

## ABSTRAK

Pada penelitian ini, peran mediasi *job crafting* diuji terhadap hubungan antara *high commitment human resource management* (HCHRM) dengan keterikatan kerja di PT XYZ. *Job crafting* yang melibatkan keadaan proaktif karyawan dalam melakukan pekerjaan akibat dari kehadiran HCHRM diduga dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* pada karyawan PT XYZ. Sejumlah 99 karyawan dengan karakteristik demografi yang dibatasi oleh jabatan, masa kerja dan status karyawan mengisi kuesioner secara *online* melalui media bantu *google form*. Data selanjutnya dianalisis menggunakan SMART PLS 4.0. Hasil analisis menunjukkan seluruh skala telah memenuhi validitas konvergen dan tidak ada masalah dengan nilai interval kepercayaan validitas diskriminan. Model struktur eksternal menunjukkan nilai reliabilitas yang tinggi, sementara untuk model internal menunjukkan *R Square* untuk variabel *job crafting* dan keterikatan kerja sebesar 0,405 dan 0,522 secara berurutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan mengenai HCHRM berhubungan signifikan dengan keterikatan kerja dan *job crafting*, namun hubungan antara *job crafting* dengan keterikatan kerja tidak signifikan.

**Kata Kunci:** *job crafting*; *high commitment human resource management*; keterikatan kerja; persepsi karyawan; proaktifitas karyawan

## ABSTRACT

*In this research, the mediating role of job crafting is examined on the relationship between high commitment human resource management (HCHRM) and work engagement at PT XYZ. Job crafting involves the proactive state of employees in carrying out work because of the presence of HCHRM so proposed hypothesis that it can increase employees' work engagement. This research uses quantitative methods with purposive sampling techniques on PT XYZ employees. A total of 99 employees with demographic characteristics limited by position, length of service and employee status filled out the questionnaire online via Google Form. The data was then analyzed using SMART PLS 4.0. The results of the analysis show that all scales have met convergent validity and there are no problems with the discriminant validity confidence interval value. The external structure model shows a high reliability value, while the internal model shows an R Square for the job crafting and work engagement variables of 0.405 and 0.522 respectively. The results between variables show that employee perceptions of HCHRM are significantly related to work engagement and job crafting, but the relationship between job crafting and work engagement is not significant.*

**Keywords:** *job crafting; high commitment human resource management; work engagement; employee perception; employee pro-activity*