

ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, JOB CRAFTING KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUNGKOOK INDONESIA ONE GROBOGAN

Kevina Maulinda, Qristin Violinda, Rita Meiriyanti
Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia, Semarang
kevinamaulida343@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, job crafting, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner Likert kepada 265 responden bagian produksi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, job crafting, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Peningkatan kemampuan, kreativitas dalam pekerjaan, dan kepuasan kerja terbukti dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Job Crafting, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Article history

Received: Oktober 2025
Reviewed: Oktober 2025
Published: Oktober 2025

Plagiarism checker no 1168
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[attribution-noncommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
4.0 international license

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama perusahaan yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator keberhasilan perusahaan, terutama di industri manufaktur yang menuntut produktivitas tinggi. PT. Pungkook Indonesia One Grobogan sebagai perusahaan manufaktur berorientasi ekspor menghadapi permasalahan kinerja karyawan yang fluktuatif dan belum mencapai target produksi secara konsisten. Kemampuan kerja, job crafting, dan kepuasan kerja diduga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan kerja menggambarkan kecakapan dan pengalaman individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif (Makmun & Jaenab, 2020). Sementara itu, job crafting merupakan inisiatif karyawan untuk menyesuaikan tugas dan lingkungan kerja agar lebih bermakna, yang dapat meningkatkan motivasi dan performa kerja (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas, di mana karyawan yang puas cenderung lebih loyal dan memiliki kinerja lebih baik (Han et al., 2017).

Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan ketidakkonsistenan mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, job crafting, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. Hasilnya diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas manajemen SDM.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, job crafting, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan.

Populasi penelitian berjumlah 265 karyawan bagian produksi, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data diperoleh melalui kuesioner tertutup berskala Likert 1-5 dan dokumentasi perusahaan.

Variabel penelitian terdiri dari kemampuan kerja (X1), job crafting (X2), kepuasan kerja (X3) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 24, disertai uji validitas, reliabilitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antarvariabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beirdasarkan hasil peinguijian di atas dikeitahuui bahwa nilai toleirancei pada masing-masing variabeil lebih beisair dari 0,010 dan nilai VIF kuirang dari 10. Hal teirseibuit meiniuinjaikkan bahwa variabeil pada peineilitian ini beibas dari multikolineiraritas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,409	2,722		1,987	,048		
X1Tot	,413	,085	,265	4,872	,000	,730	1,370
X2Tot	,267	,127	,113	2,105	,036	,746	1,340
X3Tot	,858	,094	,459	9,168	,000	,865	1,156

a. Dependent Variable: YTot

Pada peinguijian hipoteisis seicara parsial ini meingacui pada nilai signifikan. Dapat dikatakan diteirima apabila meimiliki nilai signifikansi kuirang dari 0,05. Beirikuit ini meiruipakan hasil uji t.

Tabel 4.14

Tabeil Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,409	2,722		1,987	,048
X1Tot	,413	,085	,265	4,872	,000
X2Tot	,267	,127	,113	2,105	,036
X3Tot	,858	,094	,459	9,168	,000

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Berikut ini disajikan hasil uji F.

Tabel 4.15
Hasil Uji ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2983,026	3	994,342	66,854	,000 ^b
	Residual	3881,940	261	14,873		
	Total	6864,966	264			

a. Dependent Variable: YTot

Tabel 4.16
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 ^a	,435	,428	3,85660

a. Predictors: (Constant), X3Tot, X2Tot, X1Tot

b. Dependent Variable: YTot

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,428 atau 42,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 42,8%. Sedangkan sisanya sebesar 57,2 % (100%-42,8%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafra Publishing.
- Han, T. Y., Chiang, C. F., & Chang, A. (2017). Employee satisfaction and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 947-967.
- Makmun, S., & Jaenab, M. (2020). Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(2), 45-53.
- Nathwani, R. (2021). Job satisfaction and employee performance. *Asian Journal of Management Research*, 11(3), 87-96.
- Slemp, G. R., & Brodrick, F. C. (2014). Job crafting and employee motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 416-430.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.