

PERAN MEDIASI *PERSON-JOB FIT* DAN *JOB RESOURCES* PADA *JOB CRAFTING* DAN *WORK ENGAGEMENT*

¹Akbar Dirgantara Putra, ²Marynta Putri Pratama
Manajemen S1, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen
e-mail : akbar_dp@rocketmail.com

Abstract

This research is based on phenomena and supported by existing journal articles, so that researchers are interested in conducting research on the role of mediating person-job fit and job resources on job crafting and work engagement. The purpose of this study was to analyze and explain the influence between independent variables, mediating variables and dependent variables. The population of this research is employees of PT. Semesta Pelita Harapan with a sample of 32 people. The sampling technique used was purposive sampling. Methods of collecting data with questionnaires, interviews and literature. The respondent's attitude was measured by a 5-level Likert scale and the data obtained was processed with SmartPLS (Partial Least Square) for Windows version 3.2.8. Data analysis used descriptive analysis, and statistical analysis (mediation). The results of the study show that job resources act as full mediation between the relationship between job crafting and work engagement. Likewise, the person-job fit variable also has a full mediating role between the relationship of job crafting and work engagement.

Keyword: *work engagement, job crafting, job resources & person-job fit*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena dan didukung artikel jurnal yang ada, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian tentang peran mediasi person-job fit dan job resources pada job crafting dan work engagement. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan menjelaskan pengaruh antara variabel independen, variabel mediasi dan variabel dependen. Populasi penelitian ini yaitu karyawan PT. Semesta Pelita Harapan dengan sampel sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Sikap responden diukur dengan skala likert 5 tingkatan dan data yang diperoleh diolah dengan SmartPLS (Partial Least Square)for windows versi 3.2.8. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan analisis statistik (mediasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa job resources berperan sebagai pemediasi penuh (full mediation) antara hubungan job crafting dengan work engagement. Begitupula dengan variabel person-job fit juga memiliki peran pemediasi penuh antara hubungan job crafting dengan work engagement.

Kata Kunci: *work engagement, job crafting, job resources & person-job fit*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga bagi perusahaan, karena tanpa mereka sebuah perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatan operasionalnya. Sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan adalah mereka yang bisa dan mau terikat terhadap pekerjaannya (*work engagement*). Seperti yang dikatakan Schaufeli *et. al.* (dalam Ayu, Maarif & Sukmawati, 2017) bahwa *work engagement* diartikan sebagai kondisi mental yang positif, memberikan kepuasan yang berhubungan dengan pekerjaan yang diartikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*). Para pekerja akan mengeluarkan segenap kemampuan mereka tanpa adanya sebuah paksaan karena mereka telah larut dalam pekerjaan yang mereka jalankan.

Dalam dunia bisnis, perusahaan yang lebih unggul adalah perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat *work engagement* tinggi, salah satunya adalah PT. Semesta Pelita Harapan. Perusahaan tersebut memiliki karyawan dengan mental dan energi yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tetap mempertahankan dengan segala upaya meskipun sedang dalam kondisi yang sulit seperti ketika mendapat penugasan di area pegunungan yang penuh batu cadas yang keras untuk dilubangi maupun area terpencil yang tidak dapat dijangkau dengan alat berat. Meskipun dalam kondisi sesulit demikian, para karyawan tetap bekerja dengan baik tanpa kehilangan konsentrasi dalam bekerja. Hal – hal tersebut adalah sebuah makna pekerjaan yang membuat mereka memiliki rasa bangga karena telah terlibat dalam pekerjaan tersebut serta dapat menyelesaikan tantangan dari pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaannya. Keadaan - keadaan itulah yang menandakan kondisi

psikologis positif yang mendukung pekerjaan mereka sehingga memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

PT. Semesta Pelita Harapan memiliki tujuan menjadi perusahaan yang selalu dapat dipercaya oleh mitranya, beberapa diantaranya adalah PT. PLN, PT. Tonggak Ampuh & PT. Tjagrindomas. Untuk dapat mempertahankan kerjasamanya dengan mitra, perusahaan harus memberikan hasil kerja yang memuaskan yang berarti mereka harus tetap berkinerja baik. Menurut Albana (2018), untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, diperlukan rasa keterikatan (*engage*) terhadap pekerjaannya. Karena semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki, semakin tinggi pula kinerja yang diberikan terhadap perusahaan.

Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan bekerja dengan penuh energi dan semangat, hal tersebutlah yang akan memajukan perusahaan dimasa mendatang. Sebaliknya, karyawan yang memiliki *work engagement* rendah dapat menurunkan mutu serta reputasi perusahaan (Palupi, 2015). Karyawan yang tidak *engage* adalah pusat masalah, karena mereka akan kehilangan komitmen dan motivasi (Aktouf dalam Diah, 2015). Dengan kata lain, karyawan akan kehilangan dorongan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, *work engagement* menjadi perhatian penting dalam aspek Sumber Daya Manusia.

Work engagement dapat dibentuk dengan baik oleh banyak faktor salah satunya adalah dengan faktor *job crafting* karyawan, karena memiliki pengaruh positif yang akan meningkatkan keterikatan kerja ketika tingkat *job crafting* yang dimiliki tinggi (Azizah & Ratnaningsih, 2018). Tims & Bakker (dalam Fazriati & Budiono, 2017) mendefinisikan *job crafting* sebagai perubahan batasan-batasan, kondisi tugas pekerjaan, hubungan kerja dan arti dari pekerjaan. Pada PT. Semesta Pelita Harapan, para karyawan lapangan melakukan perubahan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan berupa penambahan unit beton serta mengubah cara penyelesaian pekerjaan demi

mengoptimalkan daya angkut truk & waktu kerja mereka yang dirasa masih lebih. Dalam mendesain ulang aspek tugas tersebut, para karyawan melakukan diskusi dengan rekan – rekan kerja mereka agar pengerjaan penanaman tiang beton terkoordinir dengan baik tanpa adanya miskomunikasi antar rekan dalam tim. Semua itu mereka lakukan karena mereka telah mengubah cara pandang pekerjaan mereka lebih kepada pengabdian kepada masyarakat terutama mereka yang membutuhkan jaringan listrik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa karyawan PT. Semesta Pelita Harapan telah melakukan perubahan batasan-batasan pekerjaan & arti dari pekerjaan mereka, sebagai contoh adalah kebebasan penggeseran koordinat letak penanaman tiang beton selama masih dalam lingkup yang wajar atau tidak terlalu jauh dari koordinat asal. Hal ini adalah sebuah inisiatif para karyawan untuk mengoptimalkan pekerjaan yang mereka laksanakan. Seperti yang diungkapkan Roczniewska & Bakker (2016) bahwa ciri utama *job crafting* adalah modifikasi tugas atau karakteristik pekerjaan atas inisiatif sendiri.

Tidak hanya dengan *job crafting*, *work engagement* dapat dipengaruhi juga oleh *job resources*. *Job resources* akan meningkatkan tingkat *work engagement* karyawan karena faktor-faktornya dapat secara intrinsik memotivasi untuk memenuhi keinginan dasar karyawan atau memotivasi secara ekstrinsik karena berkontribusi untuk pencapaian tujuan kerja (Deviyanti & Sasono, 2015). Karyawan yang terikat dalam pekerjaan mereka akan lebih mencurahkan perhatiannya pada pekerjaan, namun tergantung pula dengan besarnya sumberdaya pekerjaan (*job resources*) yang tersedia. Salah satu contoh *job resources* yang ada pada PT. Semesta Pelita Harapan adalah hubungan baik antar pekerja yang ditunjukkan oleh sikap peduli mereka kepada rekan yang membutuhkan bantuan terutama dalam hal pekerjaan. Tidak hanya itu, sumber daya pekerja menjadi penting bagi karyawan juga karena memberikan keleluasaan dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian yang dimiliki dalam hal pekerjaan.

Phonthatullah (2015) menyatakan bahwa dalam bekerja, karyawan yang memiliki *work engagement* sangat membutuhkan sumber daya ketika mereka bekerja. Sumber daya pekerjaan (*job resources*) menjadi semacam bantuan ketika mereka menghadapi tuntutan dan hambatan kerja. *Job resources* adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) yang diberikan karyawan. *Job resources* juga memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan. Selain itu, menstimulasi pengembangan dan pembelajaran (Ayu, Maarif & Sukmawati, 2017).

Dalam membentuk sebuah keterikatan kerja yang baik faktor kesesuaian diri dengan pekerjaan (*person-job fit*) memiliki pengaruh yang besar (Hanum & Logahan, 2013; Fazriati & Budiono, 2017; Salin, 2018) karena ketika karyawan memiliki kesesuaian dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja dengan segenap kemampuan yang dimiliki. *Person-job fit* adalah keadaan yang menggambarkan adanya kesesuaian atau kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu terhadap karyawan (Cable & DeRue, 2002). Pada karyawan lapangan PT. Semesta Pelita Harapan, peneliti mendapati banyak individu yang memiliki jasmani yang bugar serta memiliki keahlian sesuai dengan spesifikasi pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian tersebut serta dukungan penelitian-penelitian terdahulu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**PERAN MEDIASI PERSON-JOB FIT DAN JOB RESOURCES PADA JOB CRAFTING DAN WORK ENGAGEMENT**”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2010)

purposive sampling adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Seperti yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini karena menitikberatkan pada karyawan PT. Semesta Pelita Harapan yang bekerja di lapangan dengan jumlah 32 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini menghasilkan nilai *loading factor* > 0,70 dan bernilai positif. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan diajukan dengan total 40 item adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menghasilkan nilai *cronbach alpha & composite reliability* variabel independen dan dependen terkait > 0,60 serta nilai AVE > 0,50. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pemilihan variabel penelitian terbukti reliabel dan dapat digunakan sebagai data pengukuran dalam penelitian.

Koefisien determinasi

Tabel I
Hasil Uji Koefisien Determinasi ()

No	Variabel	RSquare	R Square Adjusted
1	<i>Work engagement</i>	0,388	0,356
2	<i>Person-job fit</i>	0,308	0,294
3	<i>Job resources</i>	0,187	0,170

Sumber: SmartPLS 3.2.8

Berdasarkan tabel diatas besarnya R Square adalah 0,388; 0,308 & 0,187 hal ini berarti 38,8% *work engagement* dapat dijelaskan oleh *job crafting* sedangkan sisanya (100%-38,8%)= 61,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar model; 30,8% *person-job fit* dapat dijelaskan oleh *job crafting* sedangkan sisanya (100%-30,8%)= 69,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar model dan 18,7% *job resources* dapat dijelaskan oleh *job crafting*. Sedangkan sisanya (100%-18,7%)= 81,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Uji Effect size

Tabel II
Hasil Uji Effect size()

No	Variabel	fSquare	Rating
1	Job crafting-Work engagement	0,029	Small
2	Job crafting-Job resources	0,368	Large
3	Job resources-Work engagement	0,277	Medium
4	Job crafting -Person-job fit	0,794	Large
5	Person-job fit-Work engagement	0,435	Medium

Sumber: SmartPLS 3.2.8

Berdasarkan data tersebut, sebagian prediktor variabel laten memiliki pengaruh yang menengah dan besar terkecuali prediktor *job crafting - work engagement*.

Uji Predictive Relevance

Tabel III
Hasil Uji Predictive relevance (Q^2)

No	Variabel	QSquare	Status
1	Work engagement	0,307	Predictive relevance
2	Person-job Fit	0,219	Predictive relevance
3	Job resources	0,142	Predictive relevance

Sumber: SmartPLS 3.2.8

Berdasar data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki relevansi prediksi karena > 0 .

Uji Goodness of Fit Index

Tabel IV
Hasil Uji GoF

GoF	Rating
0,414	Large

Sumber: SmartPLS 3.2.8

Dari tabel tersebut menggambarkan bahwa tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan dengan data yang sebenarnya adalah besar. Berdasarkan pengujian , dan *GoF* terlihat bahwa model yang dibentuk adalah robust sehingga pengujian hipotesa dapat dilakukan.

Uji Hipotesis

Tabel V

Path Coefficients direct effect

Jalur	O	Mean	STDEV	T values	P Values
Job crafting -> Work engagement	0,462	0,503	0,226	2,045	0,007
Job crafting -> Job resources	0,516	0,519	0,157	3,279	0,001
Job resources -> Work engagement	0,587	0,611	0,102	5,748	0,000
Job crafting -> Person-job fit	0,642	0,654	0,145	4,569	0,000
Person-job fit -> Work engagement	0,699	0,684	0,088	7,636	0,000

Sumber: SmartPLS 3.2.8.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* dengan hasil uji koefisien beta sebesar 0,462 atau 46,2% dengan *T-values* 2,045 $> 1,96$ dan *P-values* 0,007 $< 0,050$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *job crafting* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work engagement* sehingga diterima. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azizah & Ratnaningsih (2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *job crafting* terhadap *job resources* dengan hasil uji koefisien beta sebesar 0,516 atau 51,6% dengan *T-values* 3,279 $> 1,96$ dan *P-values* 0,001 $< 0,050$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *job crafting* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *job resources* sehingga diterima. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heuval, Demerouti & Peeters (2015) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job resource*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* dengan hasil uji koefisien beta sebesar 0,587 atau 58,7% dengan *T-values* 5,748 $> 1,96$ dan *P-values* 0,000 $< 0,050$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *job resources* memiliki pengaruh positif yang signifikan

terhadap *work engagement* sehingga diterima. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu, Maarif & Sukmawati(2015) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *job resources* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *job crafting* terhadap *person-job fit* dengan hasil uji koefisien beta sebesar 0,642 atau 64,2% dengan *T-values* 4,569 > 1,96 dan *P-values* 0,000 < 0,050 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *job crafting* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Deviyanti & Sasono(2015) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *person-job fit*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *person-job fit* terhadap *work engagement* dengan hasil uji koefisien beta sebesar 0,669 atau 66,9% dengan *T-values* 7,636 > 1,96 dan *P-values* 0,000 < 0,050 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *person-job fit* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* sehingga diterima. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fazriati & Budiono(2017) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Uji Mediasi

Tabel VI
Path Coefficients Indirect Effect

Jalur	O	Mean	STDEV	T values	P Values
<i>Person-job fit - Work engagement</i>	0,592	0,599	0,174	3,409	0,001
<i>Job resources - >Work engagement</i>	0,413	0,397	0,163	2,527	0,015
<i>Job crafting - Work engagement</i>	-0,163	-0,166	0,240	0,677	0,485

<i>Job crafting - Person-job fit</i>	0,665	0,662	0,129	5,171	0,000
<i>Job crafting -Job resources</i>	0,519	0,507	0,163	3,183	0,001

Sumber: SmartPLS 3.2.8.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (*work engagement*) terkecuali variabel independen *job crafting* sehingga & diterima.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuisioner tentang *Job crafting* terhadap *Work engagement* yang dimediasi oleh *Person-job fit* dan *Job resources* di PT. Semesta Pelita Harapan dengan 32 responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan lapangan PT. Semesta Pelita Harapan.
- 2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job resources* pada karyawan lapangan PT. Semesta Pelita Harapan.
- 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan lapangan PT. Semesta Pelita Harapan.
- 4) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job resources* memediasi penuh pengaruh antara *job crafting* terhadap *work engagement* pada karyawan lapangan PT. Semesta Pelita Harapan.
- 5) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person-job fit* pada karyawan lapangan PT. Semesta Pelita Harapan.
- 6) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan lapangan PT. Semesta Pelita Harapan.
- 7) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *person-job fit* memediasi penuh pengaruh antara *job crafting* terhadap *work engagement* pada karyawan lapangan PT. Semesta Pelita Harapan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut :

- 1) PT. Semesta Pelita Harapan sebaiknya mempertahankan tingkat *job crafting* karyawannya dengan cara tetap memberikan keleluasaan pengerjaan tugas selama masih dalam kondisi *safety* (aman).
- 2) PT. Semesta Pelita Harapan sebaiknya meingkatkan *job resources* dengan menambah intensitas hubungan yang baik dalam perusahaan dan menambah program pemberdayaan.
- 3) PT. Semesta Pelita Harapan sebaiknya mempertahankan *person-job fit* dengan tetap menempatkan karyawannya sesuai kemampuan yang mereka miliki dan minat yang mereka inginkan.
- 4) PT. Semesta Pelita Harapan juga sebaiknya mempertahankan *work engagement* yang tinggi pada karyawannya agar tetap tercipta pengerjaan proyek yang tepat waktu dan memuaskan mitra pada tiap tahunnya.
- 5) Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambah/mengganti variabel lain yang mungkin dapat memediasi pengaruh variabel *job crafting* terhadap *work engagement*, serta penggantian *locus* penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh *Job Demands, Job Resources* dan *Personal Resource* terhadap *Work Engagement*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12.
- Albana, H. (2018). Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh *Work Engagement* di PT. Terminal Teluk Lamong, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1).
- 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. *Empati*, 7(2), 167- 173.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). *Burnout and work engagement: The JD-R approach*. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389-411.
- Bimantri, P. (2015). Pengaruh *job demands, personal resources*, dan jenis kelamin terhadap *work engagement*. Skripsi Sarjana. Jakarta : Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). *The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions*. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. (2015). *Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing*. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87-96.
- Deviyanti, A. D., & Sasono, A. D. (2015). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*) dengan Keterikatan Kerja (*Work Engagement*) sebagai Mediator terhadap Perilaku Proaktif (Studi Pada Karyawan PT RGA International Indonesia). *Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol, 1*(1).
- Fazriati, N. 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).
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*. Edisi keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. & Latan, Hengky. 2015. *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Edisi 2. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). *Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study*. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 11-20.
- Han, T. S., Chiang, H. H., McConville, D., & Chiang, C. L. (2015). *A longitudinal investigation of person-organization fit, person-job fit, and contextual performance: The mediating role of psychological ownership*. *Human Performance*, 28(5), 425-439.
- Juliati, J., Purnamasari, Y., Anggraeni, R. N., Sulistari, S., Purnamasari, R., Tama, F. E. S., ... & Tesalonik, O. (2015). Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* pada OCB. In *Management Dynamic Conference [MADIC]* (Vol. 1, No. 1).
- Kooij, D. T., van Woerkom, M., Wilkenloh, J., Dorenbosch, L., & Denissen, J. J. (2017). *Job crafting towards strengths and interests: The effects*

- of a job crafting intervention on person–job fit and the role of age. *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 971.
- Lu, C. Q., Wang, H. J., Lu, J. J., Du, D. Y., & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142-152.
- Nabila Hanum, P. R. I. T. A., & Logahan, J. M. (2014). Analisis Pengaruh Person-Job Fit dan Person- Organization Fit terhadap Work Engagement Karyawan pada PT. Arvindo Ciptagemilang, Kantor Pusat (Doctoral dissertation, BINUS).
- Noerant, S. O., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Engagement pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Empati*, 6(4), 354-361.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141.
- Phonthatullah, F. (2015). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, sumber daya pekerjaan, dan job crafting terhadap work engagement. Skripsi Sarjana. Jakarta : Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah.
- Putri, N. S., & Setiawan, H. H. (2018). Pengaruh Job Embeddedness dan Work Engagement terhadap Turnover Intention Karyawan PT Surya Donasin (Cabang Subang). Skripsi Sarjana. Bandung : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung
- Rahmawati, A. N. (2016). Hubungan Antara Work Engagement dan Work-Family Conflict yang Dimoderasi oleh Conscientiousness (Studi pada Karyawati di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2).
- Ringle, C. M., Wende, S., dan Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
- Roczniewska, M., & Bakker, A. B. (2016). Who seeks job resources, and who avoids job demands? The link between dark personality traits and job crafting. *The Journal of Applied Psychology*, 150(8), 1026-1045.
- Salim, Ukhti M. R. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Job Crafting terhadap Work Engagement dan Person-job fit sebagai variabel mediasi. Skripsi Sarjana. Kebumen : Program Studi Manajemen STIE Putra bangsa.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methode for Business*. Edisi 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, D dan Sugiarto. 2006. *Metode statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2).
- Solihin, M. Dan Ratmono, D. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. Edisi . Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173- 186.
- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2018). Facilitating interns' performance: The role of job resources, basic need satisfaction and work engagement. *Career Development International*, 23(4), 382-396.
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. C. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 511-532.
- 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.