Pengaruh Antara Perceived Organizational Support Dan Job Crafting Terhadap Work Engagement Dan Person-Job Fit Pada Karyawan Coffee Shop

by Netania Emilisa, Fajar Maulana Firdaus

Submission date: 06-May-2025 02:32PM (UTC+0700)
Submission ID: 2667946151
File name: 2023-FA-53346-132352-1-PB-Fajar_Maulana.pdf (569.08K)
Word count: 5437
Character count: 33906

Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi 22(1) (2023) 57 - 72

Manajerial:
Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi

Journal homepage: http://ejournal.upi.edu/index.php/ manajerial

Pengaruh Antara Perceived Organizational Support Dan Job Crafting Terhadap Work Engagement Dan Person-Job Fit Pada Karyawan Coffee Shop

Netania Emilisa, Fajar Maulana Firdaus

Universitas Trisakti

*Correspondence: E-mail: netania@trisakti.ac.id, fajarmfirdaus@gmail.com

ABSTRAK

The most important asset in supporting the success of a company is human resources or it can be called employees. Companies that produce good performance and achievements are obtained from employees who have high work motivation and productivity, this can increase the pace of the wheels so that they run fast. The purpose of the study was to test analyzing the Effect of Perceived Organizational Support and Job Crafting on Work Engagemnt and Person-Job Fit (Study on West Jakarta Coffee Shop Employees). The sample in this study was 123 respondents using the purposive sampling method. This type of research uses quantitative approach methods. The data testing techniques used in this study include validity tests, reliability tests, and goodness of fit model tests. The results showed that partially the positive influence between job crafting and person-job fit on work engagement. Then perceived organizational support has a positive and significant effect on job crafting. Meanwhile, job crafting partially has no effect on person-job fit.

© 2023 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI

ARTICLE INFO

Article History:
Submitted/Received Jan - Feb 2023
First Revised 12 Mar 2023
Accepted 19 May 2023
First Available online 20 May 2023
Publication Date 01 Jun 2023

Keyword:
Job crafting, Perceived organizational support, Person-job fit, Work engagement.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan terus-menerus dengan tujuaan untuk mencari keuntungan. Kegiatan tersebut memerlukan suatu wadah dalam mengelola bisnis (Aikin & Suhartana, 2016). Perusahaan adalah organisasi yang menghasilkan barang ataupun jasa yang dapat mempunyai nilai jual serta dalam pengoperasiannya menggunakan sumber daya untuk menghasilkan produk agar mempunyai nilai jual tersebut. Aset terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia atau bisa disebut dengan karyawan. Perusahaan yang menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik diperoleh dari karyawan yang mempunyai motivasi kerja serta produktivitas yang tinggi, hal tersebut dapat meningkatkan laju roda sehingga berjalan dengan kencang. Di sisi lain apabila karyawan tidak berproduktif roda perusahaan tidak berjalan dengan baik yang artinya karyawan tersebut tidak memiliki keuletan dalam bekerja tidak memiliki semangat serta memiliki moril yang rendah. Indonesia sudah masuk ke dalam era globalisasi yang artinya akan semakin ketat dalam dunia bisnis berdaing. Sumber daya yang dimiliki tersebut merupakan salah satu aset bagi perusahaan dalam menghadapi kompetitifnya persaingan tersebut. Guna menghasilkan profit bagi perusahaan dibutuhkanlah produktivitas serta kompetensi yang sangat baik yang dimiliki karyawan.

Di Indonesia saat ini model usaha sangat berkembang, yang sangat mengalami perkembangan salah satunya yakni usaha coffee shop. Dari data tahun 2016 ke tahun 2019 saja, gerai coffee shop telah berkembang jumlahnya hingga 3 kali lipat. Belum lagi gerai coffee shop semakin membanjir di tahun 2020-an. Maraknya coffee shop yang ada, terutama di daerah Jakarta Barat, dapat dipastikan membutuhkan karyawan yang tidak sedikit dan membutuhkan karyawan yang berkompeten. Bagi karyawan coffe shop yang harus berhadapan langsung dengan konsumen dalam lingkungan kerja yang seperti itu menuntut karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik, setulus hati dalam melayani serta agar konsumen merasa senang karyawan harus memiliki antusiasme yang tinggi. karyawan yang bisa disebut sebagai engaged terhadap perusahan adalag karyawan yang memiliki dedikasi, semangat serta absorpsi terhadap perusahaan. Tidak dapat dihindari lagi bahwa persaingan bisnis yang semakin ketat di dalam berbagai sektor ekonomi khususnya bidang kuliner, membuat coffee shop di Jakarta Barat harus memiliki karyawan yang mempunyai tingkat work engagement yang tinggi terhadap perusahaan.

Dengan diberikannya dukungan organisasi oleh perusahaan, diharapkan karyawan semakin dapat menyesuaikan keahlian yang mereka miliki dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka lebih *engaged* terhadap pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki work engagement diharapkan agar semakin baik dlam tingkatnya produktifitias kerja serta akan bisa melakukan prsaingan. Karena karyawan engaged terhadap perusahaan diharapkan karyawan dapat menerapkan job crafting dengan baik. Person-job fit yang dilakukan oleh karyawan juga diharapkan terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan sehingga membuat mereka lebih berkomitmen terhadap pekerjaan tersebut. Namun kenyataannya kondisi coffee shop di Jakarta Barat saat ini masih dianggap kurang memuaskan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan beberapa

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

variabel yang telah dibahas sebelumnya. Beberapa karyawan mengeluhkan ketidaksesuaiannya gaji yang diterima oleh karyawan pun menjadi tidak engaged terhadap perusahaan. Hal tersebut terbukti dengan masih adanya konsumen yang komplain karena kelalaian dari kinerja karyawan coffee shop. Hal inilah yang menjadi menarik bagi peneliti untuk meneliti pengaruh yang diberikan oleh perceived organizational support dan job crafting terhadap work engagement dan person-job fit pada karyawan coffee shop di Jakarta Barat. Perceived organizational support pada karyawan diharapkan dapat turut serta menerapkan job carfting dan person-job fit yang rendah sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan karyawan tetap engaged dengan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas maka penelitian ini berjudul: "Pengaruh Antara Perceived Organizational Support Dan Job Crafting Terhadap Work Engagement Dan Person-Job Fit Pada Karyawan Coffee Shop Di Jakarta Barat".

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support adalah seberapa jauh suatu organiasi mendukung dan peduli kepada kesejahteraan karyawannya dalam pemenuhan sosio-emosionalnya, atas konstribusi dari karyawan kepada organisasinya (Afsar & Badir, 2017). Julita & Andriani (2017) juga memberikan pernyataan tentang *perceived organizational support* adalah bukti terpenting bagi karyawan bahwa perusahaan peduli akan kesejahteraan serta menghargai karyawan.

Perceived organizational support menurut Wahab *et al*, (2018) merupakan suatu gambaran pada tempat karyawan bekerja. Sejauh mana usaha dan kerja yang mereka lakukan pada perusahaan memberikan kepedulian, dukungan serta timbal balik kepada mereka (Wahab *et al.*, 2018). Selain itu, menurut Eisenberger & Rhoades (2002) *perceived organizational support* adalah dukungan organisasi yang dirasakan dengan keyakinan secara umum mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan karyawan, dan dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil. *Perceived organizational support* ini menciptakan tanggung jawab bagi karyawan untuk peduli terhadap organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya (Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001).

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), untuk mengukur tingkat *perceived organizational support* terdapat 8 poin item atau indikator yang bisa digunakan yakni: kontribusi karyawan yang dihargai organisasi; karyawan memberikan usaha ekstra yang dihargai oleh organisasi; berbagai keluhan dari karyawan akan diperhatikan oleh organisasi; tentang kesejahteraan karyawan organisasi sangat peduli; apabila karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik organisasi akan memberitahukan; secara umum organisasi peduli dengan kepuasan pekerjaan karyawan; organisasi menunjukkan perhatian yang besar kepada karyawan; karyawan yang berhasil dalam bekerja organisasi akan merasa bangga.

Faktor-faktor yang berpengaruh pada *perceived organizational support* dalam penelitiannya menurut Azida *et al*, (2009) adalah: rasa percaya (*trust*); akses pada informasi; akses pada kesempatan untuk belajar dan berkembang. Menurut Ade *et al*, semakin

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

karyawan merasakan adanya dukungan yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan semakin terikat dengan pekerjaan mereka. Individu yang memiliki rasa keterikatan kerja memiliki dampak seperti rendahnya kecenderungan meninggalkan organisasi sehingga organisasi akan merasa terjamin dengan kehadiran dari pekerja (Bakker & Leiter, 2010).

2.2. *Job Crafting*

Job crafting menurut Nur (2017) merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh karyawan gunanya sebagai penyelesaian sebuah pekerjaan secara lebih efektif dengan cara merubah batas pekerjaannya dan mendesain pekerjaan sesuai dengan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki karyawan. Emilisa et al, (2019) juga menyatakan bahwa *job crafting* bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan memodifikasi persyaratan dan sumber daya kerja. Selain itu, *job crafting* dapat membantu karyawan menumbuhkan makna dan identitas positif pekerjaan mereka (Emilisa et al., 2019). Dalam penelitiannya, Ramadhan et al, (2020) mendefinisikan *job crafting* sebagai perubahan yang dilakukan oleh karyawan sendiri untuk membuat *job demand* dengan *job resources* mereka seimbang dan sesuai dengan preferensi maupun kebutuhan mereka.

Job Crafting mengacu kepada perubahan yang dilakukan karyawan agar berguna bagi hubungan pekerjaan mereka dengan pandangan terhadap kerja. Oleh sebab itu, jenis bekerja yang menuntut untuk berkomunikasi pada orang lain secara langsung agar pandangan mereka terhadap pekerjaannya, karyawan dapat mengubahnya.

Wrzesniewski & Dutton (2001) terdapat tiga pengelompokkan pada istilah *job crafting* yaitu: *task crafting*, melibatkan perubahan isi dari karyawan; *relational crafting*, melibatkan perubahan dalam melibatkan jumlah interaksi serta kualitas dengan orang lain; dan *cognitive crafting*, melibatkan perubahan pada persepsi pekerjaan.

Menurut Wrzeniewski & Dutton (2001) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi job crafting yaitu kebutuhan kontrol pribadi, citra diri yang positif, kebutuhan berhubungan sosial. Sedangkan menurut menurut Volman et al, (2011) yakni *financial orientation, career orientation,* dan *calling orientation.* Tetapi, terdapat faktor yang bisa memprediksi *job crafting* salah satunya yaitu *calling orientation*. Apabila mengaitkannya terhadap *sanctification of work* yaitu memenuhi kewajiban kepada Tuhan dalam melakukan pekerjaannya. Dimana untuk meningkatkan *job crafting* pada karyawan, faktor inilah yang dapat menjadi prediktor.

2.3. Work Engagement

Work engagement menurut Sukoco et al, (2020) Yaitu perilaku atau sikap dari karyawan dalam mengekspresikan diri dalam pekerjaan sejarah total baik fisik, afektif, kognitif maupun emosional. Indriyani & Sutanto, (2021) juga menyatakan bahwa *work engagement* adalah suatu keadaan dimana karyawan terlihat terikat secara psikologis baik fisik, kognitif, maupun emosional. Menurut Emilisa et al, (2021) *work engagement* adalah kondisi dimana karyawan terlibat dan memiliki perasaan energik dan bersemangat terhadap pekerjaan dan tidak melihatnya sebagai aktivitas yang menuntut dan membuatnya stres.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Lee et al, (2017) secara ringkas menjelaskan tentang dimensi yang terdapat dalam *work engagement* yaitu 1) *vigor*, selama bekerja memiliki curahan energi dan mental yang kuat, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan memiliki keberanian untuk berusaha sekuat tenaga, ketika mengalami kesulitan kerja selalu tekun dalam menghadapi, serta ketika menghadapi kesulitan akan tetap bertahan; 2) *dedication*, dalam suatu pekerjaan merasa terlibat sangat kuat dan memiliki rasa kebermaknaan, selalu antusias, rasa bangga, menginspirasi serta suka tantangan; 3) *absorption*, terhadap suatu pekerjaan karyawan akan selalu serius dan penuh konsentrasi. Saat bekerja, akan merasa cepat waktu berjalan dan memiliki kesulitan apabila meninggalkan pekerjaan.

Schaufeli & Bakker (2010) berpendapat bahwa akan mendemonstrasikan tiga perilaku umum tentang pekerja yang mempunyai work engagement yang tinggi secara konsisten yakni : 1) *say*, berbicara positif secara konsisten kepada rekan kerja calon karyawan yang potensial dan kepada pelanggan mengenai perusahaan di mana ia bekerja; 2) *stay*, memiliki keinginan kuat untuk menetap pada perusahaan yang dilakukannya dibanding dengan perusahaan lainnya; 3) strive, untuk berkontribusi agar bisnis perusahaan sukses akan memberikan waktu, tenaga, serta inisiatif yang lebih.

2.4. Person-Job Fit

Person job fit merupakan kesesuaian yang dinilai oleh individu terhadap kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaannya serta kesesuaian antara Kebutuhan individu dengan hasil yang diberikan oleh pekerjaan nya (Widyastuti & Ratnaningsih, 2018). Hal serupa juga dijelaskan oleh Sulistiowati et al, (2018) bahwa *person-job fit* adalah kesesuaian antara pekerjaan atau tugas terhadap pengetahuan, keahlian, dan keterampilan karyawan. Dalam kesesuaian tersebut, ikatan karyawan kepada pekerjaan akan terikat kuat, yaitu terhadap pekerjaan tersebut karyawan akan lebih berkomitmen (Sulistiowati et al., 2018).

Tang et al, (2021) juga menyatakan bahwa person-job fit merupakan hal utama keselarasan spesifik, antara pekerjaan dengan individu, yang didalamnya terdapat kemampuan yang selaras, minat, karakteristik pekerjaan, serta kepribadian.

Fajri et al, (2019) mengungkapkan *person-job fit* memiliki 2 dimensi antar lain : 1) *Demands Abilities Fit*, merupakan tingginya kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki karyawan terhadp tuntutan pekerjaannya; 2) *Needs Supply Fit*, merupakan penilaian kesesuaian antara imbalan atas konstribusi pekerjaan dengan kebutuhan karyawan, misalnya mendapatkan gaji, cuti, dan tunjangan.

Mello (2002:247) mengungkapkan tentang perubahan sangat penting untuk menyesuaikan antara pekerjaan dengan individu hal tersebut berguna untuk karyawan bekerja secara lebih baik, serta dengan melihat faktor: 1) pengetahuan tentang teknis, kemampuan secara khusus dan pribadi; keterampilan terhadap sosial; kbutuhan pribadi; sifat-sifat pribadi.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

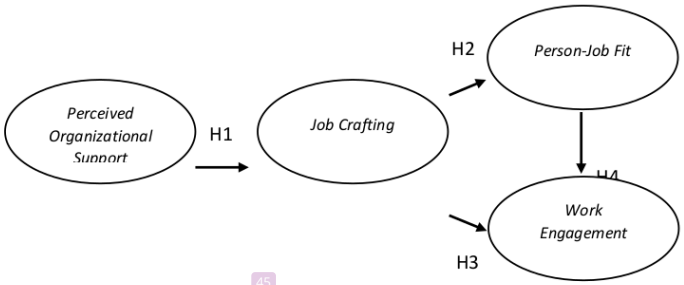
Gambar 1 menunjukkan kerangka pemikiran dari penelitian ini.

H1: Perceived Organizational Support berpengaruh positif terhadap Job Crafting.

H2: Job Crafting berpengaruh positif terhadap Person-Job Fit.

H3: Job Crafting berpengaruh positif terhadap Work Engagement.

H4: Person-Job Fit berpengaruh positif terhadap Work Engagement.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian disini, menggunakan jenis kuantitatif, pengambilan datanya dengan cara cross sectional disebabkan pengumpulan datanya pada waktu satu kali gunanya mencari keterkaitan variabel. Analisa disini memakai individu yang artinya karyawan dari coffe shop yang ada di Jakarta Barat. Variabel yang digunakan pada penelitian disini adalah job crafting dan perceived organizational sport sebagai independent variabel, sedangkan untuk work engagement serta person-job fit digunakan untuk dependent variabel. Pengukuran yang dilakukan terhadap variabel tersebut menggunakan pengukuran skala yaitu skala inyerval berpedoman terhadp skala likert lima poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju)

Dalam melakukan penelitian, data diperoleh dengan memiliki hubungan terhadap masalah yang diteliti. Selanjutnya, data akan diolah serta mengambil kesimpulan. Serta sumber data didapatkan dari:

(i) Kuesioner

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner gunanya untuk mendapatkan data yang primer. Menurut Pratiwi (2017) data primer yaitu perolehan datanya bersalah dari responden atau narasumber yang bentuknya tidak tersedia dalam file-file atau bentuk yang terkompilasi. Angket atau kuesioner yaitu perolehan data dengan tekniknya memberikan pertanyaan untuk mendapatkan jawaban dari responden. kepada responden yakni karyawan dari coffee shop yang ada di Jakarta Barat. Isi dari datar pertanyaan yaitu data respondenserta pertanyaan yang akan berhubungan dengan perngaruh antara perceived organizational support serta job crafting kepada work engagement serta person-job fit bertujuan agar memperoleh relevansi data sesuai tujuan dari penelitian.

(ii) Studi Pustaka

Studi pustaka didalam penelitian ini diperoleh dari literatur, buku, artikel, internet serta data yang berasal dari penelitian sebelumnya yakni tentang perceived organizational support, job crafting, dan work engagement serta person-job fit.

(iii) Teknik Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu untuk bisa menentukan jumlah sampel yang akan diteliti akan mengambil sampel sesuai dengan kriterian yang diinginkan dengan beberapa pertimbangan tertentui). Sampel ini diambil dari karyawan coffee shop yang ada di Jakarta Barat pada bagian barista, cashier, finance, accounting, design, mechanical, dan operation sebagai responden. Populasi yang diteliti yaitu berjumlah 123 karyawan dari coffee shop yang ada di Jakarta Barat. Terdapat 24 item pertanyaanpada penelitian ini. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel yakni:

Ukuran sampel = jumlah item pertanyaan x 5 (sampel minimum) atau 10 (sampel maksimum)

- Sampel minimum = 24 x 5 = 120
- Sampel maksimum = 24 x 10 = 240

Mengenai penjelasan tersbut, diperolehlah jumlah sampel minimun sebesar 120 yang akan digunakan pada penlitian ini, serta responden dengn sebesar 120 untuk sampel maksimumnya. Oleh sebab itu, pada penelitian ini menggunakan sebanyak 123 responden dalam sampelnya.

Menggunakan analisis statistik deskriptif dalam teknik analisis datanya, uji validitas untuk mengetahui tepatnya data pada objek penelitian dengan data dari pelaporan peneliti. kemudian uji reliabilitas gunanya melihat dengan penggunaan objek yang sama, sejauh mana hasil pengukuran tersebut didapatkan kesamaan, dan uji goodnes of fit model dilaksanakan untuk mengetahui kriteria dari beberapa pngukuran.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Untuk melakukan analisis inferensial dari penelitian ini, alat analisis yang digunakan adalah SEM dengan software AMOS versi 23. Tahapan pengujian SEM dilakukan sebagai berikut: Uji Instrumen, Uji Goodness of Fit, Uji Hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas yaitu alat ukur gunanya menunjukan sejauh mana uluran pengujian tersebut (Noor, 2014). Bisa disebut valid pada kuesioner apabila pertanyaan yang ditujukan di kuesioner cukup menjelaskan tentang pengukuran kuesioner tersebut. Indikator uji validitas adalah: factor loading ≥ 0,5 (item pernyataan menunjukkan valid) dan factor loading ≤ 0,5 (item pernyataan menunjukkan tidak valid).

Tabel 1. *Factor Loading Based on Sample*

Factor Loading	Jumlah Sampel
0,30	350
0,35	250
0,40	200
0,45	150
0,50	120
0,55	100
0,60	85
0,65	70
0,70	60
0.75	50

Dari **tabel 2** tersebut, terlihatlah hasiil dari uji validitas terhadap variabel yang sudah diteliti yakni perceived organizational support, 5 dari 7 item pertanyaan didapatkan nilai factor loading ≥ 0,5 itu artinya beberapa poin pertanyaan yang dilakukan untuk mengukur variabel ini dapat dinyatakan tepat atau bisa diukur. Sedangkan dua poin pertanyaan yang nilai factor loading ≤ 0,5 tersebut dinyatakan tidak tepat atau tidak bisa diukur.

Tabel 2. Uji Validitas *Perceived Organizational Support*

No	Item Pertanyaan *Perceived Organizational Support*	*Factor Loading*	Keputusan
1	Organisasi saya peduli dengan pendapat saya.	0,658	Valid
2	Organisasi saya sangat peduli dengan kesejahteraan saya.	0,687	Valid

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

3	Organisasi saya sangat mempertimbangkan tujuan dan ide-ide saya.	0,607	Valid
4	Bantuan selalu tersedia dari organisasi saya saat saya mempunyai masalah.	0,676	Valid
5	Organisasi saya akan memaafkan kesalahan yang dilakukan dari pihak saya.	0,482	Tidak Valid
6	Organisasi saya menunjukkan sedikit kepedulian terhadap saya.	0,402	Tidak Valid
7	Organisasi saya bersedia untuk membantu saya jika saya membutuhkan bantuan khusus.	0,622	Valid

Tabel 3 menunjukkan uji validitas memiliki hasil bahwa terhadap variabel yang diteliti terlihat jelas yakni job crafting mendapat nilai factor loading ≥ 0,5 itu artinya pada setiap pertanyaan yang dilakukan untuk pengukuran pada variabel ini bisa dikatakan tepat atau bisa diukur.

Tabel 3. Uji Validitas *Job Crafting*

No	Item Pertanyaan *Job Crafting*	*Factor Loading*	Keputusan
1	Saat proyek yang menarik datang, saya menawarkan diri secara proaktif sebagai rekan kerja proyek.	0,62	Valid
2	Jika ada perkembangan baru, saya adalah salah satu yang pertama mempelajarinya dan mencobanya.	0,599	Valid
3	Ketika tidak ada banyak pekerjaan yang harus dilakukan, saya menganggapnya sebagai kesempatan untuk memulai proyek baru.	0,622	Valid
4	Saya secara teratur mengambil tugas tambahan meskipun saya tidak menerima gaji tambahan untuk itu.	0,621	Valid
5	Saya mencoba untuk membuat pekerjaan saya lebih menantang dengan mempelajari hubungan mendasar antara berbagai aspek dalam pekerjaan saya.	0,721	Valid

.

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari uji validitas mendapat hasil bahwa terhadap variabel yang diteliti dapat terlihat yakni work engagement mendapat nilai factor loading ≥ 0,5 itu artinya pada setiap pertanyaan yang dilakukan untuk pengukuran pada variabel ini bisa dikatakan tepat atau bisa diukur.

Tabel 4. Uji Validitas *Work Engagement*

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

No	Item Pertanyaan *Work Engagement*	*Factor Loading*	Keputusan
1	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi.	0,656	Valid
2	Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat.	0,705	Valid
3	Saya antusias dengan pekerjaan saya.	0,693	Valid
4	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	0,684	Valid
5	Saat bangun pagi, saya merasa seperti akan ingin bekerja.	0,665	Valid
6	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.	0,669	Valid
7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0,701	Valid
8	Saya terlibat dalam pekerjaan saya.	0,502	Valid
9	Saya terbawa suasana ketika saya bekerja.	0,574	Valid

Tabel 5 menjelaskan bahwa pada uji validitas mendapat hasil bahwa terhadap variabel yang sudah diteliti yakni person-job fit mendapat nilai factor loading ≥ 0,5 itu artinya pada setiap pertanyaan yang dilakukan untuk pengukuran variabel ini bisa dikatakan tepat atau bisa diukur.

Tabel 5. Uji Validitas *Person-Job Fit*

No	Item Pertanyaan *Person-Job Fit*	*Factor Loading*	Keputusan
1	Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan saya sesuai dengan persyaratan pekerjaan.	0,568	Valid
2	Pekerjaan sesuai dengan keinginan saya.	0,627	Valid
3	Pekerjaan ini memang cocok untuk saya.	0,650	Valid
4	Pekerjaan itu memungkinkan saya untuk melakukan jenis pekerjaan yang ingin saya lakukan.	0,626	Valid

Jika cronbach's coefficient alpha ≥ 0,60 maka pernyataan pada kuesioner layak untuk menggunakannya (construct reliable); jika cronbach's coefficient alpha ≤ 0,60 maka pernyataan pada kuesioner tidak layak untuk digunakan (construct unreliable).

Tabel 6 melihat nilai cronbach's alpha sebagai hasil uji reliabilitas dari instrumen yang ada pada variabel perceived organizational support, job crafting, work engagement, person-job fit. Semua instrumen menunjukkan hasil pada setiap variabel mempunyai nilai cronbach's

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

alpha lebih besar dari 0,6 itu artinya instrumen keseluruhan yang dilakukan dalam variabel penelitian adalah reliable.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

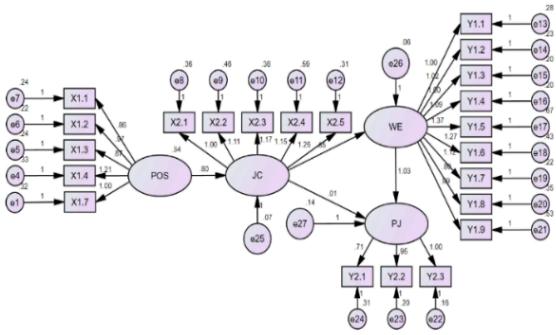
No	Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
1	*Perceived organizational support*	5	0,855	*Reliable*
2	*Job Crafting*	5	0,829	*Reliable*
3	*Work Engagement*	9	0,888	*Reliable*
4	*Person-Job Fit*	4	0,806	*Reliable*

Dari pengujian nilai goodness of fit pada **tabel 7**, penggunaan seluruh model didalam penelitian tersebut mampu memenuhi kriteria dari sebagian indikator kessuaian model. Maka kesimpulannya, bahwa model keseluruhan yang dilakukan pada penelitian akan memperoleh tingkat kesesuaiann model yang optimal serta penerimaan yang baik. Oleh sebab itu, secara menyeluruh Struktural Equation Model (SEM) yang dilakukan bisa diterima serta daoat melakukan pengujian hipotessa. Penggambaran Struktural Equation Model (SEM) pada penelitian ini dapat dilihat di **gambar 2**.

Tabel 7. Hasil Uji *Goodness of Fit Model*

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Batas Penerimaan yang Disarankan	Kesimpulan
Absolute Fit Measure	*Chi-square*	359.342	Diharapkan kecil	*Poor Fit*
	p-value	0,00	≥ 0,05	*Poor Fit*
	GFI	0,796	≥ 0,90	*Marginal of Fit*
	RMSEA	0,079	≤ 0,80	*Marginal of Fit*
Incremental fit measures	*NFI*	0,790	≥ 0,90	*Marginal of Fit*
	TLI	0,883	≥ 0,90	*Marginal of Fit*
	CFI	0,896	≥ 0,90	*Marginal of Fit*
Parsimonius fit measures	*CMIN/DF*	1.753	Batas bawah 1, batas atas 5	*Goodness of Fit*

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570



Gambar 2. *Structural Equation Model*

Tabel 8 di bawah ini menunjukkan hasil uji hipotesis. Dari hasil pengujian statistik yang meguji pengaruh perceived organizational support terhadap job crafting, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,805 dengan p-value 0,000 < alpha 0,05 oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H01 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif terhadap job crafting. Hal tersebut menunjukan bahwa perceived organizational support yang tinggi dapat meningkatkan job crafting pada karyawan. Dari pengujian statistik diperoleh hasil yang meguji pengaruh job crafting terhadap person-job fit, diperoleh besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,007 dengan p-value 0,979 > alpha 0,05 oleh sebab itu pengujian statistik tersebut memberi kepetusan yaitu Ha2 ditolak, maka dari itu kesimpulannya pada job crafting tidak berpengaruh positif terhadap person-job fit. Hal itulah menjelaskan tentang tingginya job crafting tidak bisa menambah person-job fit pada karyawan. Dari pengujian statistik diperoleh hasil pada pengujiannya terhadap pengaruh job crafting terhadap work engagement, diperoleh besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,853 dengan p-value 0,000 < alpha 0,05 oleh sebab itu, pengujian statistik tersebut pengujiannya dalah H03 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa job crafting berpengaruh positif terhadap work engagement. Hal itu menjelaskan tentang tingginya job crafting bisa menambah work engagement terhadap pekerja.

Dari hasil pengujian statistik tersebut melakukan pengujian pengaruh person-job fit terhadap work engagement, dapat mengetahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 1,207 dengan p-value 0,000 < alpha 0,05 oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H04 ditolak, maka dari itu kesimpilannya person-job fit berdampak positif terhadap work engagement. Dari hal itu ditujukkan bahwa person-job fit yang tinggi dapat meningkatkan work engagement pada karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Hipotesis	Estimasi (β)	*p-value* (< 0,05)	Keputusan
Perceived Organizational Support → *Job Crafting*	0,805	0,000	Ha1 didukung
Job Crafting → *Person-Job Fit*	0,007	0,979	H02 didukung
Job Crafting → *Work Engagement*	0,853	0,000	Ha3 didukung
Person-Job Fit → *Work Engagement*	1,027	0,000	Ha4 didukung

Kesimpulan dari pengujian hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara perceived organizational support terhadap job crafting. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oubibi et al, (2022) dalam penelitiannya disebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara perceived organizational support terhadap job crafting, yang artinya semakin tinggi perceived organizational support maka dapat meningkatkan job crafting pada karyawan di Coffee Shop Jakarta Barat.

Kesimpulan dari pengujian hipotesis kedua yaitu tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara job crafting terhadap person-job fit. Hasil yang didapat bertolak belakang pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Guo & Hou (2022). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara job crafting terhadap person-job fit, yang artinya semakin tinggi job crafting maka dapat meningkatkan person-job fit. Namun, dalam penelitian ini dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara job crafting terhadap person-job fit, yang artinya semakin tinggi job crafting maka tidak dapat meningkatkan person-job fit pada karyawan di Coffee Shop Jakarta Barat.

Kesimpulan mengenai hipotesis ketiga yakni terdapat pengaruh positif yang signifikan antara job crafting terhadap work engagement. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oubibi et al. (2022) dalam penelitiannya disebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara job crafting terhadap work engagement, yang artinya semakin tinggi job crafting maka dapat meningkatkan work engagement pada karyawan di Coffee Shop Jakarta Barat.

Kesimpulan dari Pengujian hipotesis keempat yaitu memiliki pengaruh positif yang signifikan antara person-job fit terhadap work engagement. Pada penelitian ini mendukung

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

dari peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Guo & Hou (2022) dalam penelitiannya disebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara person-job fit terhadap work engagement, itu artinya apabila person-job fit semakin tinggi maka work engagement dapat ditingkatkan pada karyawan di Coffee Shop Jakarta Barat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan analisa data dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul "Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Crafting terhadap Work Engagemnt dan Person-Job Fit (Studi Pada Karyawan Coffee Shop Jakarta Barat)", peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap job crafting; job crafting tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap person-job fit; job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement; person-job fit berpengaruh positif terhadap work engagement.

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai perceived organizational support, job crafting, work engagement, person-job fit. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini dapat menambahkan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja, dan lain sebagainya. Selain itu, untuk lebih meyakinkan, peneliti selanjutnya dapat menambahkan sampel, apabila responden yang akan diteliti semakin banyak, maka dari penelitian tersebut akan semakin terpercaya.

6. DAFTAR PUSTAKA

Aikin, H. Z., SH, S., Suhartana, L. W. P., & SH, M. (2016). Pengantar Hukum Perusahaan. Kencana.

Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh perceived organizational support terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT Pos Indonesia kota Madiun). Jurnal Administrasi Bisnis, 50(4), 169–177.

Azida, N., Ghani, A., Ahmad, T., Shah, B., & Hussin, R. (2009). Antecedents of perceived organizational support antécédent de la perception de soutien organisationnel. *Canadian Social Science ISSN Canadian Academy of Oriental and Occidental Culture, 531*(12), 1712–8056.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. Psychology press.

Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, I., & Widyasari, S. D. (2015). Pengaruh perceived organizational support dan organizational-based self esteem terhadap work engangement. *Mediapsi, 1*(1), 40-50.

Emilisa, N., Amirah Yudhaputri, E., & Wena Karimah, N. (2021). 2003-Article Text-9808-2-10-20210828 (1). *In Journal of Management: Vol. Vol 8 No 2* (pp. 120–133).

Emilisa, N., Yudhaputri, E. A., Dewi, I. K., & Lunarindiah, G. (2019). The impact of job demands and job resources to work engagement and job stress mediated by job crafting: A study

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

from event organizer's employees. *International Journal of Advanced Science and Technology, 29*(5), 558–566.

Fajri, N., Haryadi, & Darmawati, D. (2019). Person-job fit on turnover intention: Mediated employee engagement. *International Conference on Rural Development and Enterpreneurship 2019, 5*(1), 320–327.

Geldenhuys, M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). How task, relational and cognitive crafting relate to job performance: a weekly diary study on the role of meaningfulness. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 30*(1), 83–94. https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1825378

Guo, Y., & Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: the mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 34*(5), 1649–1667. https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2021-1082

Iskandar, A. (2017). Teknik analisis validitas konstruk dan reliabilitas instrument test dan non test dengan software lisrel. *Teknik Informatika, 1*(1), 20.

Julita, S., & Andriani, I. (2017). Dukungan organisasi yang dirasakan dan keterikatan karyawan pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, cabang Banda Aceh. *Jurnal Psikologi Undip, 16*(1), 40. https://doi.org/10.14710/jpu.16.1.40-53

Kosanke, R. M. (2019). Uji reabilitas. 34–46.

Lee, S., Shin, Y., & Baek, S. I. (2017). The impact of job demands. *The Journal of Applied Business Research, 33*(4), 829–842.

Noor, W. (2014). Uji validitas dan reliabilitas. https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01

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.

Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., & Zhou, Y. (2022). Perceived organizational support and career satisfaction among Chinese teachers: The mediation effects of job crafting and work engagement during COVID-19. *Sustainability (Switzerland), 14*(2). https://doi.org/10.3390/su14020623

Pratiwi, nuning. (2017). Penggunaan media video call dalam teknologi komunikasi. *Jurnal Ilmiah DInamika Sosial, 1*, 213–214.

Ramadhan, A. J., Prakoso, H., & Putera, V. S. (2020). Pengaruh job crafting terhadap work engagement pada karyawan PT. X. Prosiding Psikologi, *6*(2), 889–895. http://dx.doi.org/10.29313/.v6i2.24493

Ratih Indriyani, & Monica Bellinda Sutanto. (2021). Peranan person organization fit dan person job fit dalam meningkatkan job satisfaction dengan work engagement sebagai mediasi. *Majalah Ekonomi, 26*(1), 8–28.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of applied psychology, 86*(5), 825.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698–714. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 646–654. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.646

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2000). Defining and measuring work FO IS TI. *Work, 10–24*. http://psycnet.apa.org/psycinfo/2010-06187-002

Sukoco, I., Fu'adah, dian nur, & Muttaqin, Z. (2020). Work engagement of millenial generation employees. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan, 5*(3), 263–281.

Sulistiowati, S., Komari, N., & Dhamayanti, E. (2018). International review of management and marketing the effects of person-job fit on employee engagement among lecturers in higher education institutions: Is there a difference between lecturers in public and private higher education institutions? *International Review of Management and Marketing, 8*(3), 75–80. http:www.econjournals.com

Tang, Y., Shao, Y. F., Chen, Y. J., & Ma, Y. (2021). How to keep sustainable development between enterprises and employees? Evaluating the impact of person–organization fit and person–job fit on innovative behavior. *Frontiers in Psychology, 12*(April), 1–13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.653534

Volman, I., Roelofs, K., Koch, S., Verhagen, L., & Toni, I. (2011). Anterior prefrontal cortex inhibition impairs control over social emotional actions. *Current Biology, 21*(20), 1766–1770. https://doi.org/10.1016/j.cub.2011.08.050

Wahab, F. K., Umaroh, S. K., Mariskha, S. Eka, & Purwaningrum, evi K. (2018). Pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmu Psikologi, 6*(1), 162–172.

Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara person job-fit dengan kepuasan kerja pada karyawan kantor pusat bank Jateng Semarang. *Jurnal Empati, 7*(3), 73–79.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *The Academy of Management Review, 26*(2), 179. https://doi.org/10.2307/259118

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Pengaruh Antara Perceived Organizational Support Dan Job Crafting Terhadap Work Engagement Dan Person-Job Fit Pada Karyawan Coffee Shop

ORIGINALITY REPORT

19%	14%	10%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	landx.id Internet Source	1%
2	Submitted to University of Malaya Student Paper	1%
3	www.trijurnal.trisakti.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Christian University of Maranatha Student Paper	1%
5	openjournal.wdh.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1%
7	Herry Iskandar. "PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2020 Publication	<1%
8	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1%
9	legalbanking.wordpress.com Internet Source	<1%
10	ejurnal.stie-trianandra.ac.id Internet Source	

		<1 %
11	distribusi.unram.ac.id Internet Source	<1 %
12	eprints.umk.ac.id Internet Source	<1 %
13	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
14	Submitted to UPN Veteran Jakarta Student Paper	<1 %
15	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
16	journal.jis-institute.org Internet Source	<1 %
17	ojs.htp.ac.id Internet Source	<1 %
18	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
19	www.semanticscholar.org Internet Source	<1 %
20	Submitted to Universitas Muhammadiyah Purwokerto Student Paper	<1 %
21	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
22	Submitted to Universitas Sains Alquran Student Paper	<1 %
23	Submitted to University of Wollongong Student Paper	<1 %

24	Nining Latianingsih, Dewi Winarni Suyanti, Nunung Martina, Iis Mariam. "STRATEGI MARKETING 4.0 PADA PASCA PANEN IKAN LELE DI DESA CURUG KECAMATAN GUNUNG SINDUR KABUPATEN BOGOR", Jurnal Komunitas : Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 2021 Publication	<1 %
25	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1 %
26	repository.ubaya.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
28	Adrianus Manuel Kiabeni, Lili Sarce Joi Sapari, Ade Andriani Renouw. "Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Café Jiwa Siswa Kampung Baru Kota Sorong", Journal on Education, 2023 Publication	<1 %
29	idm.or.id Internet Source	<1 %
30	journal.pubmedia.id Internet Source	<1 %
31	journaldevs.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
32	ojs.udb.ac.id Internet Source	<1 %
33	www.journal.stieamkop.ac.id Internet Source	<1 %
34	www.journal.unpas.ac.id Internet Source	<1 %

35	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
36	jurnal.ustjogja.ac.id Internet Source	<1 %
37	repository.ukwms.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.unand.ac.id Internet Source	<1 %
39	www.unisbank.ac.id Internet Source	<1 %
40	INDRAHAEMI UMAR GAZALI, ABDUL RAHMAN MUS, Andi Nirwana Nur. "PENGARUH EFEKTIVITAS PENGELOLAAN PEMBERIAN INSENTIF PAJAK PEMBEBASAN DENDA ATAS TUNGGAKAN PAJAK KENDARAAN BERMOTOR TERHADAP KEPATUHANWAJIB PAJAK PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH SULAWESI SELATAN SEBELUM DAN SESUDAH PEMBERIAN INSENTIF PAJAK", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020 Publication	<1 %
41	Karenindya Puspitasari Indriasto, Mufhny Nuraeni, Nabila Andriani, Fatik Rahayu. "Konsekuensi Place Dependence pada Dieng Plateau", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2024 Publication	<1 %
42	ejurnal.unisap.ac.id Internet Source	<1 %
43	ijins.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
44	jonedu.org Internet Source	<1 %

45	journal.uny.ac.id Internet Source	<1 %
46	jurnal.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
47	ojs.uho.ac.id Internet Source	<1 %
48	Submitted to unikal Student Paper	<1 %
49	Rudi Zulfikar. "Pengaruh Komisaris Independen dan Karakteristik Komisaris Audit Terhadap Internet Financial Reporting Disclosure", Akuisisi: Jurnal Akuntansi, 2020 Publication	<1 %
50	eksplora.stikom-bali.ac.id Internet Source	<1 %
51	j-innovative.org Internet Source	<1 %
52	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
53	repository.uhamka.ac.id Internet Source	<1 %
54	Budi Widadi, Fania Mutiara Savitri. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Area Tegal)", Solusi, 2019 Publication	<1 %
55	Mifta Mufidah, Dimas Aryo Wicaksono. "Pengaruh Perceived organizational support dan Grit terhadap Intensi Job hopping pada Pekerja Generasi Milenial", Jurnal Psikologi, 2024 Publication	<1 %

56	Suk Bong Choi, Thi Bich Hanh Tran, Seung-Wan Kang. "Inclusive Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Person-Job Fit", Journal of Happiness Studies, 2016 Publication	<1 %
57	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	<1 %
58	jim.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
59	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
60	Netania Emilisa, Sarah Rizkika Ifa Muna, Nico Lukito, Lidia Wahyuni, Dietce Apriani. "The The Influence of AI Awareness Dimension on Sustainable Employability: Study from Gen X Employees in Jakarta", Humanitas: Indonesian Psychological Journal, 2024 Publication	<1 %
61	Arrifah Ainul Mardiyah, Karyono Karyono. "Pengaruh Self-Efficacy, Person-Job Fit, dan Job Characteristic terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT XYZ", ARZUSIN, 2023 Publication	<1 %
62	Greenhaus. Encyclopedia of Career Development Publication	<1 %
63	Tarmujianto Tarmujianto. "Kompetensi Kepribadian Widyaiswara dan Pengaruhnya terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Prajabatan CPNS K1/K2", Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara, 2021 Publication	<1 %

64	jos.unsoed.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		