelitian skripsi ini dapat memberikan manfaat baik bagi pembaca maupun penulis.

Semarang, 15 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Muhamad Rafli Ramdani

30402100311

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSIError! Bookmark not defined.	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAAN	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	iv
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan penelitian	7
BAB II	8
LANDASAN TEORI	8
2.1. <i>Job Crafting</i>	8
2.1.1. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Crafting</i>	9
2.1.2. Indikator <i>Job Crafting</i>	11
2.2. <i>Islamic Mindfulness</i>	12
2.2.1. Indikator <i>mindfulness</i>	16
2.3. <i>Work Engagement</i>	17
2.3.1. Pengertian <i>Work Engagement</i> (Keterikatan Kerja)	17
2.3.2. Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i>	18
2.3.3. Dimensi dan Indikator <i>Work Engagement</i>	19
2.4. Pengaruh Antar Variabel	22
2.4.1. Pengaruh <i>Job Crafting</i> Terhadap <i>Islamic Mindfulness</i>	22
2.4.2. Pengaruh <i>Job Crafting</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	22

2.4.3. Pengaruh <i>Islamic Mindfulness</i> Terhadap <i>Work Engagemennt</i>	23
2.5. Kerangka Konseptual	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	25
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	25
3.2.1. Populasi.....	25
3.2.2. Sampel	26
3.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	26
3.4. Data dan Jenis Data	26
3.4.1. Data Primer	26
3.4.2. Data Sekunder.....	27
3.5. Teknik Pengumpulan Data	27
3.6. Skala Pengukuran	27
3.7. Definisi Operasional Variabel	28
3.8. Analisis Data	29
BAB IV	34
HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1. Deskripsi Hasil Penelitian	34
4.1.1 Deskripsi Hasil Responden	34
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	36
4.2. Analisis Data Hasil Penelitian	42
4.2.1.1 Pengujian <i>Outer Model</i>	42
4.2.1.5. Pengujian Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	47
4.4. Uji Hipotesis	50
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian	52
4.5.1. <i>Job Crafting</i> Berpengaruh Positif terhadap <i>Islamic Mindfulness</i> .	52
4.5.2. <i>Job Crafting</i> Berpengaruh Positif terhadap <i>Work Engagement</i>	53
4.5.3. <i>Islamic Mindfulness</i> Berpengaruh Positif terhadap <i>Work Engagement</i>	54
BAB V	56
PENUTUP	56
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59

LAMPIRAN..... 64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....68
Lampiran 2. Tabulasi Data.....72
Lampiran 3. Olah Data75
Lampiran 4. Tabel r.....82



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Empirik Penelitian	25
Gambar 4.1. Hasil Model PLS <i>Algorithm</i>	45



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah bentuk perwujudan kebudayaan manusia yang dinamis (Rusman, 2013) mempunyai peran penting dalam mempersiapkan peradaban bangsa yang unggul. Untuk merealisasikan hal tersebut, hal ini dibutuhkan sumber daya manusia khususnya para guru yang mempunyai integritas tinggi serta kinerja berkualitas. UU No 14 ayat 4 tahun 2005 menyatakan pertalian guru merupakan tenaga profesional fungsinya adalah menaikan harkat dan martabat guru sebagai agen pembelajara, serta berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Sebagai pendidik, misi guru adalah meningkatkan kapasitas intelektual siswa, mengembangkan karakter, dan mengembangkan kapasitas kognitif, emosional dan psikomotoriknya (Tarigan & Dimiyati, 2021). Melihat perannya yang begitu besar, guru meminta untuk secara aktif menginvestasikan diri mereka baik emosional ataupun fisik, maupun kognitif pada pekerjaan mereka (Choochom, 2016). Karena itu guru diharapkan mempunyai sikap positif agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik.

Salah Satu sikap positif merupakan *work engagement* atau dikatakan keterikatan kerja. Keterikatan kerja merupakan sebuah perasaan yang positif, motivasi, dan keadaan psikologis yang terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan gairah (Schaufeli & Bakker, 2004). Keterikataan kerja bisa memberikan dampak secara positif seperti keberhasilan

suatu organisasi serta kesehatan individu. Individu dengan tingkat *work engagement* yang tinggi dapat dicirikan yaitu dengan sikap emosional yang positif yang memiliki semangat dan percaya diri yang tinggi dengan melakukan suatu pekerjaannya (Xanthopoulou et al., 2013). Mereka diyakini bisa memberikan bantuan yang lebih besar dalam peningkatan produktivitas organisasi. Sementara itu, tingkat *work engagement* yang rendah bisa berdampak negatif seperti menurunkan penampilan organisasi secara menyeluruh (Sungkit & Meiyanto, 2015) termasuk meningkatkan *turnover*. Tingkat *work engagement* yang rendah juga bisa berpengaruh pada perilaku dan sikap individu seperti sering berpandangan sinis serta rawan mengalami kelelahan (Agustina, 2020). Beberapa dampak yang telah dijabarkan di atas menunjukkan pentingnya peran *work engagement* bagi keberhasilan suatu organisasi.

Dalam mencapai visi sekolah, guru juga diminta mempunyai kreatifitas dan inovasi menjalankan pekerjaan agar hasil kinerja yang berkualitas. Melalui *job crafting*, guru secara sendiri dapat membentuk aspek pekerjaan agar lebih sesuai dengan karakteristik kemampuan, pekerjaan, kebutuhan pribadi guru, serta prefensi. (Berg, Dutton, & Wrzeniewski, 2013). Khairi (2022) dalam penelitiannya mengkaji konsep *job crafting* model *Job Demands-Resources* (JD-R), terdapat empat aspek yaitu *job crafting* dengan: *increasing structural job resources* yaitu karyawan dapat mendapatkan tanggung jawab serta pengetahuan lebih tentang pekerjaannya; *increasing social job resources* yaitu tindakan yang diambil oleh karyawan untuk mencapai interaksi yang memuaskan dan mencari umpan balik serta *coaching*; *Increasing challenging job demands* mengacu pada

peningkatan permintaan akan pekerjaan yang menuntut yang merangsang karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan untuk mampu mencapai tujuan yang sulit, sekaligus memberikan pengalaman dalam mengendalikan situasi; dan selanjutnya, *decreasing hindering job demands* yang mengarah pada perilaku karyawan untuk menghindari proses pengambilan keputusan yang sulit, sehingga mengurangi risiko kerja berlebihan atau terpapar kontak dengan individu yang mempunyai permasalahan.

Job crafting adalah perilaku pegawai untuk mengubah batasan pekerjaan dan merancang pekerjaan agar sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar bekerja lebih efisien (Nur, 2017). Sehingga dalam hal *crafting* tidak hanya saja mengubah pola pikir karyawannya, namun juga mengubah kebiasaan karyawan dalam bekerja menjadi lebih baik. (Monita & Mahdani 2020) menjelaskan bahwa dengan adanya *job crafting* dalam diri karyawan dapat meningkatkan hubungan sosial, memperkuat sumber daya seperti dukungan dan otonomi, memperkuat kemampuan dalam bidang yang sulit seperti mengerjakan dalam proyek baru, dan mengurangi tuntutan kerja seperti menghindari jam kerja yang panjang.

Penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* dan menunjukkan adanya perbedaan hasil. Penelitian Aisyah (2022), menjelaskan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Sementara itu, penelitian Aldrin & Merdiaty (2019) hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh langsung *job crafting* terhadap *work engagement*. Dengan adanya *research gap* ini, penelitian ini diajukan untuk

mengetahui peran variable lain yang memediasi pengaruh antara *job crafting* dan *work engagement* yaitu *Islamic mindfulness*.

Mindfulness merupakan tahap dimana individu mampu memperhatikan dan menyadari apa yang terjadi saat itu tanpa bereaksi terhadap situasi. Waney et al., (2020) mendefinisikan *mindfulness* sebagai kesadaran yang timbul dari perhatian terhadap sebuah pengalaman saat ini, secara disengaja serta tanpa penilaian agar dapat menanggapi dengan penerimaan, juga bukannya bereaksi, terhadap pengalaman yang telah dialami sehari-hari. Melalui *mindfulness*, kondisi stres yang sering sekali dianggap menekan akan mampu dilihat juga dimaknai secara berbeda. Sendiri tidak merasa terancam dengan berasal dari stres melainkan memiliki kejernihan berpikir untuk menanggapi stres tersebut. Sementara itu, *mindfulness* juga mulai diteliti menggunakan Islam. *Mindfulness* Islam diartikan sebagai latihan yang melibatkan Allah SWT sebagai Tuhan Yang Maha Esa dalam segala proses (mengingat Allah SWT) dengan tujuan membantu individu secara sadar memahami kondisi atau pengalaman yang ditemui bukanlah suatu kebetulan melainkan peristiwa yang diciptakan oleh Allah SWT. (Dwidiyanti et al., 2021)

Guru diminta untuk memiliki kualitas yang layak demi mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Kualitas yang dimaksud adalah harus memenuhi standar konstusional pemerintah seperti pedagogic, professional dan sosial (Tarigan & Dimiyati, 2021). Dalam prakteknya, masih terdapat permasalahan-permasalahan yang dapat menghambat peran guru dalam memberikan Pendidikan yang berkualitas, salah satunya adalah masih kurangnya *engagement* guru dalam

menjalakan tugasnya. Salah satu fenomena yang terjadi adalah permasalahan yang dihadapi oleh SMAN 1 Puloampel Serang dan SMAN 1 Baros yaitu tingkat ketidaksiplinan guru yang belum maksimal yang ditunjukkan dengan masih ada guru yang datang tidak tepat waktu. Diketahui bahwa pada tahun ajaran 2022-2023 dari Juli 2022 s.d Desember 2022 tingkat ketidakhadiran guru yang tidak tepat waktu masih relative tinggi. Berikut ini data kehadiran guru SMAN 1 Puloampel Serang periode Juli – Desember 2022:

Tabel 1.1. Data Kehadiran Guru SMAN 1 Puloampel Serang

Uraian	Jumlah	Persentase
Guru	33	100%
Jam Kerja Seharusnya (Periode Juli – Desember 2022)	2830	100%
Hadir Tepat Waktu	2565	90,64%
Hadir Tidak Tepat Waktu	265	9,36%

Sumber : Absensi Guru SMAN 1 Puloampel Serang

Tabel 1.2 Data Kehadiran Guru SMAN 1 Baros

Uraian	Jumlah	Persentase
Guru	54	100%
Jam Kerja Seharusnya (Periode Juli – Desember 2022)	3340	100%
Hadir Tepat Waktu	3019	89,10%
Hadir Tidak Tepat Waktu	321	10,90%

Data kehadiran pegawai pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran tidak tepat waktu pegawai tergolong tinggi yaitu 9,36% serta 10,90%. Hal ini dimungkinkan karena *work engagement* guru yang masih rendah.

Work engagement adalah keadaan positif atau bentuk kegigihan, keadaan penuh motivasi. Selain itu *work engagement* juga dapat dimaknai kondisi mental seseorang yang melakukan pekerjaan dan sepenuhnya tenggelam dalam kegiatan, merasa antusias dalam bekerja dan penuh energi. Dengan terikat secara otentik, karyawan meningkatkan kehadiran pribadi mereka (keterikatan fisik, kognitif, dan emosional), yang mengarah pada kinerja aktif dan penuh (Schaufeli & Bakker (2004) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *work engagement* yang sering didefinisikan dan dapat diukur sebagai hal yang positif serta memenuhi kondisi pikiran yang berkenaan dengan pegawai yang dicirikan oleh *vigor*, *absorption* dan *dedication*.

Berdasarkan latar belakang serta fenomena gap dan research gap yang dipaparkan di atas, maka penelitian ini akan memfokuskan kajian dengan judul: Peran *Islamic mindfulness* dalam memediasi pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* guru.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah ini yang telah dipaparkan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini merupakan “bagaimana peran *Islamic mindfulness* dalam memediasi pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* guru?”. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian diajukan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement*?

2. Bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *Islamic mindfulness*?
3. Bagaimana pengaruh *Islamic mindfulness* terhadap *work engagement*?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement*.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *Islamic mindfulness*.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Islamic mindfulness* terhadap *work engagement*.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. *Job Crafting*

Beberapa pakar telah mengusulkan definisi tentang *job crafting* dengan beberapa perbedaan penekanan. Menurut Tims et al (2016) *job crafting* berupa suatu perubahan yang akan dilakukan oleh seseorang dalam pekerjaannya, pendekatan melalui pekerjaan, atau memilin interaksi dengan orang lain. Sementara itu, Wingerden & Poell (2017) mendefinisikan *job crafting* salah satu perubahan fisik dan *kognitif* yang dilakukan individu dalam mengerjakan suatu tugas atau batas *relasional* pekerjaan mereka. Pengertian lainnya disampaikan oleh Meijerink et al (2018) yang menyatakan *job crafting* merupakan suatu jenis pekerjaan proaktif di mana karyawan membentuk pekerjaan yang telah ditentukan mereka dengan memvariasikan tugas kerja yang mereka lakukan tanpa mengurangi beban dan tanggung jawab menyesuaikan diri dengan kepribadian mereka sendiri.

Job crafting juga dapat menambah tantangan akan pekerjaan, sumber daya kerja, dan mengurangi permintaan pekerjaan yang dapat menurunkan tuntutan tugas yang dapat menghalangi seseorang dalam bekerja. Beberapa manfaat dari *Job crafting* disampaikan oleh para peneliti diantaranya bahwa instansi akan menerima manfaat dan pekerja akan lebih termotivasi agar memperoleh hasil yang maksimal ketika menyelesaikan pekerjaannya.(Setyawati, 2019). Selain itu, menurut (Bakker & Oerlemans, 2019), *job crafting* adalah suatu kegiatan yang merangkum perubahan dilakukan oleh karyawan secara aktif dalam merancang

pekerjaan sendiri, dimana banyak yang positif dapat hadir sendiri, salah satunya kepuasan kerja, keterikatan kerja serta berkembang di tempat kerja.

2.1.1. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi *Job Crafting*

Aspek-aspek yang mempengaruhi *job crafting* menurut adalah:

1. Kebutuhan kontrol pribadi

Kebutuhan ini sangat mendasar untuk mengendalikan beberapa aspek pekerjaan. Karyawan terlibat akan *job crafting* untuk mengontrol pekerjaan mereka. Hal ini sangat membantu dalam menjaga minat dalam kerja dan motivasi dalam bekerja.

2. Citra diri yang positif

Karyawan didorong untuk mengembangkan citra diri yang positif di tempat bekerja. Hal ini untuk menaikkan *self image* yang positif dalam memenuhi aktivitas kerja. Selain itu, karyawan didorong untuk melindungi dan meningkatkan citra dirinya dengan menciptakan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhannya.

3. Kebutuhan interaksi sosial

Kebutuhan dasar pekerja merupakan berinteraksi dengan orang lain. Hal ini menciptakan identitas kerja yang lebih positif, yang meningkatkan makna kerja. Selain itu, dapat meningkatkan kecocokan kerja untuk kepentingan perusahaan.

Selain itu ada beberapa aspek lain yang dapat mempengaruhi *job crafting* menurut Bakker & Oerlemans (2019) adalah:

1. Orientasi pada Keuangan (*Financial Orientation*)

Personal yang mengutamakan orientasi pada keuangan melihat pekerjaan berdasarkan hadiah. seseorang akan fokus pada pekerjaan yang telah ia memiliki hadiah yang tinggi, sehingga seseorang lebih membatasi tugas dalam pekerjaan. Ketika hadiah tidak diperoleh akan menyebabkan ketidakpuasan dalam diri seseorang.

2. Orientasi pada Karir (*Carer Orientation*)

Individu yang mempunyai orientasi pada karir memprioritas kemajuan karir. personal memenuhi kebutuhan akan status dan kesuksesan dengan cara memngembangkan interaksi sosial didalam organisasi. Berbeda dengan personal yang berorientasi finansial, individu ini tidak hanya menginginkan imbalan dalam bentuk uang namun juga ingin berkembang dalam pekerjaan untuk mencapai status sosial yang lebih tinggi.

3. Orientasi kepada Tuhan (*Caling Orientation*)

Orang yang berorientasi pada karir fokus pada kesenangan juga kepuasan dalam pekerjaan. Dalam konteks keagamaan, personal bekerja untuk memnuhi kewajibannya kepada sang pecipta. Personal percaya bahwa Tuhan tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan pribadinya sehingga mereka lebih bersemangat dan berkualitas dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.2. Indikator *Job Crafting*

Peral & Geldenhuys (2016:7) sebagai alat ukur penelitian antara lain adalah:

1. Meningkatkan sumber daya (*Increasing structural job resources*)

Meningkatkan kinerja pegawai pada tingkat organisasi. Karyawan mungkin berusaha meningkatkan kekuatan strukturalnya, misalnya dengan mencari sumber daya, menjadi lebih mandiri, bertanggung jawab kepada atasannya. Untuk mencapai kepuasan pribadi dan mencari lebih banyak peluang untuk kemajuan dan pengembangan bagi karyawan

2. Mengurangi tuntutan dalam pekerjaan (*Decreasing hindering job demands*)

Karyawan mengurangi jumlah tugas baik fisik maupun psikologis dengan membuat diri mereka lebih nyaman. Hindari bekerja berjam-jam, membuat keputusan sulit, atau mengabaikan orang yang dapat memengaruhi emosinya.

3. Meningkatkan kemampuan dalam hal yang menantang (*Increasing challenging job demands*)

Pertahankan minat dan hindari kebosanan dalam satu tugas. Contohnya adalah karyawan mungkin berupaya memperluas cakupannya atau mempersulit tugas. Mengambil tanggung jawab tambahan, menunjukkan minat terhadap pengembangan profesional baru, dan karyawan menunjukkan inisiatif terkait tugas mereka

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

Hal ini menyangkut manfaat peningkatan kinerja, misalnya pegawai dapat memperoleh saran dan masukan dari atasan, bawahan, dan rekan kerja. Sehingga dapat menciptakan dukungan sosial yang diinginkan di lingkungan kerja.

Jadi dapat diartikan *Job Crafting* adalah bentuk perilaku proaktif dimana karyawan mengubah karakteristik bekerja sesuai dengan minatnya untuk mengembangkan keterampilannya dimiliki. Indikator *job crafting* yaitu: *increasing structural job resources*, *decreasing hindering job demands*, *increasing challenging job demands* dan *increasing social job resources*

2.2. *Islamic Mindfulness*

Menurut Flavian et al., (2020) *Mindfulness* adalah keseluruhan sifat yang terkait dengan kesadaran, keterbukaan terhadap perilaku dalam tindakan. Pendapat lain menegaskan *Mindfulness* sebagai sejauh mana perhatian bermanfaat dalam pengambilan keputusan. (Sun, 2016). *Mindfulness* adalah keadaan atau sebuah proses kesadaran dalam kondisi pada saat ini (Waney, 2020). Menurut Flavian and Guinaliu (2020) *Mindfulness* adalah keseluruhan sifat yang berkaitan dengan kesadaran, keterbukaan dalam berperilaku. Pendapat lain menegaskan *mindfulness* sebagai sejauh mana perhatian bermanfaat dalam pengambilan keputusan. (Sun et al., 2016). *Mindfulness* pada umumnya memiliki definisi yang sama dengan *self awareness* (Tang et al., 2017).

Mindfulness meningkatkan Aktivitas korteks prefrontal dapat mempengaruhi keadaan mental dan sikap seseorang. Pikiran yang jernih menghasilkan tindakan

yang teratur dan tidak tergesa-gesa. Keputusan diambil secara bijaksana dan tidak mudah menimbulkan penilaian atau penilaian negatif.

Mindfulness adalah latihan yang dilakukan seseorang dengan memusatkan perhatian pada kesadaran akan masalah yang dihadapi, menerimanya dengan lapang dada tanpa membuat penilaian negatif atau bereaksi berlebihan. *Mindfulness* dianut oleh agama-agama dunia untuk mengatasi berbagai permasalahan dan sebagai bentuk ritual keagamaan untuk lebih fokus pada kedekatan dengan Tuhan atau Sang Pencipta, masalah kesehatan jasmani, dll. fisik dan psikis melalui pendekatan spiritual. Agama pertama yang menggunakan *mindfulness* sebagai latihan dalam upacara keagamaan adalah Budha dan Hindu. Bentuk latihan *mindfulness* ini disertai dengan meditasi dan ritual keagamaan lainnya. *Mindfulness* juga tidak dapat dipisahkan dari Islam, dimana latihan *Mindfulness* mendekatkan umat Islam kepada Allah SWT. *Muslim Mindfulness* diartikan sebagai latihan yang melibatkan Allah SWT sebagai Tuhan Yang Maha Esa dalam segala proses (mengingat Allah SWT) dengan tujuan membantu individu untuk secara sadar memahami bahwa kondisi atau pengalaman yang dialami bukanlah suatu kebetulan melainkan peristiwa yang diciptakan oleh Allah SWT. (Dwidiyanti et al., 2021).

Seseorang yang dengan lapang dada menerima kondisi kehidupan, menemukan niat, tujuan, dan penyelesaian masalah sesuai aturan Islam. Individu yang kognitif melakukan sesuatu dengan penuh perhatian dan berusaha untuk meningkatkan kemampuan pemecahan masalah mereka. Dalam pandangan Islam, *mindfulness* berarti menciptakan Allah SWT. Seperti yang selalu diingatkan

kapanpun, dimanapun dan ketika berdiri, duduk atau berbaring. Hidup pada saat ini diarahkan pada mengingat Allah (dzikrullah). Saat mengingat Allah, pikiran tentu tidak akan melayang pada masa lalu namun terkadang masih ada ruang untuk kesedihan dan kekecewaan atau tentang masa depan yang berakhir dengan kekhawatiran dan ketakutan.

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا
وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

"Sesungguhnya orang-orang yang berkata, 'Tuhan kami adalah Allah' kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), 'Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.'" (QS. Fussilat: 30). "Mereka yang meneguhkan pendirian mereka" adalah orang-orang yang senantiasa berada pada jalan yang lurus dan ikhlas beribadah karena Allah semata. Maka *Iqra* (membaca niat) sebelum melakukan aktivitas tertentu sangatlah penting. Apakah aktivitas yang dilakukan diniatkan untuk mendapatkan ridha Allah atau yang lainnya.

Implikasi dari semua itu tak lain adalah kita menjadi orang yang berserah diri, menyadari dan menerima sepenuhnya bahwa kita adalah hamba, sebagaimana Allah SWT. adalah Tuhan yang harus kita patuhi perintah-Nya, menerima kehendak-Nya apapun yang terjadi, dan kita mendekat. Pada titik kesadatan inilah manusia menjadi bukan siapa-siapa dan tidak ingin apa-apa, karena manusia telah melepas segala atribut dunianya, lalu bergerak menuju Yang Dirindukannya.

Maka dunia sesungguhnya merupakan perjalanan menuju surga. Janganlah takut dan bersedih hati.

Waney et al., (2020) membagi praktik mindfulness menjadi dua kategori, yaitu praktik formal dan informal. Latihan formal mirip dengan meditasi duduk. Meditasi kesadaran formal ini dapat dilakukan dengan banyak cara, yaitu :

1. *Mindfulness of breathing* (kesadaran terhadap pernapasan). Individu menyadari kualitas nafas saat dihirup dan dihembuskan, kesadaran ini akan memungkinkan bagaimana segala sesuatunya berubah dalam hidup.
2. *Mindfulness of sensation* (kesadaran terhadap sensasi). Setelah menghabiskan beberapa waktu melakukan latihan pernapasan, mempertahankan perhatian mereka pada pengalaman indrawi, yaitu dengan menyadari setiap sensasi yang muncul lahir dan menghilang.
3. *Mindfulness of hearing* (kesadaran terhadap apa yang didengar). Fokus sadar pada pendengaran dapat dicapai dengan mendengarkan berbagai suara yang muncul dan menghilang. Apapun suaranya, usahakan untuk tidak menilai baik atau buruknya suara tersebut.
4. *Mindfulness of thoughts and emotions* (kesadaran terhadap pikiran dan emosi). Setelah memusatkan perhatian pada suara, individu akan mengubah objek meditasinya menjadi peristiwa mental, yaitu pikiran dan perasaan. *Mindfulness* melibatkan kemampuan seorang untuk mengamati dan merasakan pikiran dan emosi yang muncul, berkembang dan menghilang. Individu tidak perlu menganalisa atau mendalaminya, namun cukup memangangnya sebagai bentukan mental yang muncul dan menghilang.

5. *Choiceless awareness* (kesadaran yang tidak dipilih). Aspek terakhir dan terluas dari meditasi *mindfulness* adalah kesadaran tanpa pilihan *choiceless awareness*, atau kesadaran akan situasi saat ini. Dalam latihan ini, momen saat ini menjadi objek perhatian utama. Kesadaran tanpa pilihan atau *Choiceless awareness* membuat individu menyadari sepenuhnya terhadap apapun yang terjadi pada saat ini dan tanpa akhir. Individu memperhatikan segala sesuatu yang berasal dari tubuh, pada pikiran seperti sensasi, suara, atau pada peristiwa seperti pola pikir dan emosi.

2.2.1. Indikator *mindfulness*

Dalam literatur Islam, kita mengenal kisah Nabi Muhammad yang menghabiskan waktu sendirian di gua Hiro dan secara khusus menggunakan waktunya untuk bermeditasi. Konon, kegiatan tersebut juga populer di masyarakat Arab, terutama bagi sebagian orang sebagai latihan spiritual untuk mencari kebijaksanaan dalam hidup. Ada delapan komponen *mindfulness* dalam agama Islam yaitu adalah niat, muhasabah, taubat, body scan, berdoa, tawakal, relaksasi dan evaluasi (Rohmatun, 2022).

Jadi *Islamic Mindfulness* adalah tindakan edukatif yang mendukung demi membangun kesadaran diri bahwa masalah yang telah dialami individu saat ini adalah skenario Allah, dan Allah Maha Kuasa yang mampu mengatasinya. Dalam penelitian ini, akan digunakan empat indikator *Islamic Mindfulness* yaitu Niat, Muhasabah, Tawakkal dan Evaluasi.

2.3. Work Engagement

2.3.1. Pengertian *Work Engagement* (Keterikatan Kerja)

Work engagement (keterikatan kerja) merupakan konsep yang sangat luas yang mencakup banyak konstruksi serta pengalaman multidimensi termasuk emosi, kognisi dan perilaku, karena orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan energik dan antusias dalam mencapai tujuan pekerjaan. (Schaufeli & Bakker, 2004). Setiap individu tidak hanya bersemangat dan enerjik, namun juga senang berpartisipasi dalam pekerjaan, melihat masalah sebagai tantangan dan sering kali memiliki rasa larut dalam pekerjaan. (Yudiani, 2017)

Keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan perasaan positif, terkait dengan keadaan psikologis yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli & Bakker, 2004).

Menurut Angelia (2020), keterikatan merupakan kendali karyawan terhadap peran individunya di tempat kerja, karyawan akan dibatasi pada pekerjaan masing-masing, dimana akan bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Dalam hal persepsi, hal ini juga mengacu pada keyakinan karyawan tentang kepemimpinan, organisasi, serta kondisi kerja. Emosi mengacu pada bagaimana karyawan merasa positif atau positif terhadap diri mereka sendiri dan memiliki sikap negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Pada saat yang sama, masalah fisik dan energi fisik dikonsumsi oleh pekerja saat menjalankan.

Berdasarkan dari uraian teori di atas maka bisa disimpulkan bahwa *work Engagement* Keterlibatan adalah suatu keadaan positif yang didalamnya terdapat

kepuasan pribadi dalam kinerja pekerjaan seseorang, seperti keinginan untuk benar-benar bekerja menuju tujuan dan mencapai prestasi organisasi pada tingkat organisasi, baik tingkat kognitif, fisik, dan emosional.

2.3.2. Faktor-Faktor *Work Engagement*

Bakker dan Schaufeli dalam (Steven & Prihatsanti, 2017), Bahwa keterlibatan kerja atau keterikatan kerja merupakan salah satu konsep yang kompleks serta dipengaruhi oleh banyak faktor. Ada beberapa faktor yaitu:

1. Tuntutan pekerjaan (*Job Demands*)

Merupakan aspek fisik, sosial, dan organisasi dalam pekerjaan memerlukan upaya berkelanjutan, baik fisik maupun psikologis, untuk dapat mencapai dan mempertahankannya?.

2. Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*)

Mengacu pada aspek fisik, sosial dan organisasi pekerjaan yang memungkinkan individu mengurangi tuntutan kerja, mencapai tujuan kerja, dan merangsang pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

3. Sumber daya pribadi (*Personal Resources*)

Mengarahkan pada ciri-ciri yang ada diri seorang pegawai seperti umur, kepribadian, sifat dan lain-lain. Selain itu, hal ini mengarahkan pada penilaian positif mengenai staminanya serta kemampuannya dalam mengontrol dan mempengaruhi orang-orang di sekitarnya.

2.3.3. Dimensi dan Indikator *Work Engagement*

Pekerja yang telah mempunyai *work engagement* pada instansi yang memiliki beberapa ciri-ciri tertentu bahwa individu pekerja yang mempunyai *work engagement* tinggi memiliki karakteristik, ciri cirinya ialah (Sukoco et al., 2020)

1. Fokus menyelesaikan satu tugas, termasuk pekerjaan berikutnya
2. Menyadari dirinya merupakan bagian dari tim serta suatu hal yang lebih besar dari dirinya sendiri .
3. Merasa mampu dan tidak merasa tertekan ketika memulai tugas.
4. Melakukan perubahan dan menghadapi tantangan dengan menjadi lebih dewasa.

Pekerja yang memiliki keterlibatan tinggi menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dengan memulai dengan “cukup baik”, berkomitmen terhadap tujuan mereka, menggunakan kecerdasan mereka untuk pilihan terbaik. Selesaikan tugas dan pantau perilaku mereka untuk melihat apakah mereka melakukan hal yang benar dan sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai dan apakah mereka siap membuat keputusan perbaikan jika diperlukan. Bahwa karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang cukup tinggi akan secara konsisten menunjukkan tiga perilaku umum, termasuk yang berikut ini.

1. Mengatakan (*Say*)

Dengan senantiasa berbicara positif tentang perusahaan tempat ia bekerja kepada rekan kerja, calon karyawan, dan pelanggan (*customer*).

2. Tinggal (*Stay*)

Adanya ekspektasi untuk menjadi anggota di perusahaan tempat mereka bekerja dibandingkan dengan kesempatan bekerja di perusahaan lain.

3. Berjuang (*Strive*)

Meluangkan tenaga serta dan juga inisiatif untuk dapat ikut berkerjasama dalam kesuksesan suatu bisnis.

Dalam sebuah perusahaan, karyawannya sangat berdedikasi tetapi juga energik dan antusias dalam menjalankan pekerjaannya. Meskipun karyawan yang berdedikasi merasa harus berjuang untuk mencapai tujuan mereka yang menantang, mereka ingin sukses. Selain itu, input pekerjaan mencerminkan energi kerja karyawan. (van Tuin et al., 2021)

Dari uraian di atas, ciri-ciri pegawai berdedikasi adalah tidak hanya termotivasi tetapi juga aktif mencurahkan tenaganya dalam pekerjaan. Engagement juga mencerminkan tingkat komitmen yang tinggi dalam bekerja. Karyawan yang terlibat lebih memperhatikan perusahaan, memikirkan detail-detail penting, menikmati pekerjaan dan memiliki pengalaman yang tidak menyenangkan, sehingga membuang-buang waktu dan mengurangi gangguan di tempat kerja.

Work engagement atau Komitmen itu sendiri melibatkan segala macam tantangan yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu, keterlibatan kerja menjelaskan kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah secara radikal, berinteraksi dengan orang lain, dan menghasilkan layanan yang lebih inovatif.

Dalam konteks hubungan yang cukup erat antara perusahaan dan nilai-nilai pribadi, komitmen profesional dapat dikembangkan secara aktif.

Menurut Bakker, Arnold B & Leiter, dalam (Belinda et al., 2021) mengatakan bahwa ada tiga indikator dalam *work engagement* diantaranya adalah:

1. *Vigor* (semangat)

Vigor (semangat) adalah semangat yang dimiliki sebagai emosi individu ketika melakukan pekerjaan. menggambarkan tingkat energi dan ketahanan mental seseorang dalam bekerja. Selain itu, kemauan juga menunjukkan kesediaan karyawan untuk berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mudah merasa lelah dalam bekerja. meskipun masa-masa sulit di tempat kerja.

2. *Dedication* (dedikasi)

Dedication (dedikasi) didefinisikan sebagai keterlibatan yang kuat dari karyawan dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan pekerja merupakan suatu perasaan yang bersifat positif, seperti semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan perasaan melekat pada pekerjaan serta perusahaan yang dipegangnya.

3. *Absorption* (penyerapan)

Absorption (penyerapan) adalah fokus penuh yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, dimana mereka merasa ketika melakukan pekerjaannya, waktu berjalan sangat cepat karena mereka mencintai pekerjaannya dan sulit untuk melepaskan diri saat melakukan pekerjaannya karena merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan.

Jadi *Work engagement* merupakan sebuah perasaan yang positif motivasi serta pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis ditandai oleh adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan. Indikator *work engagement* adalah: *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*

2.4. Pengaruh Antar Variabel

2.4.1. Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Islamic Mindfulness*

Studi terdahulu menganalisis hubungan positif antara *job crafting* dan *mindfulness*. Salah satu studi tersebut menemukan bahwa *job crafting* juga turut berpengaruh memberikan efek dari kesadaran dalam situasi organisasi juga menunjukkan bahwa *job crafting* dan *mindfulness* dapat dijalankan sebagai komponen yang tentang dengan pekerjaan (Theeuwes, 2016). (Srivastava & Pathak, 2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara penciptaan lapangan kerja dan *mindfulness*, perilaku penciptaan lapangan kerja karyawan dapat dirangsang oleh *mindfulness*, yang dapat membantu karyawan mengidentifikasi sumber daya untuk bekerja pada waktu yang tepat. Berdasarkan hal tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *islamic mindfulness*

2.4.2. Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Work Engagement*

Penelitian oleh (Azizah & Ratnaningsih, 2018) mengatakan *job crafting* memiliki hubungan yang positif terhadap *work engagement*. Penelitian ini (Stephani & Kurniawan, 2019) dikatakan bahwa *job crafting* dan *work engagement* mempunyai hubungan positif dan signifikan di mana ketika *job crafting* yang dilakukan oleh karyawan semakin tinggi, maka *work engagement*

karyawan juga semakin tinggi. (Wingerden & Poell, 2017) mengatakan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* yang dirasakan pekerja. *Job crafting* berperan untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam pengelolaan pekerjaannya. pekerja dapat meningkatkan *work engagement* dan mengoptimalkan sumber daya pekerjaan yang bisa membaantu mereka dalam mencapai tujuan terkait pekerjaan tersebut. Berdasarkan hal tersebut dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

H₂ : *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

2.4.3. Pengaruh *Islamic Mindfulness* Terhadap *Work Engagement*

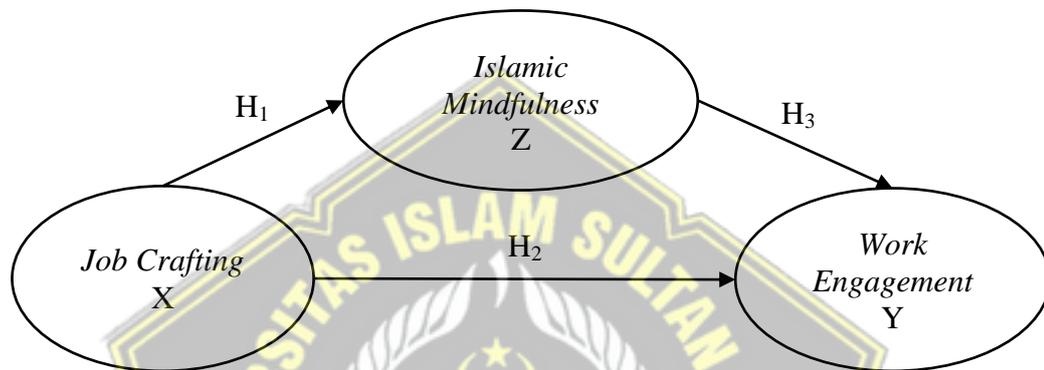
Malinowski & Lim (2015) menunjukkan bahwa hubungan positif antara *mindfulness* juga *work engagement* terkait pekerjaan, mengatakan bahwa *mindfulness* mempunyai efek positif pada *work engagement* dengan menambah optimisme juga harapan dan pengaruh positif. Modal psikologis memediasi hubungan positif antara dua unsur *mindfulness* dan *work engagement* (*vigour* dan *dedication*), menurut sebuah studi oleh (Kotzé, 2017). Selain itu (Wiroko & Evanytha, 2019) menguji dengan adanya pengaruh signifikan positif hubungan *mindfulness* terhadap *work engagement*. Hasilnya adalah bahwa ketika pekerja fokus dengan pekerjaannya maka mereka akan lebih mudah *engaged*. Berdasarkan hal tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ : *Islamic mindfulness* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

2.5. Kerangka Konseptual

menurut latar belakang penelitian yang telah diuraikan maka peneliti bertujuan membentuk kerangka konseptual agar lebih terarah sehingga mudah

dipahami. Kerangka konseptual yang digunakan peneliti dibagi menjadi tiga variabel, antara lain *variabel independen*, *variabel dependen*, dan *variabel intervening*. Variabel independennya yaitu *Job Crafting* (X), variabel dependennya yaitu *work engagement* (Y) dan variabel interveningnya yaitu *Islamic Mindfulness* (Z).



Gambar 2.1. Model Empirik Penelitian.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini digunakan untuk meneliti sampel atau populasi, data yang akan dikumpulkan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini tergolong kategori penelitian eksplanatori, merupakan penelitian yang menguji suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat bahkan juga menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang telah ada sebelumnya. Secara detail penelitian eksplanatori memiliki tujuan yaitu; menentukan tindakan alternatif menyusun permasalahan, menentukan variable penelitian mengembangkan hipotesis, memperoleh gambaran yang jelas tentang permasalahan, menentukan prioritas bertujuan penelitian lebih lanjut (Supriyanto & Maharani, 2013).

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang mempunyai karakteristik juga kualitas yang sudah ditentukan oleh seorang yang akan melakukan penelitian. Kemudian akan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini populasinya adalah 87 guru yaitu terdiri dari 33 guru SMAN 1 Puloampel Serang dan 54 guru SMAN 1 Baros.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019).

3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Hal ini biasanya dilakukan ketika ukuran populasi relatif kecil atau ketika penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sensus adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel.”

Dalam penelitian ini seluruh guru di SMAN 1 Puloampel Serang dan SMA 1 Baros yaitu 87 orang dilibatkan sebagai responden.

3.4. Data dan Jenis Data

3.4.1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) Data primer merupakan sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Data dikumpulkan oleh peneliti sendiri langsung dari sumber aslinya atau tempat dimana subjek penelitian dilakukan. Data primer dalam penelitian ini merupakan jawaban responden atas angket (kuesioner) yang akan disebarakan kepada guru di SMAN 1 Puloampel Serang dan SMA 1 Baros.

3.4.2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) data sekunder yaitu sumber data yang tidak akan langsung diberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat dokumen atau lewat orang lain. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data profil guru SMAN 1 Puloampel Serang dan SMA 1 Baros serta dokumen yang relevan dan memperkuat penelitian.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2019), kuesioner (angket) adalah “Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan responden serangkaian pertanyaan tertulis untuk dijawab”. Pada kuesioner, pertanyaan yang akan disusun dalam bentuk kalimat tanya, sedangkan pada angket, pertanyaan disusun dengan kalimat pernyataan dengan opsi jawaban yang telah tersedia. Dalam penelitian ini, kuesioner disusun terkait variabel-variabel yang menjadi perhatian penelitian ini, yang meliputi: *job crafting*, *Islamic mindfulness*, dan *work engagement*.

3.6. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu hal, yang mana variabel pengukurannya diubah menjadi beberapa indikator dan pertanyaan. (Sugiyono, 2019).

Jawaban dari responden dalam kuesioner memiliki tingkatan nilai atau skor antara 1 sampai 5 :

Sangat Setuju	=	5
Setuju	=	4
Cukup Setuju	=	3
Tidak Setuju	=	2
Sangat Tidak Setuju	=	1

3.7. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	<i>Job Crafting</i> (X_1)	<i>Job crafting</i> adalah bentuk perilaku proaktif di mana karyawan mengubah karakteristik bekerja sesuai dengan minatnya untuk mengembangkan keterampilannya yang dimiliki	1. <i>increasing structural job resources</i> 2. <i>decreasing hindering job demands</i> 3. <i>increasing challenging job demands</i> 4. <i>increasing social job resources</i> (Peral & Geldenhuys, 2016)
2	<i>Islamic</i>	<i>Islamic Mindfulness</i>	1. Niat

	<i>Mindfulness (Z)</i>	adalah tindakan edukatif yang mendukung untuk membangun kesadaran diri bahwa masalah yang dialami individu saat ini adalah skenario Allah, dan Allah Maha Kuasa yang mampu mengatasinya	2. Muhasabah 3. Tawakkal 4. Evaluasi (Rohmatun, 2022)
3	<i>Work Engagement (Y)</i>	<i>Work engagement</i> adalah sebuah perasaan yang positif, motivasi, dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Absorption</i> (Belinda et al., 2021)

3.8. Analisis Data

Pengolahan penelitian ini menggunakan *Software smart PLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling)*. PLS akan menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan melaksanakan analisis-analisis dalam sekali pengujian. Tujuan PLS merupakan membantu peneliti untuk mengkonfirmasi

teori serta untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Menurut Ghazali & Latan (2014) metode PLS juga menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) juga diukur menggunakan indikator-indikator. Penulis ini menggunakan *Partial Least Square* karena penelitian ini merupakan variabel laten yang bisa diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya sehingga penulis dapat menganalisis perhitungan yang jelas dan terperinci. Dalam analisis statistik data ini menggunakan metode SEM PLS versi 4. Berikut ini teknik analisa metode PLS

1. Analisa *Outer Model*

Menurut Husein (2015) analisa *outer model* untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan ini layak dan dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini, yaitu:

- a. *Convergent validity*, uji validitas konvergen dilakukan dengan cara nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstraknya, nilai *loading* faktor pada variabel laten ini dengan indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$. Selain melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator. Validitas konvergen juga harus dinilai dari AVE masing-masing konstruk, seluruh konstruk dalam model PLS bisa dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen jika nilai AVE tersebut masing-masing konstruk $> 0,5$.
- b. *Discriminant validity* adalah nilai *crossloading* faktor yang berguna jika konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya,

bandingkan nilai konstruk yang dituju harus lebih tinggi dari nilai konstruk yang lain.

- c. *Composite reliability* merupakan pengukuran apabila nilai reliabilitas > 0,7 maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.

2. Analisa *Inner Model*

Pada analisa model ini merupakan untuk menguji hubungan antara konstruksi laten. Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini :

a. Path Coefficient

Koefisien digunakan untuk mengetahui nilai setiap koefisien jalur. Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan uji koefisien jalur, dimana tingkat signifikansi dan kekuatan hubungan juga digunakan untuk menguji hipotesis. Nilai faktor jalur berkisar antara -1 hingga +1. Mendekati nilai -1 menunjukkan hubungan negatif (Sarstedt et al., 2017).

b. Penilaian Goodness of Fit

Pengujian goodness of fit model merupakan pengujian yang akan digunakan untuk memastikan model PLS yang disusun sesuai fit dengan data yang dianalisis sehingga dapat menjelaskan keadaan populasi yang sebenarnya dapat dilihat dari nilai F square, R square dan serta SRMR model.

- 1) F Square, untuk mengukur efek masing – masing path model dapat ditentukan dengan menghitung nilai F square. Sebagai aturan

praktis penilaian F square 0,02 dapat dikategorikan lemah, nilai F square 0,15 dikategorikan sedang, dan nilai F square 0,35 dikategorikan kuat.

2) R Square (R^2), R Square dapat dilihat pada konstruk atau variabel endogen. Dengan nilai R Square merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai R Square 0,75 yang berarti kuat, nilai R Square 0,50 yang berarti kuat dan nilai 0,25 dinyatakan lemah (Husein 2015)

3) SRMR, juga merupakan parameter goodness of fit model dalam analisis SEM PLS. Nilai SRMR $> 0,10$ menunjukkan model bad fit, yaitu model tidak layak untuk menguji hubungan antar variabel karena tidak dapat menggambarkan kondisi populasi sebenarnya, selanjutnya model dinyatakan fit jika SRMR model antara 0,08 – 0,10 dan model dinyatakan perfect fit jika SRMR model $< 0,08$.

3. Pengujian hipotesis

Dalam bukunya Husein (2015) pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.

4. Analisis SEM dengan efek mediasi

Pengujian efek mediasi dengan analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang telah dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998) dalam I. Ghozali & Latan (2014) dengan tahap tahap sebagai berikut:

- a. Model kesatu, menguji pengaruh variabel dengan eksogen terhadap variabel endogen juga harus signifikan pada t-statistik $> 1,96$.
- b. Model kedua, menguji pengaruh variabel dengan eksogen terhadap variabel mediasi juga harus signifikan pada t-statistik $> 1,96$
- c. Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel dengan eksogen juga mediasi terhadap variabel endogen.
- d. Pada pengujian tahap akhir, jika pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik $> 1,96$, maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Responden

Judul penelitian ini mengenai peran *islamic mindfulness* dalam memediasi pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* guru. Penelitian populasi, 87 guru yaitu terdiri dari 33 guru SMAN 1 Puloampel Serang dan 54 guru SMAN 1 Baros. Sedangkan teknik pengambilan sampel adalah Sensus adalah teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 87 guru.

Untuk mendapatkan data tentang tanggapan karyawan tentang *job crafting*, *work engagement*, dan *islamic mindfulness*, dengan meenyebaran kuesioner yang berupa lembar pernyataan yang berisi pernyataan tentang *job crafting*, *work engagement*, dan *islamic mindfulness* guru. Berdasarkan hasil pendataan dari penyebaran kuesioner, kami memperoleh beberapa informasi tentang karakteristik responden berupa jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Informasi tentang karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Identitas Responden	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	36	41,4%
	Perempuan	51	58,6%
Total		87	100 %
Usia	20 - 30 Tahun	6	6,90%
	31 - 40 Tahun	26	29,90%
	41 – 60 Tahun	55	63,20%

Identitas Responden	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Total		87	100 %
Pendidikan Terakhir	S1	78	89,66%
	S2	9	10,34%
Total		87	100 %
Masa Kerja	1 - 10 Tahun	31	35,63%
	11 - 20 Tahun	42	48,27%
	21 – 30 Tahun	14	16,10%
Total		87	100 %

Sumber: olah data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, maka dapat dideskripsikan identitas responden sebagai berikut :

1. Pada Identitas jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 51 orang (58,6%) hal ini dikarenakan di suatu lingkungan kabupaten serang pelamar mayoritas seorang perempuan serta memiliki kompetensi dan sisanya responden laki – laki sebanyak 36 orang (41,4%)
2. Pada Identitas usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 20-30 Tahun sebanyak 6 orang (6,90%) untuk 31-40 Tahun sebanyak 26 orang (29,90%) dan 41-60 Tahun sebanyak 55 (63,20%).
3. Pada Identitas pendidikan menunjukkan bahwa pendidikan mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 78 orang (89,66%) hal ini dikarenakan setelah menjadi guru di sekolah tidak lanjut pendidikan untuk sisanya pendidikan S2 sebanyak 9 orang (10,34%)
4. Pada identitas masa kerja menunjukkan bahwa memiliki masa kerja 1-10 tahun yaitu sebanyak 31 orang (35,63%), untuk 11-20 tahun lebih banyak dikarenakan di guru tersebut banyak guru mungkin merasa lebih stabil dan

puas dengan peran mereka. telah mengembangkan keterampilan pengajaran yang kuat, membangun hubungan dengan siswa dan kolega, serta merasa terhubung dengan lingkungan sekolah. Hal ini dapat mendorong mereka untuk tetap berada dalam pekerjaan mereka dalam jangka waktu yang lebih lama sebesar 42 orang (48,27%) dan 21-30 tahun sebanyak 14 orang (16,10%).

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1. Hasil Tanggapan Responden

Tanggapan responden pada setiap pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner akan dianalisa guna mengetahui penilaian para responden terhadap penelitian yaitu pelatihan SDM, *job crafting*, *work engagement*, dan *islamic mindfulness*. proses analisis menggunakan statistik deskriptif yaitu dalam hal ini akan mencari nilai indeks jawaban responden sehingga nantinya dapat dilihat penilaian para responden terhadap variabel penelitian. Agar dapat melihat penilaian para responden, maka rumus rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

Keterangan :

RS: Rentang Skala

Nilai tertinggi adalah : Nilai indeks yang menunjukkan kriteria jawaban sangat baik yaitu indeks 5

Nilai terendah adalah : Nilai indeks yang menunjukkan kriteria jawaban sangat jelek yaitu indeks 1

Standar untuk kategori lima kelas sebagai berikut :

Standar untuk kategori lima kelas adalah (ghozali, 2011)

1,00 - 1,80 = Sangat Jelek

1,81 - 2,60 = Jelek

2,61 - 3,40 = Cukup

3,41 - 4,20 = Baik

4,21 - 5,00 = Sangat Baik

Sedangkan untuk menghitung nilai indeks menurut (Ghozali, 2011) adalah:

$$\text{Nilai Indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)) / n$$

F = Frekuensi

n = Jumlah sampel

Berdasarkan nilai rentang skala dan nilai indeks, maka berikut ini akan dilihat dari hasil analisis deskriptif masing-masing variable penelitian.

4.1.2.2. Analisis Deskriptif Variabel *Job Crafting*

Analisis deskriptif terhadap variabel *job crafting* dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden pada setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *job crafting*. Dari hasil pernyataan responden kemudian dicari nilai indeks, untuk selanjutnya disimpulkan berdasarkan nilai kategori rentang skala yang telah ditentukan. Hasil perhitungan nilai rata-rata pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Distribusi Skor Jawaban Pada Pernyataan *Job Crafting*
 Sumber: Olah data primer (2023)

Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS	Jumlah	Indeks (Kategori)
	1	2	3	4	5		
	F	F	F	F	F		
Saya senantiasa meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang menunjang pekerjaan dengan mengikuti berbagai pelatihan.	0	5	40	16	26	324	3,72 (Baik)
	0	10	120	64	130		
Saya memastikan bahwa pekerjaan saya tidak membahayakan saya secara emosional dan mental	0	5	32	32	18	324	3,72 (Baik)
	0	10	96	128	90		
Saya akan mencoba hal-hal baru dalam pekerjaan yang menurut saya menarik	0	1	35	26	25	336	3,86 (Baik)
	0	2	105	104	125		
Saya akan menjalin hubungan dengan baik sesama guru dan karyawan untuk mendukung pekerjaan saya	0	3	33	35	16	325	3,73 (Baik)
	0	6	99	140	80		
Nilai Indeks <i>Job Crafting</i>							3,76

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai indeks *job crafting* para guru sebesar 3,76. Hal ini menunjukkan bahwa *job crafting* para guru dikategorikan Baik. Berarti para guru beranggapan bahwa mereka melakukan untuk kegiatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang menunjang pekerjaan dengan mengikuti berbagai pelatihan. Dengan, nilai rata-rata tertinggi 3,86. diperoleh pada indikator *Increasing Challenging Job Demands*. Hal ini menunjukkan bahwa responden mencoba hal yang baru dalam pekerjaan dengan mempertahankan

minat dan menghindari kebosanan dalam satu pekerjaan, misalnya guru dapat berupaya untuk memperluas cakupan atau membuat tugas pekerjaan menjadi menantang, maka guru tersebut mendesain pekerjaannya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja lebih efektif.

Kemudian nilai rata-rata terendah ada pada indikator *Decreasing hindering Job demands* dengan skor 3,72. Hal ini menunjukkan bahwa responden Saya memastikan bahwa pekerjaan saya tidak membahayakan saya secara emosional dan mental, misalnya dengan menghindari kerja selama berjam-jam, menghindari semacam keputusan yang rumit serta mengabaikan orang-orang yang mempengaruhi secara emosional.

4.1.2.3. Analisis Deskriptif Variabel *Islamic Mindfulness*

Analisis deskriptif terhadap variabel *islamic mindfulness* dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden pada setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *islamic mindfulness*. Hasil pernyataan responden kemudian dicari nilai indeks, untuk selanjutnya disimpulkan berdasarkan nilai kategori rentang skala yang telah ditentukan. Hasil perhitungan nilai rata-rata pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4.3. Distribusi Skor Jawaban Pada Pernyataan *Islamic Mindfulness*
 Sumber: Olah data primer (2023)

Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS	Jumlah	Indeks (Kategori)
	1	2	3	4	5		
	F	F	F	F	F		
Saya selalu meluruskan niat bahwa bekerja adalah untuk ibadah.	0	0	25	46	16	339	3,89 (Baik)
	0	0	75	184	80		
Saya senantiasa melakukan intropeksi diri terhadap sikap saya dalam menjalani pekerjaan sehari-hari.	0	0	28	44	15	334	3,83 (Baik)
	0	0	83	176	75		
Setelah melakukan upaya yang optimal saya senantiasa memasrahkan segala sesuatunya kepada Allah SWT	0	0	27	33	27	348	4,00 (Baik)
	0	0	81	132	135		
Saya mampu mengevaluasi setiap pekerjaan yang saya kerjakan.	0	0	23	37	27	352	4,04 (Baik)
	0	0	69	148	135		
Nilai Indeks <i>Islamic Mindfulness</i>							3,94

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai indeks *islamic mindfulness* para guru sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa *islamic mindfulness* para guru dikategorikan Baik. Indikator tertinggi dengan jumlah indeks 4,04 yaitu ada pada indikator evaluasi dengan pernyataan hal ini menunjukkan mampu mengevaluasi setiap pekerjaan yang telah dilakukan apakah yang telah dilakukan selama mengajar atau melakukan pekerjaan sejalan dengan nilai-nilai islam, atau memberikan manfaat bagi para guru dan siswa. Kemudian presentase terendah ada pada indikator muhasabah sebesar 383. Dengan pernyataan senantiasa melakukan intropeksi diri terhadap sikap saya dalam menjalani pekerjaan sehari-hari.

4.1.2.4. Analisis Deskriptif Variabel *Work Engagement*

Analisis deskriptif terhadap variabel *work engagement* dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden pada setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *work engagement*. hasil pernyataan responden kemudian dicari nilai indeks, untuk selanjutnya disimpulkan berdasarkan nilai kategori rentang skala yang telah ditentukan. hasil perhitungan nilai rata - rata pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4. Distribusi Skor Jawaban Pada Pernyataan *Work Engagement*

Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS	Jumlah	Indeks (Kategori)
	1	2	3	4	5		
	F	F	F	F	F		
Saya penuh semangat dalam menjalankan pekerjaan	0	0	36	37	14	326	3,74 (Baik)
	0	0	108	148	70		
Saya merasa kuat dan gembira ketika menjalankan pekerjaan	0	12	20	27	28	332	3,81 (Baik)
	0	24	60	108	140		
Pekerjaan yang saya jalani menginspirasi saya	0	4	40	31	12	312	3,58 (Baik)
	0	8	120	124	60		
Saya merasa pekerjaan yang saya jalani sangat mulia	0	8	26	31	22	328	3,77 (Baik)
	0	16	78	124	110		
Saya selalu fokus dalam bekerja	0	0	36	36	15	327	3,75 (Baik)
	0	0	108	144	75		
Saya penuh semangat dalam menjalankan pekerjaan	0	0	28	44	15	335	3,85 (Baik)
	0	0	84	176	75		
Nilai Indeks <i>Work Engagement</i>							3,75

Sumber: Olah data primer (2023)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai indeks *work engagement* para guru sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* para guru dikategorikan Baik. Dengan nilai skor rata-rata tertinggi 335 diperoleh pada indikator *Absorption* dengan pernyataan saya merasa waktu berjalan sangat cepat ketika saya menjalankan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melakukan pekerjaan dimana guru merasa pada saat melakukan pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu dikarenakan menikmati pekerjaannya serta sulit melepaskan diri mereka pada saat melakukan pekerjaan karena mereka merasa nyaman dan semangat dengan pekerjaan yang dilakukan.

Kemudian nilai indikator terendah ada pada *dedication* dengan nilai skor 3,58 dengan pernyataan pekerjaan yang saya jalani menginspirasi saya, hal ini menunjukkan keterikatan kendali guru atas peran pribadi di tempat kerja, guru membatasi setiap pekerjaannya serta akan bekerja mengeksperesikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan diri yang penuh emosi selama menjalani pekerjaannya.

4.2. Analisis Data Hasil Penelitian

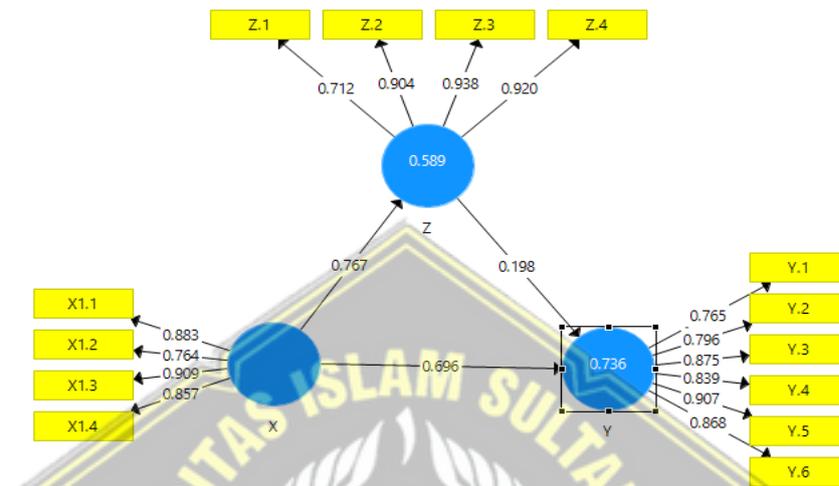
Data hasil penelitian diolah dengan menggunakan Smart PLS versi 4 dengan hasil sebagai berikut:

4.2.1 Analisis PLS

4.2.1.1 Pengujian *Outer Model*

Tahap pengujian outer model meliputi *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Jika seluruh indikator dalam model PLS

memenuhi syarat dalam pengujian outer model maka hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil olah data dengan menggunakan PLS dengan Teknik algoritma dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.1. Hasil Model PLS Alogrithm

4.2.1.2. Uji Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstruksya (*loading factor*) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap instrument > 0.7 . Berikut ini adalah hasil uji validitas konvergen pada variable *job crafting*, *work engagement*, dan *islamic mindfulness* :

Tabel 4.7. Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
<i>Job crafting</i>	X1	0,883	0,700	Valid
	X2	0,764	0,700	Valid
	X3	0,909	0,700	Valid
	X4	0,857	0,700	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
<i>Islamic mindfulness</i>	Z1	0,712	0,700	Valid
	Z2	0,904	0,700	Valid
	Z3	0,938	0,700	Valid
	Z4	0,920	0,700	Valid
<i>Work engagement</i>	Y1	0,765	0,700	Valid
	Y2	0,796	0,700	Valid
	Y3	0,875	0,700	Valid
	Y4	0,839	0,700	Valid
	Y5	0,907	0,700	Valid
	Y6	0,868	0,700	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel *job crafting*, *work engagement*, dan *islamic mindfulness* memiliki nilai loading factor $> 0,7$ artinya seluruh indikator dapat digunakan untuk mengukur konstraknya karena telah memenuhi kriteria validitas yang sesuai dengan persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Selain dengan melihat nilai loading factor pada masing – masing indikator, validitas konvergen juga harus dinilai berdasarkan nilai AVE masing – masing konstruk $> 0,5$. Berikut adalah hasil Uji Average Variance Extracted pada setiap variable :

Tabel 4.8. Nilai AVE

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Job crafting (X)</i>	0,731
<i>Islamic mindfulness (Z)</i>	0,710
<i>Work engagement (Y)</i>	0,763

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel *job crafting*, *work engagement*, dan *islamic mindfulness* memiliki nilai Average Variance Extracted > 0,5 artinya seluruh indicator dapat digunakan untuk mengukur konstruksya karena telah memenuhi kriteria validitas yang sesuai dengan persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.2.1.3. Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan tingkat diferensi suatu indikator dalam menngukur konstruk instrumen. Untuk menguji *discriminant validity* bisa dinilai dengan melihat nilai *Cross Loading* masing – masing indicator terhadap nilai konstruksya. Indikator dapat dinyatakan memenuhi kriteria validitas jilai nilai cross loading lebih tinggi dibandingkan nikai konstruk lainnya. Berikut hasil uji discriminant validity :

Tabel 4.9. Cross Loading - Discriminant Validity

Indikator	<i>Job crafting</i>	<i>Work engagement</i>	<i>Islamic mindfulness</i>
X1.1	0,883	0,804	0,664
X1.2	0,764	0,620	0,576
X1.3	0,909	0,743	0,739
X1.4	0,857	0,724	0,637
Y.1	0,590	0,765	0,518
Y.2	0,629	0,796	0,630
Y.3	0,735	0,875	0,686
Y.4	0,713	0,839	0,570
Y.5	0,828	0,907	0,665
Y.6	0,766	0,868	0,625
Z.1	0,505	0,518	0,712
Z.2	0,721	0,742	0,904
Z.3	0,739	0,656	0,938
Z.4	0,688	0,622	0,920

Sumber: Olah data primer (2023)

Dari hasil tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memenuhi syarat *discriminant validity*.

4.2.1.4. *Composite Reliability*

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite Reliability* (CR) dari blok indikator yang mengukur konstruk CR digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.

Tabel 4.10. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
<i>Job crafting</i> (X ₂)	0.915	0.700	Reliabel
<i>Islamic mindfulness</i> (Z)	0.936	0.700	Reliabel
<i>Work engagement</i> (Y)	0,927	0.700	Reliabel

Sumber: Olah data primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 Bahwa hasil pengujian *composite reliability* menunjukkan nilai > 0.7 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel karena memenuhi syarat.

4.2.1.5. *Pengujian Analisis Model Struktural (Inner Model)*

Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*, maka yang berikutnya adalah evaluasi model structural. Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R square untuk variabel dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian

dinilai signifikansinya berdasarkan nilai t-statistic setiap path. Selanjutnya uji goodness of fit dilakukan melalui pengujian SRMR.

4.2.1.6. Path Coefficient

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistic antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada output SmartPLS dibawah ini:

Tabel 4.11. Path Coefficients (Mean, STDEV, t-Value)

	Original Sample	Sampel Mean	Standard Deviation (STDEV)	t-statistic	P Values
X → Z	0,767	0,771	0,047	3,197	0,000
X → Y	0,696	0,704	0,077	1,701	0,000
Z → Y	0,198	0,191	0,089	2,146	0,026

Sumber : Olah data PLS(2023)

4.2.1.7. F Square

Untuk mengukur efek masing – masing *path* model dapat ditentukan dengan menghitung nilai *F square*. Sebagai aturan praktis penilaian *F square* 0,02 dapat dikategorikan lemah, nilai *F square* 0,15 dikategorikan sedang, dan nilai *F square* 0,35 dikategorikan kuat. Berikut table hasil penilaian *F square*:

Tabel 4.12. F Square

Pengaruh Variabel	EffectSize	Kategori
<i>Job crafting terhadap work engagement</i>	0,849	Kuat
<i>Job crafting terhadap islamic mindfulness</i>	0,767	Kuat

Sumber : Olah data primer (2023)

Berdasarkan nilai F square masing–masing hubungan antar konstruk bahwa ada terdapat pengaruh kuat pada *job crafting* terhadap *work engagement* dan *job crafting* terhadap *islamic mindfulness*.

4.2.1.8. R Square

Inner model (*inner relation, structural model, dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model *structural* di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai R² bisa digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu juga variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive (Ghozali, 2014). Hasil R² sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 mengindikasi bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah” (Ghozali, 2014).

Tabel 4.13. R Square

Variabel	R Square
<i>Work engagement</i>	0,736
<i>Islamic mindfulness</i>	0,589

Sumber: Olah data primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai R Square sebesar 0,736 hal ini berarti 73,6% variasi atau perubahan *work engagement* dipengaruhi oleh *job crafting* dan *islamic mindfulness* sedangkan sisanya sebanyak 26,4% dijelaskan oleh sebab lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa R Square pada variabel *work engagement* adalah baik. Nilai R Square sebesar 0,589, hal ini berarti 58,9% variasi atau perubahan *islamic mindfulness* dipengaruhi oleh *job crafting* sedangkan sisanya

sebanyak 41,1% dijelaskan oleh sebab lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa R Square pada variabel *islamic mindfulness* adalah baik.

4.2.1.9. SRMR

SRMR juga merupakan parameter goodness of fit model dalam analisis SEM PLS. Nilai SRMR > 0,10 menunjukkan model *bad fit*, yaitu model tidak layak untuk menguji hubungan antar variabel karena tidak dapat menggambarkan kondisi populasi sebenarnya, selanjutnya model dinyatakan fit jika SRMR model antara 0,08 – 0,10 dan model dinyatakan perfect fit jika SRMR model < 0,08.

Tabel 4.14. SRMR

	Saturated Model	Estimated Model
<i>SRMR</i>	0,068	0,060

Sumber : Olah data primer (2023)

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa SRMR model sebesar 0,068 nilai SRMR ini dinyatakan perfect fit karena < 0,08 oleh karenanya model dinyatakan perfect fit dan layak digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam model.

4.4. Uji Hipotesis

Mengetahui hubungan struktural antar variabel laten, harus melakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan bandingkan angka p-value dengan alpha (0.05) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan metode bootstrapping.

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis

- H₁: *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *islamic mindfulness*
- H₂: *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement*
- H₃: *Islamic mindfulness* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

Berikut hasil pengujian direct effect :

Uji Hipotesis 1

H₀: *Job crafting* tidak berpengaruh positif terhadap *islamic mindfulness*

H₁: *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *islamic mindfulness*

Tabel 4.15. Direct Effect Job Crafting – Islamic Mindfulness

Variabel	Path coefficient	P value
<i>Job crafting</i> → <i>Islamic mindfulness</i>	0,767	0,000

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.15. dengan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai koefisien jalur sebesar 0,767 maka H₁ diterima dan H₀ ditolak yang berarti bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *islamic mindfulness*.

Uji Hipotesis 2

H₀: *Job crafting* tidak berpengaruh positif terhadap *work engagement*

H₃: *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

Tabel 4.16. Direct Effect Job Crafting – Work Engagement

Variabel	Path coefficient	P value
<i>Job crafting</i> → <i>Work engagement</i>	0,696	0,000

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.16. dengan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai koefisien jalur sebesar 0,696 maka H_2 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Uji Hipotesis 3

H_0 : *Islamic mindfulness* tidak berpengaruh positif terhadap *work engagement*

H_3 : *Islamic mindfulness* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

Tabel 4.17. Direct Effect Islamic Mindfulness – Work Engagement

Variabel	Path coefficient	P value
<i>Islamic mindfulness</i> → <i>Work engagement</i>	0,198	0,026

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.17. dengan nilai P-Value sebesar $0.026 < 0.05$ dan nilai koefisien jalur sebesar 0.198 maka H_3 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1. Job Crafting Berpengaruh Positif terhadap Islamic Mindfulness

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *islamic mindfulness*. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian hipotesis dimana diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,767 dan P-Value sebesar 0,00 ($<0,05$) Penelitian ini membuktikan bahwa jika *job crafting* ditingkatkan maka *islamic mindfulness* pada para guru akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai indeks *job crafting* para guru sebesar 3,76. Hal ini menunjukkan bahwa *job crafting* para guru dikategorikan baik. Berarti para guru beranggapan bahwa senantiasa meningkatkan pengetahuan

dan ketrampilan yang menunjang pekerjaan dengan mengikuti berbagai pelatihan, memastikan bahwa pekerjaan guru tidak membahayakan secara emosional dan mental, akan mencoba hal-hal baru dalam pekerjaan yang menurut guru menarik, serta akan menjalin hubungan dengan baik sesama guru dan karyawan untuk mendukung pekerjaan.

Studi terdahulu menyelidiki hubungan positif antara *job crafting* dan *mindfulness*. Salah satu studi tersebut menemukan bahwa *job crafting* turut berpengaruh memberikan efek kesadaran dalam situasi organisasi dan menunjukkan bahwa *job crafting* dan *mindfulness* dapat diterapkan sebagai komponen yang terkait dengan pekerjaan (Theeuwes, 2016).

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Srivastava & Pathak, 2020) yang menyatakan terdapat hubungan positif antara *job crafting* dan *mindfulness*, perilaku *job crafting* karyawan dapat dirangsang *mindfulness* yang dapat membantu karyawan dalam mengidentifikasi sumber daya pekerjaan tepat waktu.

4.5.2. Job Crafting Berpengaruh Positif terhadap Work Engagement

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian hipotesis dimana diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,696 dan P-Value sebesar 0,00 (<0,05). Penelitian ini membuktikan jika *job crafting* ditingkatkan maka *work engagement* pada para guru akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai indeks *job crafting* para guru sebesar 3,76. Hal ini menunjukkan bahwa *job crafting* para guru dikategorikan baik. Berarti para guru beranggapan bahwa senantiasa meningkatkan pengetahuan

dan ketrampilan yang menunjang pekerjaan dengan mengikuti berbagai pelatihan, memastikan bahwa pekerjaan guru tidak membahayakan secara emosional dan mental, akan mencoba hal-hal baru dalam pekerjaan yang menurut guru menarik, serta akan menjalin hubungan dengan baik sesama guru dan karyawan untuk mendukung pekerjaan.

(Wingerden & Poell, 2017) menjelaskan bahwa *job crafting* berpengaruh terhadap *work engagement* yang akan dirasakan oleh karyawan. *Job crafting* juga berperan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pengelolaan pekerjaannya. Karyawan bisa meningkatkan *work engagement* juga mengoptimalkan sumber daya pekerjaan yang bisa membantu mereka dalam mencapai tujuan terkait pekerjaan mereka.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Azizah & Ratnaningsih, 2018) menyatakan *job crafting* memiliki hubungan yang positif terhadap *work engagement*.

4.5.3. Islamic Mindfulness Berpengaruh Positif terhadap Work Engagement

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *islamic mindfulness* berpengaruh positif *work engagement*. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian hipotesis dimana diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,198 dan P-Value sebesar 0,026 ($<0,05$) penelitian ini membuktikan jika *islamic mindfulness* ditingkatkan maka *work engagement* pada para guru akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai indeks *islamic mindfulness* para guru sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa *islamic mindfulness* para guru dikategorikan baik. Berarti para guru beranggapan bahwa selalu meluruskan niat

bahwa bekerja adalah untuk ibadah, senantiasa melakukan introspeksi diri terhadap sikap dalam menjalani pekerjaan sehari-hari, setelah melakukan upaya yang optimal para guru senantiasa memasrahkan segala sesuatunya kepada Allah SWT, serta mampu mengevaluasi setiap pekerjaan yang dikerjakan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai indeks *work engagement* para guru sebesar 3,75. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* para guru dikategorikan baik. Berarti para guru beranggapan bahwa penuh semangat dalam menjalankan pekerjaan, merasa kuat dan gembira ketika menjalankan pekerjaan, Pekerjaan yang dijalani menginspirasi, merasa pekerjaan yang dijalani sangat mulia, selalu fokus dalam bekerja, serta merasa waktu berjalan sangat cepat ketika menjalankan pekerjaan.

Modal psikologis memediasi hubungan positif antara dua komponen *mindfulness* dan *work engagement* (*vigour* dan *dedication*), sebuah studi oleh (Kotzé, 2017). Selain itu (Wiroko & Evanytha, 2019) menguji adanya pengaruh signifikan positif dan signifikan hubungan *mindfulness* terhadap *work engagement*. Hasilnya ditemukan bahwa ketika karyawan fokus dengan pekerjaannya maka mereka akan lebih mudah *engaged*.

Hasil penelitian searah dengan hasil penelitian Malinowski & Lim (2015) membuktikan bahwa hubungan positif antara *mindfulness* dan *work engagement* terkait pekerjaan, menyatakan bahwa *mindfulness* memiliki efek positif pada *work engagement* dengan meningkatkan harapan dan optimisme dan pengaruh positif.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* dengan *islamic mindfulness* sebagai variabel intervening pada 87 guru yaitu terdiri dari 33 guru SMAN 1 Puloampel Serang dan 54 guru SMAN 1 Baros, dengan jumlah responden yaitu sebanyak 87 guru diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis yang menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Islamic mindfulness* diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa jika *job crafting* ditingkatkan maka *islamic mindfulness* pada karyawan akan semakin meningkat .
2. Hipotesis yang menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa jika *job crafting* ditingkatkan maka *work engagement* pada karyawan akan semakin meningkat.
3. Hasil penelitian menemukan bahwa *job crafting* merupakan variable yang dominan mempengaruhi *work engagement*. Hal ini ditunjukan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,696. Peningkatan dalam *job crafting* paling kuat untuk dapat meningkatkan *work engagement*.

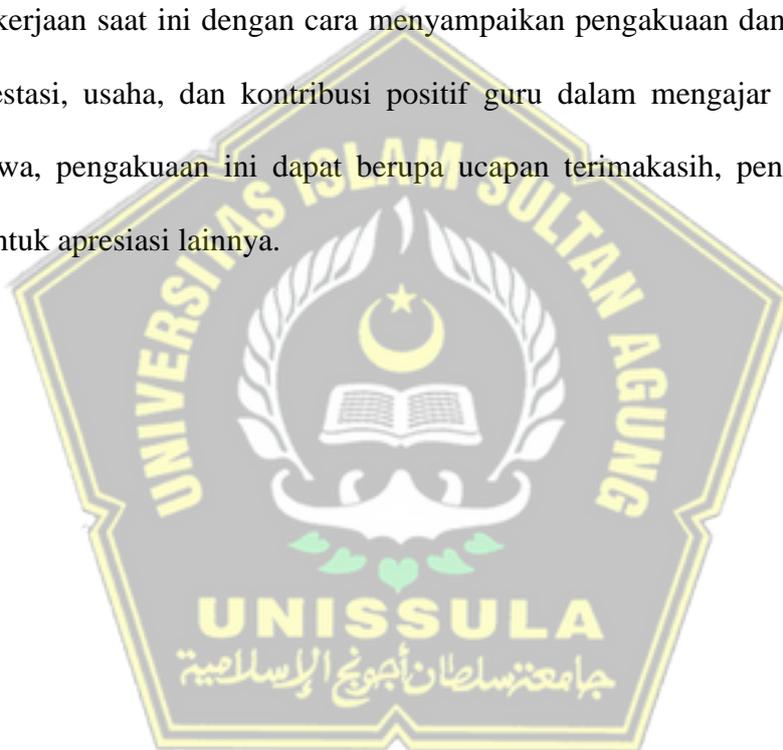
5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian bahwa masih terdapat karyawan yang kurang setuju terhadap pernyataan pada *islamic mindfulness* terhadap *work engagement*. Maka berdasarkan tanggapan tersebut disarankan untuk perbaikan yaitu:

1. Meningkatkan *work engagement* melalui *islamic mindfulness* dengan cara selalu meluruskan niat bahwa bekerja adalah untuk ibadah, senantiasa melakukan introspeksi diri terhadap sikap dalam menjalani pekerjaan sehari-hari, setelah melakukan upaya yang optimal para guru senantiasa memasrahkan segala sesuatunya kepada Allah SWT, serta mampu mengevaluasi setiap pekerjaan yang dikerjakan.
2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi *work engagement* adalah *job crafting* untuk meningkatkan *work engagement* guru dengan lebih cepat/baik, kepala sekolah perlu memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan upaya-upaya *job crafting* dengan menyediakan lingkungan yang mendukung guru untuk melakukan inisiatif merancang pekerjaan secara mandiri. Misalnya memberikan kebebasan kepada guru untuk menggunakan metode pengajaran yang sesuai dengan gaya belajar siswa dan minat pribadi mereka, Guru dapat menggunakan inisiatif dan kreatif dalam merancang pembelajaran yang menarik serta relevan bagi siswa.
3. Dari tanggapan responden diperoleh beberapa tanggapan yang masuk kategori cukup baik sehingga masih perlu diberikan perhatian dari sekolah untuk ditingkatkan. Di antara responden yang paling rendah di *Job Crafting* ada di indikator *increasing job resources*, sebaiknya guru diberikan

kesempatan yang lebih untuk mengikuti pelatihan pelatihan yang telah di selenggarakan oleh sekolah maupun kegiatan yang berada di luar sekolah, seperti webinar yang bisa dilakukan dengan online. Serta memberikan apresiasi kepada guru untuk meningkatkan motivasi dan semangat guru.

Serta untuk responden yang paling rendah untuk *work engagement* yaitu di indikator *dedication*, guru perlu didorong untuk membuat bangga dengan pekerjaan saat ini dengan cara menyampaikan pengakuan dan apresiasi atas prestasi, usaha, dan kontribusi positif guru dalam mengajar dan mendidik siswa, pengakuan ini dapat berupa ucapan terimakasih, penghargaan atau bentuk apresiasi lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I. (2020). Kebahagiaan Autentik dan Keterikatan Kerja Guru di Sekolah Inklusi. *Psikologika : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 167–184. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art2>
- Aisyah, S. (2022). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Melalui Mindfulness Sebagai Mediator. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(08 SE-Articles), 852–866. <https://doi.org/10.59141/jist.v3i08.463>
- Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019). Effect of job crafting on work engagement with mindfulness as a mediator. *Cogent Psychology*, 6. <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1684421>
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>
- Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Job Crafting Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y Di Kantor Pusat Pt. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. *Jurnal EMPATI*, 7(2), 575–581. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21679>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: A self-determination and self-regulation perspective. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 112, pp. 417–430). Elsevier Science. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.005>
- Belinda, D., Adziani, L., Suhariadi, F., & Sugiarti, R. (2021). Work Engagement pada Petugas Layanan Work Engagement on Service Officer. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(2), 329. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i2.4156>
- Choochom, O. (2016). *A Causal Relationship Model of Teachers' Work Engagement*. <https://doi.org/10.14456/ijbs.2016.17>
- Dwidiyanti, M., Rahmawati, A., & Sawitri, D. (2021). The Effect of Islamic Spiritual Mindfulness on Self-Efficacy in Anger Management among Schizophrenic Patients. *Nurse Media Journal of Nursing*, 11, 404–412. <https://doi.org/10.14710/nmjn.v11i3.37401>

- Flavian, C., Guinalú, M., & Lu, Y. (2020). Mobile payments adoption – introducing mindfulness to better understand consumer behavior. *International Journal of Bank Marketing*, 38, 1575–1599. <https://doi.org/10.1108/IJBM-01-2020-0039>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro.
- Husein, A. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial. Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Universitas Brawijaya Press.
- Khairi, I. N., & Rositawati, S. (2022). Pengaruh Job crafting terhadap Workplace Well-Being pada Karyawan di Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 493–502. <https://doi.org/10.29313/bcps.v2i1.1402>
- Kiky D. H. Saraswati, M. P. P., & Daniel Lie, M. P. P. (2020). *Keterikatan Kerja: Faktor Penyebab \& Dampak Pentingnya bagi Dunia Industri \& Organisasi*. Penerbit Andi. <https://books.google.co.id/books?id=YiQOEAAAQBAJ>
- Kotzé, M. (2017). The influence of psychological capital, self-leadership, and mindfulness on work engagement. *South African Journal of Psychology*, 48(2), 279–292. <https://doi.org/10.1177/0081246317705812>
- Lockwood. (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role. *HR Magazine*.
- Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). Mindfulness at Work: Positive Affect, Hope, and Optimism Mediate the Relationship Between Dispositional Mindfulness, Work Engagement, and Well-Being. *Mindfulness*, 6(6), 1250–1262. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0388-5>
- Meijerink, J., Boons, M., Keegan, A., & Marler, J. (2018). Special issue of the International Journal of Human Resource Management: Digitization and the transformation of human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–6. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1503845>
- Monita, Y., & Mahdani. (2020). Pengaruh job crafting terhadap keterikatan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan pt. Perta arun gas (pag) lhokseumawe.

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI PERINGKAT, 4(3), 517–529. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>

Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan Meaningful Work sebagai Mediator. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 34. <https://doi.org/10.22146/gamajop.47964>

Nur, F. F. (2017). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Yang Dimediasi Oleh Person Job Fit Pada Pt. Berlian Jasa Teminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3), 1–9.

Peral, S., & Geldenhuys, M. (2016). The effects of job crafting on subjective well-being amongst South African High School Teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42. <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1378>

Retnaningrum, D. E. (2019). Memprediksi Burnout Dan Work Engagement Guru Dengan Moderasi Perbedaan Usia. *Seminar Nasional Inovasi Dalam ...*, 866–872. <https://eproceeding.undwi.ac.id/index.php/inobali/article/view/76>

Rohmatun, S. (2022). *Pengaruh Terapi Mindfulness Spiritual Islam Terhadap Tingkat Kecemasan Pada Mahasantri Baru Di Ma'had Universitas 'Aisyiyah Surakarta*.

Rusman. (2013). *Metode-Metode Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. PT Raja Grafindo.

Sarstedt, M., Ringle, C., & Hair, J. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Setyo Wicaksono, R. (2020). Work Engagement sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Generasi Millennial di PT Tri-Wall Indonesia. *Acta Psychologia*, 2(1), 55–62. <http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia>

Srivastava, S., & Pathak, D. (2019). The Role of Moderators in Linking Job Crafting to Organizational Citizenship Behaviour: A Study on the Indian Hospitality Sector. *Vision*, 24(1), 101–112. <https://doi.org/10.1177/0972262919869747>

- Stephani, D., & Kurniawan, J. E. (2019). Hubungan antara Job Crafting dan Work Engagement pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 30–40. <https://doi.org/10.37715/psy.v2i1.865>
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Empati*, 6(3), 160–169.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (kedua ed). ALFABET.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2020). Work engagement of millennial generation employees. *Jurnal Pemikiran, Penelitian Administrasi Bisnis & Kewirausahaan*, 5(3), 263–281. <http://jurnal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/view/29953>
- Sun, H., Fang, Y., & Zou, H. M. (2016). Choosing a fit technology: Understanding mindfulness in technology adoption and continuance. *Journal of the Association for Information Systems*, 17(6), 377–412. <https://doi.org/10.17705/1jais.00431>
- Sungkit, F. N., & Meiyanto, I. S. (2015). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Employee Engagement Melalui Psychological Meaningfulness Sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology Januari*, 1(2015), 61–73. [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=410663&val=8866&title=Pengaruh Job Enrichment terhadap Employee Engagement melalui Psychological Meaningfulness sebagai Mediator](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=410663&val=8866&title=Pengaruh%20Job%20Enrichment%20terhadap%20Employee%20Engagement%20melalui%20Psychological%20Meaningfulness%20sebagai%20Mediator)
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metode penelitian manajemen sumber daya manusia*. UIN-Press.
- Susi Mega Setyawati, D. N. (2019). Praktik Sdm, Job Crafting Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 619–628.
- Tang, Y., Geng, L., Schultz, P. W., Zhou, K., & Xiang, P. (2017). The effects of mindful learning on pro-environmental behavior: A self-expansion perspective. *Consciousness and Cognition*, 51, 140–148.

<https://doi.org/10.1016/j.concog.2017.03.005>

- Tarigan, T., & Dimiyati, D. (2021). Work Engagement, Self Efficacy and Job Satisfaction of Professional Educators. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 4(2), 766–774. <https://doi.org/10.33258/birle.v4i2.1839>
- Theeuwes, C. (2016). The relation between job crafting dimensions seeking challenges and resources , and organizational citizenship behavior. *Thesis, Master Resource, Human, January*.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- van Tuin, L., Schaufeli, W., & Van den Broeck, A. (2021). Engaging Leadership: Enhancing Work Engagement Through Intrinsic Values and Need Satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 32, 1–23. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21430>
- Waney, N. C., Kristinawati, W., & Setiawan, A. (2020). Mindfulness Dan Penerimaan Diri Pada Remaja Di Era Digital. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 22(2), 73. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v22i2.969>
- Wingerden, J. van, & Poell, R. F. (2017). Employees' Perceived Opportunities to Craft and In-Role Performance: The Mediating Role of Job Crafting and Work Engagement . In *Frontiers in Psychology* (Vol. 8). <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01876>
- Wiroko, E. P., & Evanytha, E. (2019). Mindfulness and Work Engagement Among Generation Y. *Psycho Idea*, 17(2), 154. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v17i2.4244>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands: The role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 74–84. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000085>
- Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam, Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21–32. <https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390>