

***SINERGIC WORKING CONGRUENCE
DALAM UPAYA PENINGKATAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN
LULUSAN PENDIDIKAN TINGGI VOKASI***

Studi Empiris Pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia

DISERTASI



NURUL IMANI KURNIAWATI

12020121510004

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Nurul Imani Kurniawati
NIM : 12020121510004

Dengan ini saya menyatakan bahwa disertasi dengan judul “*Sinergic Working Congruence* Dalam Upaya Peningkatan *Employee Engagement* Pada Karyawan Lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi” adalah benar hasil karya saya, kecuali kutipan dan sumber informasi yang dijelaskan sumbernya oleh penulis. Disertasi ini belum pernah digunakan untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi lain. Jika dikemudian hari ditemukan hal yang dinilai tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia untuk bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 5 Agustus 2024

Yang menyatakan

FEB UNDIP

Nurul Imani Kurniawati

LEMBAR PENGESAHAN

***SINERGIC WORKING CONGRUENCE* DALAM UPAYA PENINGKATAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN
LULUSAN PENDIDIKAN TINGGI VOKASI**

Studi Empiris Pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia

Oleh:

NURUL IMANI KURNIAWATI
NIM : 12020121510004

Telah disetujui untuk melaksanakan
Ujian Promosi pada program Doktor Ilmu Ekonomi
Universitas Diponegoro

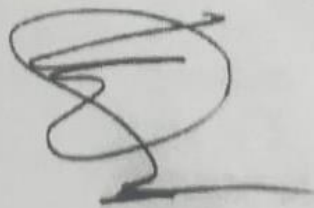
Diterima dan disetujui pada tanggal
5 Agustus 2024

Promotor



SENARANG
Prof. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si.

Co-Promotor



Dr. Edy Raharja, S.E., M.Si

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Job Crafting, Meaningful Work, and Work Passion on Employee Engagement by introducing a new concept, Sinergic Working Congruence, as a mediating variable. The main problem addressed in this research is the low level of Employee Engagement among employees who are graduates of vocational higher education in logistics service companies in Indonesia.

The sample of this study consists of 200 employees selected from Vocational Higher Education graduates. Data were collected and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the assistance of the Analysis of Moment Structure (AMOS) software.

The results of the study indicate that Job Crafting does not have a significant effect on Employee Engagement, Job Crafting has a significant effect on Meaningful Work, Meaningful Work has a significant effect on Employee Engagement, Job Crafting has a significant effect on Employee Engagement through Sinergic Working Congruence, Meaningful Work has a significant effect on Employee Engagement through Sinergic Working Congruence, Work Passion does not have a significant effect on Employee Engagement, Work Passion has a significant effect on Employee Engagement through Sinergic Working Congruence, and Sinergic Working Congruence has a significant effect on Employee Engagement.

This study provides theoretical contributions by identifying the crucial role of Sinergic Working Congruence in mediating the relationships between Job Crafting, Meaningful Work, and Work Passion with Employee Engagement. The findings are expected to offer insights for management in logistics companies to develop strategies to enhance employee engagement.

Keyword : Job Crafting, Meaningful Work, Work Passion, Employee Engagement, Sinergic Working Congruence

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Job Crafting*, *Meaningful Work*, dan *Work Passion* terhadap *Employee Engagement* dengan mengembangkan konsep kebaruan yaitu *Sinergic Working Congruence* sebagai variabel mediasi. Masalah utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah terdapat tingkat *Employee Engagement* yang rendah pada karyawan lulusan pendidikan tinggi Vokasi di perusahaan penyedia jasa logistik di Indonesia.

Sampel penelitian ini melibatkan 200 karyawan yang dipilih dari lulusan Pendidikan Tinggi Sekolah Vokasi. Data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program *Analysis of Moment Structure* (AMOS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*, *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap *Meaningful Work*, *Meaningful Work* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*, *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*, *Meaningful Work* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*, *Work Passion* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*, *Work Passion* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*, dan *Sinergic Working Congruence* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan mengidentifikasi peran penting *Sinergic Working Congruence* dalam memediasi hubungan antara *Job Crafting*, *Meaningful Work*, dan *Work Passion* dengan *Employee Engagement*. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan logistik dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan keterikatan karyawan.

Kata Kunci : *Job Crafting*, *Meaningful Work*, *Work Passion*, *Employee Engagement*, *Sinergic Working Congruence*

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul **“*Sinergic Working Congruence Dalam Upaya Peningkatan Employee Engagement Pada Karyawan Lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi Studi Empiris Pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik Di Indonesia*”** yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh derajat sarjana S-3 Program Doktor Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan disertasi ini, khususnya kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Diponegoro, beserta jajaran, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk melanjutkan studi.
2. Prof. Faisal, S.E., M.Si., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, beserta jajaran, atas kesempatan dan dukungan yang diberikan kepada penulis sebagai bagian dari Program Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Prof. Anis Chariri, SE., MCom., PhD., Ak., CA., CfrA dan Dr. Farida Indriani, M.M., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Program Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, beserta seluruh staf administrasi yang selalu memberikan pelayanan dan dukungan akademik dengan penuh perhatian selama penulis menempuh studi.
4. Prof. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si, selaku Promotor yang sangat dihormati dan dibanggakan oleh penulis, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan dan memberikan saran serta perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini dengan baik dan tepat waktu.

5. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si, selaku Co-Promotor yang telah mencurahkan perhatian, tenaga serta dorongan kepada penulis hingga selesainya disertasi ini dengan baik dan tepat waktu.
6. Bapak/Ibu Dosen penguji sejak Ujian Pra Proposal hingga Ujian Promosi, yaitu Dr. Mahfudz, S.E, M.T., Dr. Indi Djastuti, M.S., Dr. Fuad Mas'ud, MIR., Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si., Dr. E., Dra. Intan Ratna Wati, M.Si., dan penguji eksternal Prof. Dr. H. Bambang Dwi Suseno, M.M. yang telah memberikan saran dan kritiknya yang membangun demi perbaikan dan kesempurnaan disertasi ini.
7. Segenap Bapak dan Ibu Dosen PDIE FEB Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, pengalaman, dan bantuan yang bermanfaat bagi penulis selama menempuh studi.
8. Segenap Bapak dan Ibu karyawan Program Doktor Ilmu Ekonomi (PDIE) FEB Universitas Diponegoro Semarang yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan studi.
9. Ayahanda, Alm Ir. Zamrowi Soejoeti, M.M dan Ibunda tercinta Dra. Wati Broto, Papa Mertua Prof. Ir. Sunarso, M.S., Ph.D dan Mama Mertua Ir. Ernawati yang telah memberikan cinta tanpa syarat, dukungan tanpa batas, inspirasi yang tak terhingga, dan semangat positif yang menjadi pilar kuat dalam perjalanan yang penuh perjuangan ini. Terima kasih atas segala doa dan nasehat yang selalu diberikan.
10. Suamiku tercinta Bagas Dwi Purnanto, S.E., M.M., yang telah memberikan segala curahan kasih sayang, doa dan perhatiannya yang luar biasa sehingga penulis terdorong untuk dapat menyelesaikan disertasi ini dengan baik untuk mewujudkan cita-cita penulis dan memenuhi harapan keluarga. Andrea Kinarian Fadheela, putri kecilku tersayang, yang atas kehadiranmu telah memberikan semangat untuk terus berjuang dapat menyelesaikan disertasi ini dengan baik.
11. Saudara-saudaraku yang selalu saya sayangi dan banggakan, mas dan mba Edwinirwan Senoaji, S.E., M.M., Nuraini Kusumawati, S.E., Nuli Rakhmad

Widodo, S.T., M.Sc., Nurlia Khoirunnisaa, S.Psi, Adhi Pratama S.T., M.M., Tutus Maya Widayanti, S.T., M.M.

12. Rekan kerja, Bapak dan Ibu di Departemen Bisnis Sekolah Vokasi Universitas Diponegoro, khususnya Prodi Manajemen dan Administrasi Logistik yang selalu memberikan semangat dan dukungannya agar peneliti dapat menyelesaikan disertasi ini dengan baik dan tepat waktu.
13. Pihak Asosiasi dan perusahaan pada sektor logistik, Bp Teguh Arif Handoko, S.E., Msi selaku Ketua Umum DPW ALFI Jateng & DIY; Bp Suprpto Suwaji, SE, MM, CPSCM selaku Direktur Eksekutif AFFA dan Waketum Dewan Pimpinan Pusat ALFI/ILFA Bidang Hubungan Internasional dan Pengembangan Kapasitas/SDM; Bp Muhammad Gobel selaku Ketua Umum DPW ALFI Kalimantan Timur; Bp Sebastian Wibisono selaku Ketua Umum DPW ALFI Jawa Timur, Bp Syam selaku pengurus DPW ALFI Lampung, Bp Hamdan selaku pengurus DPW ALFI Kalimantan Selatan Banjarmasin; Bp Hari Ratmoko, S.Kom selaku Ketua Umum DPC INSA (Indonesia National Shipowners' Association-INSA) Semarang; Bp Raymond Christopher Lantang, S.H. selaku Ketua Dewan Pengurus Wilayah (DPW) Asosiasi Depo Kontainer Indonesia (ASDEKI) Jawa Tengah; Bp Delly selaku Ketua Umum DPW Indonesia Shipping Agency Association (ISAA) Jateng & DIY, Bp Raymond dan Bp Kurnia PT. Sricon Logistik Indonesia, Bp Nyoman selaku General Manager PT Pelindo Terminal Petikemas, Bp Sufi PT. Garbantara Depo Peti Kemas, Bp Yudi (Branch Manager PT Samudra Indonesia), Ketua Umum DPW Asperindo Jateng & DIY, dan semua pihak atas dukungan dan kerjasamanya dalam penyebaran kuesioner untuk penelitian ini. Bantuan yang diberikan sangat berharga dan telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kelancaran dan keberhasilan penelitian ini. Tanpa dukungan dan bantuannya, penelitian ini tidak akan dapat terlaksana dengan baik.
14. Responden, karyawan yang bekerja pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia.
15. Semua teman-teman Program Doktor Ilmu Ekonomi (PDIE) FEB Universitas Diponegoro, terutama PDIE MSDM Angkatan 2021 yaitu mba Dian, mas

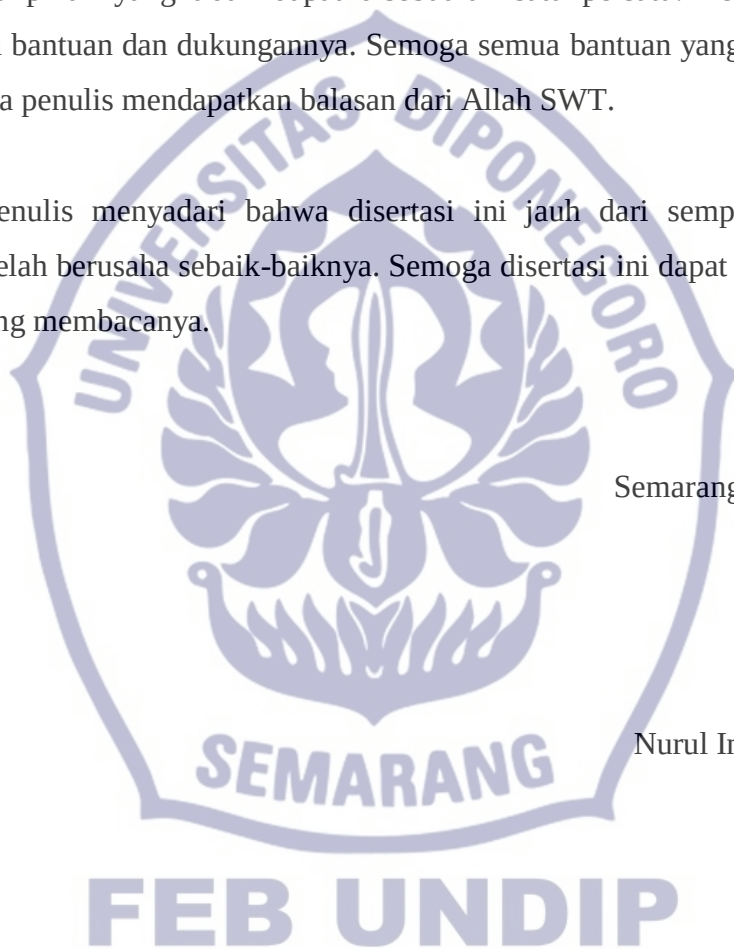
Aulia dan mas Alfato terima kasih atas segala bantuan, dorongan, dan kebersamaannya selama ini.

16. Staf administrasi, Mba Lina, Mas Aris, dan Mas Supriyono serta semua tim administrasi atas bantuan dan dukungan yang diberikan selama penulis menempuh studi.
17. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas segala bantuan dan dukungannya. Semoga semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini jauh dari sempurna, walaupun penulis telah berusaha sebaik-baiknya. Semoga disertasi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membacanya.

Semarang, Agustus 2024

Penulis,
Nurul Imani Kurniawati



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Pengantar	1
1.2. Latar Belakang Penelitian.....	3
1.3. <i>Research Gap</i>	36
1.3.1. <i>Evidence Gap</i>	36
1.3.1. <i>Empirical Gap</i>	38
1.3.3. <i>Conceptual Gap</i>	42
1.3.4. <i>Methodology Gap</i>	43
1.3.5. <i>Grand Theoretical Gap</i>	45
1.4. Perumusan Masalah.....	48
1.5. Pertanyaan Penelitian	50
1.6. Tujuan Penelitian.....	51
1.6.1. Tujuan Umum	51
1.6.2. Tujuan Khusus	51
1.8. Orisinalitas Penelitian.....	53
1.9. Justifikasi Penelitian	55
1.10. Sistematika Penulisan Disertasi.....	57

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL

EMPIRIS	59
2.1. Pengantar	59
2.2. Pengembangan Proporsi	60
2.3. Teori Utama (<i>Grand Theory</i>)	62
2.3.1. <i>Job Demands-Resources</i> (JD-R).....	62
2.4. Pengembangan Model Teoritikal Dasar	65
2.5. Pengembangan Model Empiris Penelitian.....	86
2.5.1. <i>Employee Engagement</i>	86
2.5.1.1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	86
2.5.1.2. Dimensi <i>Employee Engagement</i>	89
2.5.1.3. Tipe <i>Employee Engagement</i>	90
2.5.1.4. Faktor yang berkaitan dengan <i>Employee Engagement</i>	91
2.5.1.5 <i>State of the art Employee Engagement</i>	92
2.5.2. <i>Sinergic Working Congruence</i>	93
2.5.2.1. Pengertian <i>Sinergic Working Congruence</i>	93
2.5.2.2. Dimensi <i>Sinergic Working Congruence</i>	96
2.5.2.3 <i>State of the art Sinergic Working Congruence</i> .	106
2.5.3. <i>Meaningful Work</i>	107
2.5.3.1. Pengertian <i>Meaningful Work</i>	107
2.5.3.2. Aspek-aspek <i>Meaningful Work</i>	109
2.5.3.3 <i>State of the art Meaningful Work</i>	110
2.5.4. <i>Job Crafting</i>	111
2.5.4.1. Pengertian <i>Job Crafting</i>	111
2.5.4.2. Dimensi <i>Job Crafting</i>	114
2.5.4.3 <i>State of the art Job Crafting</i>	122
2.5.5. <i>Work Passion</i>	124
2.5.5.1. Pengertian <i>Work Passion</i>	124
2.5.5.2. Aspek <i>Work Passion</i>	126
2.5.5.3 <i>State of the art Work Passion</i>	130

2.6.	Pengaruh antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	131
2.6.1.	Pengaruh Job Crafting terhadap <i>Employee Engagement</i> ..	131
2.6.2.	Pengaruh <i>Job Crafting</i> terhadap <i>Meaningfull Work</i>	133
2.6.3.	Pengaruh <i>Meaningfull Work</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	135
2.6.4.	Pengaruh <i>Job Crafting</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> melalui <i>Sinergic Working Congruence</i>	137
2.6.5.	Pengaruh <i>Meaningfull Work</i> terhadap <i>Employee</i> <i>Engagement</i> melalui <i>Sinergic Working Congruence</i>	139
2.6.6.	Pengaruh <i>Work Passion</i> terhadap <i>Employee</i> <i>Engagement</i>	140
2.6.7.	Pengaruh <i>Work Passion</i> terhadap <i>Sinergic Working</i> <i>Congruence</i> melalui <i>Sinergic Working Congruence</i>	141
2.6.8.	Pengaruh <i>Sinergic Working Congruence</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	143
2.7.	Model Empiris	143
2.8.	Hipotesis	144
BAB III	METODE PENELITIAN	146
3.1.	Pengantar	146
3.2.	Jenis Penelitian	147
3.3.	Variabel Penelitian	147
3.4.	Definisi Operasional	148
3.5.	<i>Logical Connection Framework</i>	154
3.5.1.	<i>Logical Connection Framework</i> JC→EE	155
3.5.2.	<i>Logical Connection Framework</i> JC→MW	156
3.5.3.	<i>Logical Connection Framework</i> MW→EE	156
3.5.4.	<i>Logical Connection Framework</i> WP→EE.....	157
3.5.5.	<i>Logical Connection Framework</i> SWC→EE	157
3.6.	Populasi dan Sampel.....	158
3.6.1.	Populasi	158

3.6.2. Sampel.....	158
3.6.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	159
3.7. Metode Pengumpulan Data	162
3.8. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen	165
3.8.1. Uji Validitas	165
3.8.2. Uji Reliabilitas.....	166
3.9. Analisis Data	168
3.9.1. Analisis Deskriptif.....	168
3.9.2. Analisis Inferensial.....	169
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	182
4.1 Pengantar	182
4.2 Deskripsi Umum Responden.....	183
4.2.1 Distribusi Frekuensi Demografi	183
4.2.1.1 Distribusi Frekuensi Demografi Responden Berdasarkan Usia.....	184
4.2.1.2 Distribusi Frekuensi Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	186
4.2.1.3 Distribusi Frekuensi Demografi Responden Berdasarkan Masa Kerja	187
4.2.1.4 Distribusi Frekuensi Demografi Responden Berdasarkan Unit Kerja (Kota dan Provinsi).....	188
4.2.1.5 Distribusi Frekuensi Demografi Responden Berdasarkan Jabatan	189
4.3 Analisis Deskriptif Variabel menggunakan Angka Indeks	191
4.3.1 Analisis Deskriptif Angka Indeks Variabel <i>Employee Engagement</i>	192
4.3.2 Analisis Deskriptif Angka Indeks Variabel <i>Sinergic Working Congruence</i>	201
4.3.3 Analisis Deskriptif Angka Indeks Variabel <i>Job Crafting</i>	212

4.3.4	Analisis Deskriptif Angka Indeks Variabel <i>Meaningful Work</i>	217
4.3.5	Analisis Deskriptif Angka Indeks Variabel <i>Work Passion</i>	219
4.4	Pilot Tes.....	222
4.4.1	Pengujian Instrumen Penelitian	222
4.5	Hasil Pengolahan Data Analisis Inferensial	224
4.5.1	Pengujian Data Dengan <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i>	224
4.5.1.1	Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) Variabel Eksogen	225
4.5.1.2	Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) Variabel Endogen	227
4.5.2	Hasil Uji Asumsi <i>Structural Equation Model (SEM)</i>	230
4.5.2.1	Hasil Pengujian Normalitas	230
4.5.2.2	Pengujian Data <i>Outlier</i>	232
4.5.2.3	Pengujian Multicollinierity dan Singularity	233
4.5.3	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	234
4.5.3.1	Uji Validitas.....	235
4.5.3.1.1	Uji Validitas Diskriminan	235
4.5.3.1.2	Uji Validitas Diskriminan	237
4.5.3.2	Uji Reliabilitas	239
4.5.4	Pengujian <i>Goodness of Fit</i>	251
4.5.5	Interpretasi dan modifikasi model dengan Pengujian Residual.....	252
4.5.6	Analisis Pengujian <i>Structural Equation Model (SEM)</i>	256
4.5.7	Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	259
4.6.	Pengujian Hipotesis	264
4.6.1	Pengaruh <i>Job Crafting</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	266
4.6.2	Pengaruh <i>Job Crafting</i> Terhadap <i>Meaningfull Work</i>	275

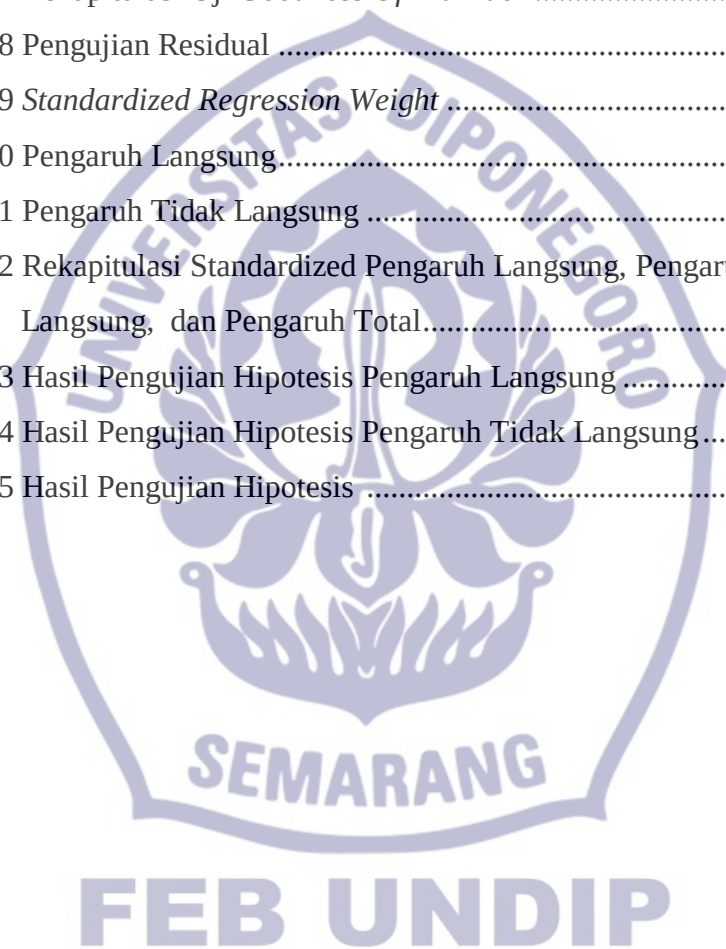
4.6.3	Pengaruh <i>Meaningfull Work</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	282
4.6.4	Pengaruh <i>Job Crafting</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> melalui <i>Sinergic Working Congruence</i>	292
4.6.5	Pengaruh <i>Meaningfull Work</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> melalui <i>Sinergic Working Congruence</i>	297
4.6.6	Pengaruh <i>Work Passion</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	300
4.6.7	Pengaruh <i>Work Passion</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> melalui <i>Sinergic Working Congruence</i>	307
4.6.8	Pengaruh <i>Sinergic Working Congruence</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	311
4.7	Temuan Empiris Novelty	323
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN TEMUAN PENELITIAN		327
5.1	Pengantar	327
5.2	Kesimpulan Penelitian.....	328
5.3	Temuan Penelitian.....	346
5.4	Implikasi Penelitian	348
5.4.1	Implikasi Teoritis.....	348
5.4.2	Implikasi Manajerial	366
5.5	Keterbatasan Penelitian	376
5.6	Agenda Penelitian Mendatang.....	377
DAFTAR PUSTAKA		380
LAMPIRAN		403

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Survai Pentingnya Implementasi <i>Employee Engagement</i> pada Tataran Organisasi.....	6
Tabel 1.2	Hasil Survai Pendahuluan Tingkat <i>Employee Engagement</i> pada Perusahaan penyedia jasa logistik di Indonesia	17
Tabel 1.3	Hasil Survai Pendahuluan Perbandingan Praktek <i>Employee Engagement</i> Karyawan Lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi dan Non Vokasi di Perusahaan penyedia jasa logistik.....	18
Tabel 1.4	Rekapitulasi Hasil Survai Pendahuluan Perbandingan Praktek <i>Employee Engagement</i> Karyawan Lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi dan Non Vokasi di Perusahaan penyedia jasa logistik.....	19
Tabel 1.5	<i>Antecedents Employee Engagement</i>	25
Tabel 1.6	<i>Empirical Gap</i>	38
Tabel 1.7	<i>Conceptual Gap</i>	42
Tabel 1.8	Methodology Gap – Populasi.....	44
Tabel 1.9	Methodology Gap – Teknik Analisis	45
Tabel 1.10	<i>Grand Theoretical Gap</i>	46
Tabel 2.1	Inkonsistensi <i>Job Crafting</i> terhadap <i>Employee Engagament</i>	65
Tabel 2.2	Inkonsistensi <i>Meaningful Work</i> terhadap <i>Employee Engagament</i>	66
Tabel 2.3	Inkonsistensi <i>Job Crafting</i> terhadap <i>Meaningful Work</i>	66
Tabel 2.3	State of the art <i>Employee Engagement</i>	92
Tabel 2.4	State of the art <i>Sinergic Working Congruence</i>	106
Tabel 2.5	State of the art <i>Meaningful work</i>	110
Tabel 2.6	State of the art <i>Job Crafting</i>	122
Tabel 2.7	State of the art <i>Work Passion</i>	130
Tabel 3.1	Pengembangan Indikator <i>Job Crafting</i>	149
Tabel 3.2	Pengembangan Indikator <i>Work Passion</i>	150
Tabel 3.3	Pengembangan Indikator <i>Meaningful Work</i>	151
Tabel 3.4	Pengembangan Indikator <i>Sinergic Working Congruence</i>	152

Tabel 3.5	Pengembangan Indikator <i>Employee Engagement</i>	154
Tabel 3.6	Pengembangan Persamaan Pengukuran (<i>Measurement Model</i>)	172
Tabel 3.7	Pengembangan Persamaan Struktural	174
Tabel 3.8	Tabel <i>Goodness of Fit Index</i>	181
Tabel 4.1.	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	184
Tabel 4.2.	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	186
Tabel 4.3.	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	187
Tabel 4.4.	Jumlah Responden Berdasarkan Unit Kerja (Kota dan Provinsi)	188
Tabel 4.5.	Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan.....	189
Tabel 4.6.	Hasil Nilai Indeks Variabel <i>Employee Engagement</i>	193
Tabel 4.7.	Analisis Deskriptif Persepsi Responden terhadap Variabel <i>Employee Engagement</i>	199
Tabel 4.8.	Hasil Perhitungan Angka Indeks Variabel <i>Sinergic Working Congruence</i>	201
Tabel 4.9.	Analisis Deskriptif Persepsi Responden terhadap Variabel <i>Sinergic Working Congruence</i>	209
Tabel 4.10.	Hasil Nilai Indeks Variabel <i>Job Crafting</i>	212
Tabel 4.11.	Analisis Deskriptif Analisis Deskriptif Persepsi Responden Variabel <i>Job Crafting</i>	215
Tabel 4.12.	Hasil Nilai Indeks Variabel <i>Meaningful Work</i>	217
Tabel 4.13.	Analisis Deskriptif Persepsi Responden terhadap Variabel <i>Meaningful Work</i>	219
Tabel 4.14.	Hasil Nilai Indeks Variabel <i>Work Passion</i>	220
Tabel 4.15.	Analisis Deskriptif Persepsi Responden terhadap Variabel <i>Work Passion</i>	221
Tabel 4.16	Hasil Uji Instrumen Penelitian	222
Tabel 4.17	Hasil Normalitas Multivariat	230
Tabel 4.18	Hasil Normalitas Univariat	231
Tabel 4.19	Hasil Outlier Univariat Data Full Model SEM	232
Tabel 4.20	Hasil Pengujian Multikolinieritas	234
Tabel 4.21	Hasil Uji Validitas Konvergen	235

Tabel 4.22 Nilai akar kuadrat AVE dan nilai korelasi antar konstruk	238
Tabel 4.23 Nilai Validitas Diskriminan Fornel-Larcker Criterion.....	239
Tabel 4.24 Hasil <i>Composite Reliability</i>	240
Tabel 4.25 Nilai AVE	244
Tabel 4.26 Hasil perhitungan <i>Composite Reliability</i> dan AVE	248
Tabel 4.27 Rekapitulasi Uji <i>Goodness Of Fit Index</i>	251
Tabel 4.28 Pengujian Residual	254
Tabel 4.29 <i>Standardized Regression Weight</i>	257
Tabel 4.30 Pengaruh Langsung.....	260
Tabel 4.31 Pengaruh Tidak Langsung	260
Tabel 4.32 Rekapitulasi Standardized Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total.....	261
Tabel 4.33 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung	265
Tabel 4.34 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	265
Tabel 4.35 Hasil Pengujian Hipotesis	266



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Sistematika Penulisan Bab I	2
Gambar 1.2	Tingkat <i>employee engagement</i> Tahun 2021	8
Gambar 1.3	<i>Regional Ranking Employee Engagement</i> Tahun 2024	9
Gambar 1.4	Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Logistik Indonesia	12
Gambar 2.1	Sistematika Penulisan Bab II.....	59
Gambar 2.2.	Model <i>Job Demands-Resources</i>	63
Gambar 2.3.	Model Teoritikal Dasar.....	67
Gambar 2.4.	Sintesis Kebaruan	68
Gambar 2.5.	Piktografis <i>Novelty</i>	84
Gambar 2.6	Model Empiris Penelitian	144
Gambar 3.1	Sistematika Penulisan Bab III	146
Gambar 3.2	Pengembangan diagram alur (Path Diagram).....	177
Gambar 4.1	Sistematika Penulisan Bab IV	182
Gambar 4.2.	Hasil CFA Variabel <i>Job Crafting</i>	226
Gambar 4.3.	Hasil CFA Variabel <i>Work Passion</i>	227
Gambar 4.4.	Hasil CFA Variabel <i>Meaningful Work</i>	228
Gambar 4.5.	Hasil CFA Variabel <i>Sinergic Working Congruence</i>	228
Gambar 4.6	Hasil CFA Variabel <i>Employee Engagement</i>	229
Gambar 4.7.	Full Model SEM (Nilai Standardized/ Koefisien).....	256
Gambar 5.1	Sistematika Penulisan Bab V	327

BAB I

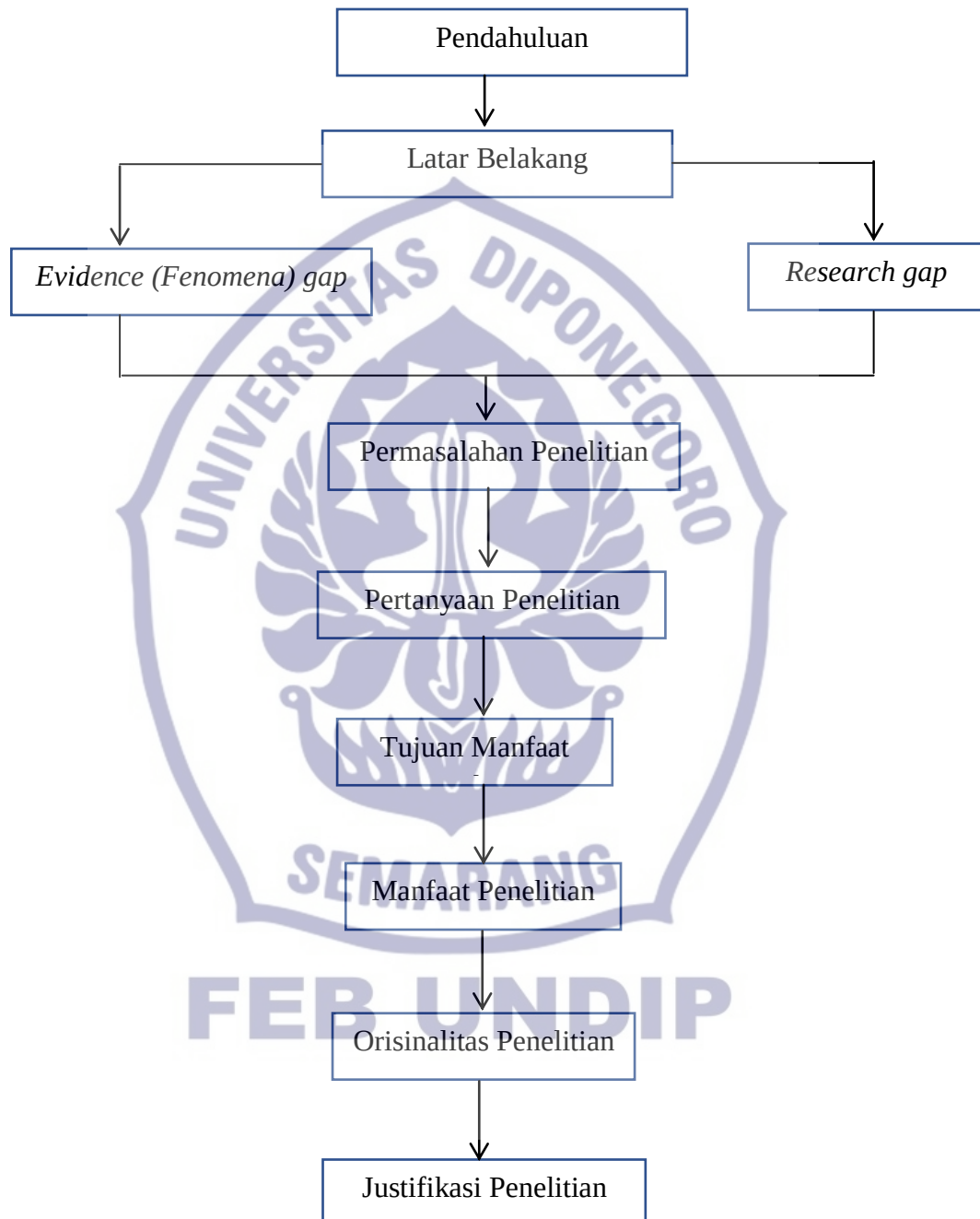
PENDAHULUAN

1.1. Pengantar

Pada Bab I mencakup latar belakang masalah yang menjadi dasar pengungkapan konsep dan alasan yang mendorong untuk pelaksanaan penelitian. Pemikiran ini berasal dari *research gap* dan fenomena bisnis yang relevan. *Research gap* akan memberikan gambaran mengenai kesenjangan pada hasil penelitian sebelumnya. Pada fenomena bisnis akan mengulas tentang perkembangan yang terjadi pada sektor logistik yang selanjutnya menjadi obyek penelitian pada studi ini. Berdasarkan *research gap* dan fenomena bisnis akan ditemukan adanya permasalahan yang memerlukan pengembangan untuk merumuskan masalah dan pertanyaan penelitian, dilanjutkan dengan tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

Studi ini membangun model teoretikal dasar *Sinergic Working Congruence* dan pengaruhnya pada *Job Crafting*, *Meaningfull Work* dan *Employee Engagement*, untuk mengujinya dibangun model empirik. Dalam Bab I ini struktur penulisan terbagi menjadi beberapa bagian, seperti yang ditunjukkan dalam gambar 1.1.

Gambar 1.1
Sistematika Penulisan Bab I



Sumber : Dikembangkan untuk disertasi, 2024

1.2. Latar Belakang Penelitian

Tingkat ekonomi yang meningkat telah mendorong tingkat persaingan yang semakin kompetitif di dunia bisnis. Kecepatan dan aksesibilitas informasi telah menjadi faktor penting yang memengaruhi cara perusahaan beroperasi. Globalisasi dan digitalisasi juga memainkan peran kunci dalam konteks ini. Perubahan yang cepat dan dinamis dalam lingkungan bisnis menuntut agar perusahaan dapat beradaptasi dengan cepat dan unggul dalam berbagai aspek, termasuk memberikan layanan dengan cepat, menyediakan kemudahan bagi pelanggan, dan mencapai tingkat efisiensi yang tinggi. Oleh karena itu, setiap pelaku bisnis harus siap untuk beradaptasi dan berkembang, serta meningkatkan kinerja mereka untuk tetap bersaing secara efektif dan memperbaiki kinerja bisnis mereka di semua bidang.

Dalam usaha meningkatkan efisiensi bisnis suatu perusahaan, ada beragam faktor yang dapat dimanfaatkan seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, lingkungan kerja, kedisiplinan, motivasi, sistem kompensasi, dan loyalitas karyawan (Hessel, 2005). Pandangan lain diutarakan oleh Byrne (2014), yang menekankan bahwa untuk meraih kinerja organisasi yang optimal, *employee engagement* menjadi krusial. *Employee engagement* dijelaskan sebagai kondisi di mana karyawan mengalokasikan kemampuan mereka sepenuhnya dalam pekerjaan mereka. *Employee engagement* dianggap tak terpisahkan dari kinerja organisasi, karena karyawan berperan sebagai pendorong utama kesuksesan perusahaan itu sendiri (Febriansyah & Ginting, 2020).

Sumber daya manusia dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan, sehingga diperlukan adanya penyusunan strategi yang tepat mengenai bagaimana mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini ditujukan agar tercipta kepuasan pada diri karyawan, loyalitas, dan rasa keterikatan dengan pekerjaan (*employee engagement*) pada diri karyawan yang bersangkutan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Saretta, 2019). Semangat karyawan dalam bekerja (*vigor*) memainkan peran penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Dedikasi karyawan dalam perusahaan (*dedication*) juga menjadi faktor kunci dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Proses penyerapan (*absorption*) karyawan dalam perusahaan tidak hanya mencakup tugas-tugas sehari-hari, tetapi juga melibatkan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang sangat baik dan berkelanjutan, perusahaan dapat menghadapi dan memenangkan persaingan bisnis yang semakin kompleks, sehingga dapat bertahan, *survive*, dan berkembang sesuai dengan harapan.

Employee engagement merupakan keadaan dimana karyawan dari suatu perusahaan secara aktif melaksanakan peran kerjanya dengan penuh dedikasi dan berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa terlibat akan menjadi lebih produktif; merasakan bahwa pekerjaan adalah hal yang menantang dan memberi inspirasi bagi dirinya; menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih besar terhadap nilai serta tujuan perusahaan. *Employee engagement* akan memotivasi karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan lebih semangat dan membuat mereka terikat

secara emosional terhadap organisasi bahkan rela bekerja melampaui *job description* (Kompaso & Sridevi2010). Karyawan yang memiliki *Employee engagement* yang tinggi, cenderung menunjukkan kualitas kerja dan kompetensinya yang jauh lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang *not engaged*. *Employee engagement* adalah motivasi dan pusat pikiran positif yang dapat menginspirasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Karyawan yang bercirikan dari ketiga tersebut adalah seseorang yang memiliki *engaged* dalam bekerja (Bakker & Demerouti, 2008; Schaufeli & Bakker, 2006).

Studi-studi terdahulu tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak lagi hanya sekedar penting namun telah menjadi masalah yang sangat penting bagi perusahaan (Ahmad *et al*, 2014). Hal ini karena *employee engagement* tidak hanya merefleksikan kepuasan karyawan namun juga pelibatan perasaan yang meliputi komitmen yang mendalam, kebanggaan dan kehormatan (Ahmad *et al*, 2014). Gallup (2013), Macey *et al* (2009), Hewitt (2017) menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki implikasi penting baik pada tataran individu (karyawan) maupun pada tataran organisasi atau perusahaan. Pada tataran organisasi, *employee engagement* dapat menjawab tantangan yang dihadapi oleh perusahaan terkait gesekan yang timbul antara karyawan dengan perusahaan, loyalitas pelanggan, kepuasan pelanggan, profitabilitas serta produktivitas usaha. Selain itu, pada tataran karyawan, *employee engagement*

dapat mengatasi masalah ketidakhadiran, kualitas kerja, kinerja individu serta ketahanan (*resilience*) (Gallup, 2013; Towers Watson, 2012).

Pada tabel 1.1 berikut ini merupakan hasil survei pentingnya Implementasi *Employee Engagement* pada Tataran Organisasi, yang terjadi pada berbagai sektor industri.

Tabel 1.1
Survai Pentingnya Implementasi *Employee Engagement*
pada Tataran Organisasi

Survai	Temuan
Survai Development Dimensions Internasional (DDI) (Wellins, 2008)	Melakukan survei yang melibatkan karyawan dari 200 perusahaan dengan temuan sebagai berikut: 1. Karyawan dengan skor <i>employee engagement</i> yang lebih tinggi adalah karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih kecil kemungkinannya untuk pergi dari perusahaan mereka, dan lebih mampu mencapai tujuan kinerja karyawan 2. Pada obyek perusahaan jasa, ditemukan adanya hubungan antara <i>employee engagement</i> dengan kinerja. Karyawan dengan <i>employee engagement</i> yang tinggi mampu mencapai target penjualan hingga 99% sedangkan karyawan dengan <i>employee engagement</i> di luar kriteria tinggi hanya mampu mencapai target 91% penjualan.
Hewitt Research Brief (2004)	1. 60-70% karyawan yang <i>engaged</i> mampu mencapai 24,2% rata-rata Total Shareholder's Return (TSR) 2. 49-60% karyawan yang <i>engaged</i> mampu mencapai rata-rata TSR sebesar 9,1% 3. <25% karyawan yang <i>engaged</i> mencapai rata-rata TSR -0,12
Towers Perrin (2003)	Melakukan survei yang melibatkan 35 ribu karyawan dari puluhan perusahaan menemukan adanya hubungan positif antara <i>employee engagement</i> dengan pertumbuhan penjualan, harga pokok penjualan yang lebih rendah, pelanggan fokus, dan mengurangi keluar masuk karyawan.
The Corporate Executive Board survey (2004)	Telah melakukan survei kepada 50 ribu karyawan dari 59 perusahaan di dunia. 1. Survei menunjukkan bahwa karyawan dengan <i>engagement</i> yang lebih rendah memiliki empat kali lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaan mereka daripada karyawan dengan <i>engagement</i> yang tinggi.

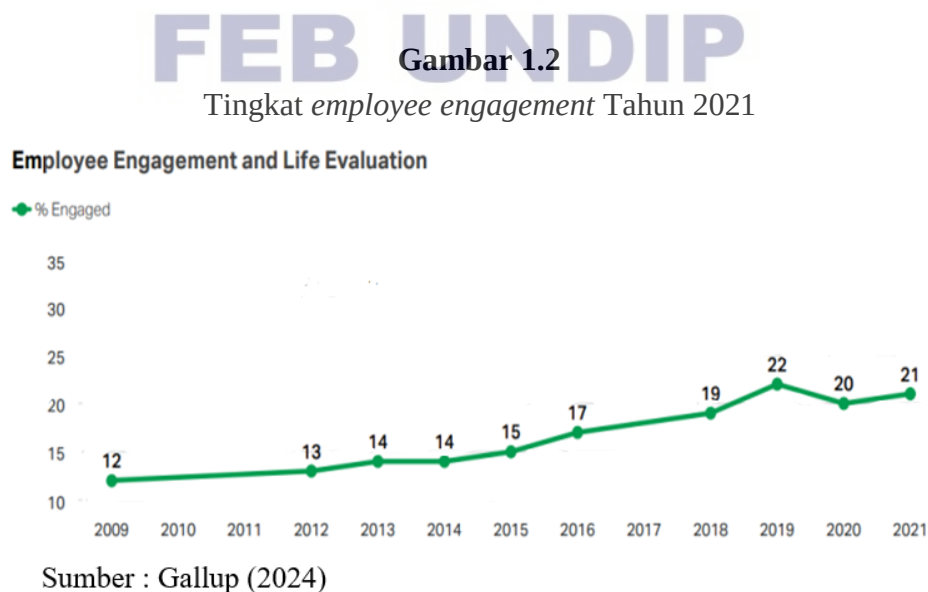
Survai	Temuan
	Lebih penting lagi, 2. Karyawan yang mengalami peningkatan <i>employee engagement</i> dari rendah ke tinggi dapat menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 21% .
Gallup Organization (2003)	Telah melakukan survai paling banyak dalam mengukur <i>employee engagement</i>, menunjukkan: 1. Hubungan antara engagement dengan berbagai luaran, seperti omset, pertumbuhan penjualan, layanan pelanggan, pendapatan, dll. 2. Studi beberapa perusahaan, menunjukkan bahwa unit bisnis yang melaporkan <i>employee engagement</i> di atas median memiliki sukses 70% lebih tinggi daripada karyawan dengan <i>employee engagement</i> di bawah median.
Gallup news (2024)	Hanya 21% dari karyawan yang <i>engaged</i> dengan perusahaan dan pekerjaannya. Sangat sedikit karyawan yang merasakan memiliki semangat dan energi yang tinggi saat melakukan pekerjaannya. Mayoritas karyawan bangga pada pekerjaannya, bahkan tidak menganggap pekerjaan yang mereka lakukan mempunyai makna dan sumber inspirasi bagi dirinya. Karyawan juga kurang konsentrasi dalam bekerja dan tidak membuat karyawan terlarut dalam pekerjaannya.

Sumber: Disarikan dari Berbagai Survai untuk Studi ini, 2024

Berdasarkan beberapa fakta di atas, sehingga dirasakan perlu adanya peningkatan taraf keterikatan karyawan di Indonesia melihat cukup rendahnya karyawan yang merasa dirinya terikat dengan pekerjaannya. Untuk mengelola sumber daya manusia yang kompetitif dan berkompeten, perlu adanya rasa keterikatan kerja oleh karyawan (Ellitan, 2002). Van Wingerden et al., (2017) menyatakan bahwa *employee engagement* mengacu pada keterikatan secara pribadi atas tanggung jawab dan peran mereka secara aktif dalam menjalankan pekerjaannya dengan cara mereka bisa berekspresi secara emosional, kognitif, dan fisik.

Namun meskipun demikian, hasil kajian empiris menunjukkan bahwa praktek-praktek *employee engagement* di perusahaan masih buruk. Hasil *Gallup's Global Workplace Analytics* (2013) mengenai *employee engagement* di Indonesia menyebutkan suramnya kondisi *engagement* di Indonesia. Dikatakan bahwa di Indonesia karyawan yang merasa dirinya terikat dengan perusahaan hanya sebesar 8% yang *fully engaged* di pekerjaannya, 77% pekerja tidak *fully engaged* di pekerjaannya dan 15% pekerja di Indonesia *actively disengaged* (Faradila, 2019). Studi Integrity Indonesia (2019) juga menyebutkan bahwa 85% dari karyawan di seluruh dunia merasa tidak bahagia atau tidak terikat dengan pekerjaan yang dijalani.

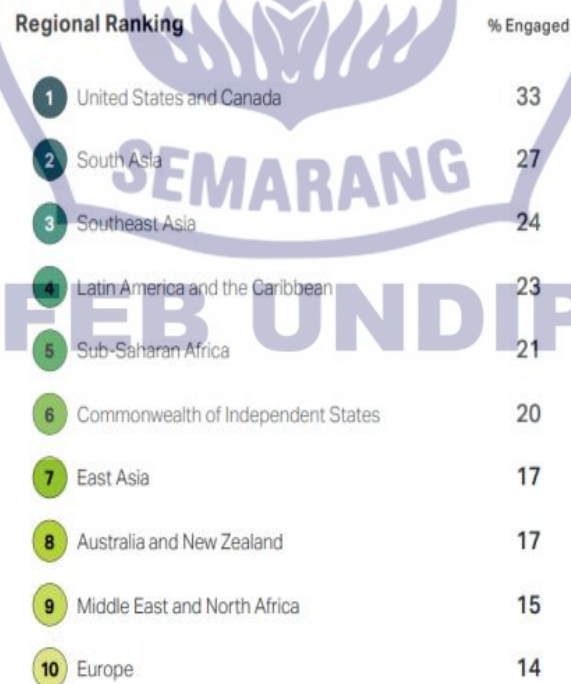
Gallup news (2024) dalam Savitri et al (2024) juga menyatakan bahwa hanya 21% dari karyawan yang *engaged* dengan perusahaan dan pekerjaannya. Karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak mempunyai arti, tidak ada harapan dari masa depan mereka dan karyawan berpikir bahwa hidup mereka tidak akan baik. Tingkat *employee engagement* pada perusahaan di berbagai sektor industri tahun 2021 dapat dilihat dan tergambar pada Gambar 1.2.



Dari gambar 1.2 diatas, terlihat bahwa dari tahun 2009-2019 tingkat *employee engagement* mengalami kenaikan, tetapi pada tahun 2020 tingkat *engagement* karyawan pada Perusahaan mengalami penurunan menjadi 20% dan kembali naik pada tahun 2021 sebesar 21%. Jika dibandingkan dengan tahun 2019, kondisi *engagement* karyawan di tahun 2021 masih dibawahnya.

Selain itu masih menurut yang disampaikan oleh Gallup (2024) dalam Savitri et al (2024) pada laporan *global workplace* di tahun 2024 banyak negara-negara di seluruh dunia yang menunjukkan hasil yang kurang menggembirakan berkaitan dengan tingkat *engagement* karyawannya. Hal ini terlihat pada Gambar 1.3 dibawah ini.

Gambar 1.3
Regional Ranking Employee Engagement Tahun 2024



Sumber : Gallup (2024)

Dari gambar 1.3 diatas, terlihat bahwa hampir seluruh karyawan di seluruh dunia, mengalami tingkat *engagement* yang rendah pada Perusahaan dan pekerjaannya. Negara dengan tingkat *engaged* yang rendah, berada di Kawasan Eropa menunjukkan hanya 14% karyawan yang *engaged*. South East Asia hanya menunjukkan 24% karyawan yang *engaged*. Indonesia merupakan bagian dari South East Asia, hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* di Indonesia juga masih rendah.

Keterikatan kerja yang dirasakan karyawan masih menunjukkan hasil yang kurang menggembirakan. Terutama pada era digitalisasi, globalisasi dan revolusi industri terdapat fenomena kurangnya rasa keterikatan kerja (*employee engagement*) yang dimiliki oleh karyawan. Hal inilah yang secara efektif tentunya menjadi tantangan besar yang dihadapi perusahaan.

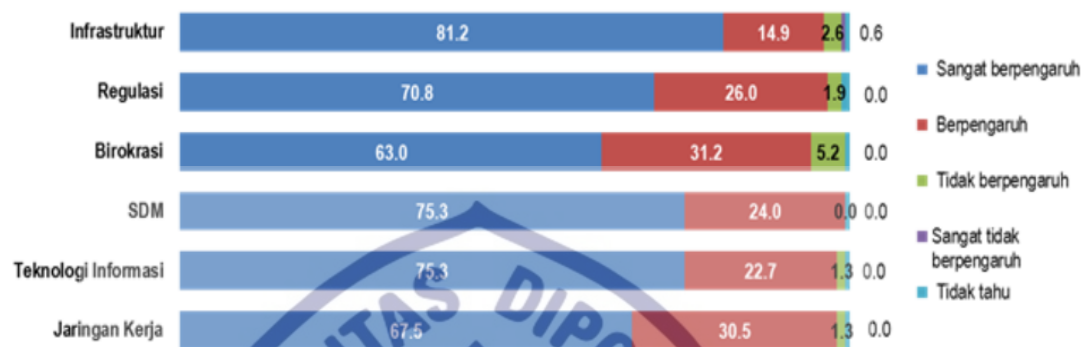
Salah satu perusahaan yang menghadapi tuntutan dan persaingan yang tinggi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang logistik. Perusahaan penyedia jasa logistik merupakan perusahaan yang berfokus dalam memberikan layanan jasa distribusi; transportasi atau pengiriman barang dengan penambahan pelayanan penjemputan paket barang yang akan dikirim; jasa pelayanan gudang (*warehouse*) untuk menyimpan stok barang dari pelanggan; jasa layanan petikemas; jasa kegiatan depo petikemas; jasa pengurusan (keagenan) yang menangani pengiriman dan pengurusan dokumen, perizinan dan pengurusan pajak ekspor impor (*freight forwarding*).

Perusahaan jasa logistik berperan penting dalam menjaga rantai pasokan ke berbagai daerah. Meningkatnya fenomena pembelian dan transaksi melalui e-

commerce, semakin meningkatkan perkembangan bisnis sektor logistik. Hal inilah yang membuat persaingan semakin ketat antar perusahaan penyedia jasa logistik di seluruh dunia termasuk Indonesia. Industri jasa logistik dituntut untuk tetap memenuhi standar pelayanan (*delivery capability, due date compliance, delivery time* dan *service level*) dalam melakukan distribusi barang mulai dari proses produksi, pengumpulan, distribusi, ritel dan *end user*. Sehingga setiap perusahaan memiliki cara agar tetap bertahan untuk menghadapi kompetitor yang lebih unggul dan berupaya menawarkan kualitas layanan terbaiknya kepada konsumen, memberikan kemudahan, kecepatan proses, otomasi dan kemampuan dari sumber daya manusianya (SDM) untuk cepat mengadopsi teknologi karena industri logistik saat ini mengarah keadaan pelayanan yang serba digital. Salah satu cara agar perusahaan dapat bertahan dan meningkatkan kinerja logistiknya melalui peningkatan kualitas sumber daya manusianya.

Ketersediaan dan kualitas sumber daya manusia (SDM) perlu menjadi perhatian khusus. Hal ini juga berdasarkan pada hasil jajak pendapat yang dilakukan oleh Divisi Penelitian dan Pengembangan Supply Chain Indonesia (SCI) melalui beberapa media sosial SCI terdapat beberapa factor yang berpengaruh terhadap kinerja logistik Indonesia, yakni infrastruktur, SDM, teknologi informasi, jaringan kerja, birokrasi, dan regulasi. Hasil jajak pendapat melibatkan 154 orang responden yang terdiri atas berbagai pihak seperti praktisi, akademisi, birokrasi, pemerhati dan pemangku kepentingan lainnya dalam sektor logistik. Hasil jajak pendapat yang dilakukan oleh SCI (*Supply Chain Indonesia*) dapat dilihat pada Gambar 1.4 sebagai berikut.

Gambar 1.4
Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap
Kinerja Logistik Indonesia



Sumber : www.supplychainindonesia.com (2024)

Berdasarkan pada Gambar 1.4 diatas ini, dari enam faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja logistik Indonesia, SDM menempati peringkat kedua dibandingkan dengan faktor lain, yakni sebanyak 75,3% respon menyatakan bahwa SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja logistik Indonesia. Oleh karenanya sangat penting bagi perusahaan untuk dapat mempunyai dan meningkatkan SDM yang berkualitas dan berkompeten, khususnya di bidang logistik. Perusahaan juga perlu meningkatkan dan menciptakan keterikatan pada diri karyawan agar dapat mendukung kinerja bisnis Perusahaan dengan optimal.

Selain itu kinerja logistik Indonesia juga dinilai melalui enam aspek atau dimensi kinerja logistik berdasarkan *Logistics Performances Index* (LPI), yaitu : infrastruktur terkait perdagangan dan transportasi (*infrastructures*), bea cukai dan manajemen perbatasan (*customs*), ketepatan waktu pengiriman (*Time-liness*), kemampuan untuk melacak pengiriman (*Tracking and tracing*), kemampuan untuk menciptakan harga yang bersaing pada pengiriman internasional (*International Shipment*) dan kualitas layanan logistik (*service*

quality) yang dilihat berdasarkan kompetensi dan kualitas layanan dari sumber daya manusia (SDM) logistik. Dari *Logistics Performances Index* (LPI), kinerja logistik Indonesia pada tahun 2024 mengalami penurunan 17 peringkat dari peringkat ke-45 pada tahun 2018 dengan menempati peringkat ke 63 dari total 139 negara yang dikaji dengan skor LPI 3,0. Dari enam dimensi, empat indikator mengalami penurunan, salah satunya adalah kompetensi dan kualitas logistik.

Dalam rangka meningkatkan produktifitas dan kinerja perusahaan terdapat berbagai macam upaya yang dilakukan perusahaan untuk dapat bertahan (*survival mode*). Diperlukan antisipasi ketersediaan dan keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompeten, khususnya di bidang logistik. Perusahaan juga perlu meningkatkan dan menyelaraskan visibilitas di seluruh rantai pasokan dan menciptakan keterikatan pada diri karyawan karena akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. (<https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/2447/sdm-jadi-kunci-utama-kemajuan-logistik-dan-rantai-pasok-nasional>).

Penelitian ini akan difokuskan pada karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi yang bekerja pada industri atau Perusahaan penyedia jasa logistik. Hal ini dikarenakan untuk meningkatkan kinerja logistik salah satunya diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan handal dibidang logistik, kompeten dan professional. Karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi diharapkan dapat menghasilkan lulusan siap kerja, berdaya saing, terampil, mempunyai keunggulan, ketrampilan, dan mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang kerjanya sehingga dapat berkontribusi positif bagi kinerja organisasi atau

perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Santoso, 2024 dalam <https://stekom.ac.id/artikel/dukungan-vokasi-dalam-menciptakan-sdm-yang-berkualitas>, Agustus 2024).

Hal ini juga sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang meneliti mengenai tingkat *engagement* karyawan, disarankan untuk studi atau penelitian dimasa depan (*future research*) agar dapat dilakukan pada perusahaan jasa yang berfokus pada kinerja layanan, pada perusahaan selain sektor kesehatan dan agar bisa dilakukan pada Perusahaan penyedia jasa logistik. Matsuo (2019); Letona-Ibañez et al., (2021); Albrecht (2021) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi hasil dan model penelitian, sehingga disarankan agar bisa dilakukan penelitian pada industri yang berbeda selain sektor kesehatan. Hulshof et al (2020) yang melakukan penelitian di sektor jasa, menyarankan agar penelitian di masa depan agar fokus pada perusahaan yang mengarah pada kinerja layanan dan pembuatan pekerjaan. Geldenhuys, et al (2020) menyatakan agar penelitian bisa dilakukan pada perusahaan sektor perbankan, kesehatan, teknik, logistik dan perusahaan jasa lain. Teng et al. (2021) juga menyatakan bahwa studi masa depan harus mengeksplorasi topik penelitian ini di antara karyawan di industri lain (misalnya, pendidikan dan logistik). Sehingga pada penelitian ini mempunyai kontribusi positif dengan dilakukannya objek penelitian pada Perusahaan penyedia jasa logistik yang berfokus pada kinerja layanan dan pembuatan pekerjaan.

Dikarenakan *employee engagement* memiliki implikasi penting pada kinerja perusahaan secara keseluruhan baik pada tataran individu (karyawan)

maupun pada tataran organisasi atau perusahaan (Gallup (2013), Macey *et al* (2009), Hewitt (2017), maka untuk mengetahui bagaimana implementasi *employee engagement* pada karyawan yang bekerja di Perusahaan penyedia jasa logistik dilakukan survai pendahuluan yang dilakukan pada karyawan melihat dari segi lulusannya, yakni lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi yang bekerja di Perusahaan penyedia jasa logistik.

Survai pendahuluan dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari item-item pengukur *employee engagement* yang diadopsi dari *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang kemudian diturunkan ke dalam 17 item pernyataan (Letona-Ibañez, Martinez-Rodriguez, Ortiz-Marques, Carrasco, & Amillano, 2021; Schaufeli, W.B.; Bakker, A.B.; Salanova, M. 2006; Karollah, Monita, Vilzati, Muhammad, & Ibrahim, 2020; Ogbuanya & Chukwuedo, 2017).

Survai pendahuluan dilakukan dengan wawancara kepada perwakilan dari pengurus ALFI DPW Jateng dan DIY sekaligus menyebarkan kuesioner secara langsung atau online pada karyawan Perusahaan penyedia jasa logistik yang merupakan anggota ALFI atau Perusahaan penyedia jasa logistik rekanan ALFI yang berada di Indonesia berdasarkan kriteria yang telah ditentukan peneliti. Perusahaan sektor logistik yang dijadikan objek dalam penelitian ini berasal dari delapan sektor Perusahaan penyedia jasa logistik, yaitu jasa pergudangan, jasa angkutan barang moda udara, jasa pengiriman dan pengangkutan moda barang laut (EMKL), jasa angkutan truk, jasa kegiatan depo peti kemas (*container*), jasa peti kemas (jasa bongkar dan *delivery* petikemas), jasa angkutan barang kiriman

(*courier service*), jasa dalam bidang keagenan yang mengurus pengiriman dan juga penerimaan barang Export dan Import (*Freight Forwarding*).

Total kuesioner yang disebarakan kepada karyawan yang bekerja di Perusahaan penyedia jasa logistik berjumlah 65 responden yang merupakan karyawan Perusahaan penyedia jasa logistik dari lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi. Hal itu dimaksudkan untuk mengantisipasi data tidak lengkap atau kuesioner tidak kembali. Dari 65 yang disebarakan hanya 58 yang kembali dan kondisi kuesioner yang lengkap terisi hanya 51 yang digunakan sebagai penelitian.

Hasil survei pendahuluan yang dilakukan pada karyawan di Perusahaan penyedia jasa logistik yang ditinjau dari lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi yang ada di Indonesia menggunakan hasil perhitungan *Three Box Method* (Ferdinand, 2006) untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat persepsi responden atas variabel yang akan diteliti, yakni variabel *Employee Engagement*.

Berikut hasil analisis deskriptif persentase menggunakan *Three Box Method* tersaji pada Tabel 1.2.

FEB UNDIP

Tabel 1.2.
Hasil Survei Pendahuluan Tingkat *Employee Engagement*
pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia

Pernyataan	Skor										Jumlah	Ket.
	(Persentase x Nilai)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Energi bekerja	0,0	0,0	17,6	149,0	166,7	82,4	68,6	0,0	0,0	0,0	48,4	Sedang
Kekuatan semangat kerja	0,0	0,0	11,8	102,0	186,3	129,4	82,4	0,0	0,0	0,0	51,2	Sedang
Ingin cepat bekerja	13,7	11,8	29,4	102,0	88,2	129,4	41,2	0,0	0,0	0,0	41,6	Sedang
Melampaui jam kerja	11,8	23,5	52,9	70,6	78,4	141,2	13,7	0,0	0,0	0,0	39,2	Rendah
Ketangguhan mental	0,0	0,0	0,0	31,4	78,4	164,7	164,7	203,9	0,0	0,0	64,3	Sedang
Bertahan	3,9	0,0	29,4	31,4	156,9	176,5	54,9	78,4	0,0	0,0	53,1	Sedang
	Rata-Rata Dimensi Vigor										49,6	Sedang
Penuh makna	0,0	0,0	64,7	62,7	186,3	11,8	27,5	109,8	52,9	0,0	51,6	Sedang
Antusiasme	0,0	7,8	52,9	141,2	117,6	105,9	13,7	0,0	0,0	0,0	43,9	Sedang
Menginspirasi	2,0	0,0	23,5	172,5	49,0	82,4	151,0	0,0	17,6	0,0	49,8	Sedang
Bangga	0,0	7,8	0,0	39,2	166,7	188,2	123,5	31,4	0,0	0,0	55,7	Sedang
Tantangan	17,6	0,0	29,4	86,3	68,6	141,2	96,1	0,0	0,0	0,0	43,9	Sedang
	Rata-Rata Dimensi Dedication										49,0	Sedang
Waktu cepat berlalu	0,0	62,7	52,9	86,3	137,3	11,8	0,0	0,0	0,0	0,0	35,1	Rendah
Melupakan hal sekitar	0,0	0,0	105,9	70,6	98,0	47,1	96,1	47,1	0,0	0,0	46,5	Sedang
Merasa luar biasa	0,0	43,1	64,7	70,6	49,0	117,6	68,6	0,0	0,0	0,0	41,4	Sedang
Merasa tenggelam	0,0	43,1	58,8	70,6	98,0	94,1	41,2	0,0	0,0	0,0	40,6	Sedang
Terbawa suasana	2,0	51,0	17,6	54,9	98,0	141,2	54,9	15,7	0,0	0,0	43,5	Sedang
Sulit melepaskan diri	2,0	39,2	70,6	70,6	127,5	70,6	0,0	0,0	0,0	0,0	38,0	Rendah
	Rata-Rata Dimensi Absorption										40,8	Sedang
	Rata-Rata Variabel Employee Engagement										46,5	Sedang

Sumber: Survei Pendahuluan, 2024

Penggunaan 3 kotak (*three box method*) terbagi dengan kriteria sebagai berikut (Ferdinand, 2006):

10,00 – 40,00 = rendah
 > 40,00 – 70,00 = sedang
 > 70,00 – 100,00 = tinggi

Dari hasil survei pendahuluan yang dilakukan mengenai tingkat *employee engagement* di Perusahaan penyedia jasa logistik menunjukkan bahwa *employee engagement* yang dilakukan karyawan tergolong sedang. Artinya bahwa karyawan di Perusahaan penyedia jasa logistik yang dijadikan sebagai responden pada

survei pendahuluan belum merasa *engagement* pada perusahaan karena terlihat masih terdapat karyawan yang tingkat *engagementnya* belum dirasakan sepenuhnya.

Selanjutnya, untuk mengetahui praktek *employee engagement* di Perusahaan penyedia jasa logistik apabila ditinjau dari karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi yang ada di Indonesia tersaji pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3.
Hasil Survai Pendahuluan Praktek *Employee Engagement*
Karyawan Lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi
di Perusahaan Penyedia Jasa Logistik

No	Item Indikator <i>Employee Engagement</i>	Indeks Rerata Lulusan Vokasi
VIGOR		
1	Energi bekerja	35,7
2	Kekuatan semangat kerja	35,7
3	Ingin cepat bekerja	30,6
4	Melampaui jam kerja	31,6
5	Ketangguhan mental	32,9
6	Bertahan	31,8
	Rata-rata total Indeks	33,0
DEDICATION		
1	Penuh makna	35,3
2	Antusiasme	33,1
3	Menginspirasi	37,5
4	Bangga	39,6
5	Tantangan	33,7
	Rata-rata total Indeks	35,8
ABSORPTION		
1	Waktu cepat berlalu	28,2
2	Melupakan hal sekitar	38,4
3	Merasa luar biasa	37,6
4	Merasa tenggelam	41,6
5	Terbawa suasana	37,6
6	Sulit melepaskan diri	33,7
	Rata-rata total Indeks	36,2
Total item Indikator <i>Employee Engagement</i>		35,0

Sumber: Survai Pendahuluan, 2024

Berikut rekapitulasi hasil survei pendahuluan mengenai praktek *Employee Engagement* Karyawan Lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi di Perusahaan Penyedia Jasa Logistik dilihat dari *Employee Engagement* tersaji pada Tabel 1.4 dibawah ini.

Tabel 1.4.
Rekapitulasi Hasil Survei Pendahuluan Praktek *Employee Engagement*
Karyawan Lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi
di Perusahaan Penyedia Jasa Logistik

Dimensi	EE Lulusan Vokasi
Vigor	33.00
Dedication	35.80
Absorption	35.00

Sumber : Data olah (2024)

Kriteria (Ferdinand, 2006):

10,00 – 40,00	= rendah
> 40,00 – 70,00	= sedang
> 70,00 – 100,00	= tinggi

Dari hasil survei pendahuluan pada Tabel 1.3 dan Tabel 1.4 yang dilakukan mengenai praktek *Employee Engagement* Karyawan Lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi di Perusahaan penyedia jasa logistik menunjukkan bahwa *employee engagement* yang dilakukan juga tergolong rendah. Artinya bahwa karyawan Lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi yang bekerja di Perusahaan penyedia jasa logistik yang dijadikan sebagai responden pada survei pendahuluan belum sepenuhnya merasa *engagement* pada perusahaan karena terlihat masih terdapat karyawan yang tingkat *engagementnya* belum dirasakan sepenuhnya pada semua dimensi *employee engagement*, yakni *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Fenomena ini menjadi indikasi bahwa *employee engagement* di perusahaan penyedia jasa logistik terutama pada karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi masih rendah, yang semestinya karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi

diciptakan sebagai lulusan yang siap kerja, haruslah lebih mumpuni dan lebih terampil ditempat kerja dibandingkan dengan karyawan lulusan pendidikan non vokasi. Sehingga semestinya tingkat *employee engagement* yang ditunjukkan karyawan lulusan Vokasi bisa menunjukkan tingkat *engagement* yang tinggi.

Survei pendahuluan yang dilakukan pada karyawan yang bekerja di Perusahaan penyedia jasa logistik difokuskan dari segi lulusannya, yakni lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi dilakukan sebagai gambaran awal mengenai bagaimana tingkat *employee engagement* karyawan dan apakah memang ada pengaruh latar belakang pendidikan dengan tingkat *employee engagement* yang dimiliki seorang karyawan, khususnya pada Pendidikan Tinggi Vokasi. Hal ini dikarenakan untuk memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni dan berkualitas dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi sebaiknya sudah dilakukan melalui sektor pendidikan. Pendidikan memiliki peran yang penting dalam membentuk karakter seseorang, membentuk seseorang menjadi lebih kreatif, produktif dan mau bekerja ekstra yang sangat diperlukan untuk mendorong semangat seseorang dalam bekerja, sehingga berkontribusi positif bagi kinerja karyawan maupun perusahaan (Sitawati, A.D., Usman, N. (2021). Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, berkualitas dan berdaya saing membutuhkan kontribusi dalam bidang pendidikan (dikemukakan oleh Joseph Teguh Santoso, M.Kom dalam <https://stekom.ac.id/artikel/dukungan-vokasi-dalam-menciptakan-sdm-yang-berkualitas>, Agustus 2024).

Dari hasil wawancara kepada pihak perusahaan saat penelitian, dikatakan bahwa karyawan belum merasa *engagement* pada perusahaan dikarenakan

beberapa faktor, yakni berkaitan dengan kualitas karyawan (SDM) dan *speed* karyawan dalam bekerja. Banyak karyawan di sektor logistik yang tidak memiliki latar belakang pendidikan atau kompetensi khusus di bidang logistik. Kompetensi dapat diartikan kemampuan atau keahlian individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau industri (Hikmah et al., 2020). Karyawan yang tidak memiliki kompetensi yang relevan cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas dengan efisien, sehingga mereka merasa kurang terlibat atau *engaged* dalam pekerjaannya. Industri logistik juga industri yang menuntut kecepatan dan efisiensi yang tinggi. Karyawan yang tidak terbiasa dengan tekanan kerja yang tinggi atau yang merasa bahwa mereka tidak dapat memenuhi ekspektasi kecepatan kerja mungkin merasa stres dan kurang *engaged* (Puspitaningtyas, Z., & Kartika, N., 2019).

Industri logistik yang saat ini berkembang sangat pesat banyak mengadopsi teknologi untuk menunjang kinerja bisnisnya. Kurangnya adopsi teknologi yang memadai dalam proses kerja dapat memperlambat kinerja dan efisiensi karyawan. Teknologi yang tidak memadai atau tidak relevan serta kompetensi yang harus dimiliki karyawan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan yang mayoritas sudah didominasi oleh teknologi dan penggunaan aplikasi, seperti ERP, WMS, dll dapat membuat tugas menjadi lebih sulit dan kurang menarik, yang dapat mempengaruhi *engagement*.

Selain itu karyawan belum merasa *engaged*, karena lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis, juga dapat mempengaruhi *engagement* karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, kurangnya fasilitas dan peralatan kerja pendukung, atau kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat membuat karyawan tidak bekerja dengan maksimal merasa tidak terlibat pada perusahaan. Termasuk kurangnya faktor-faktor yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, seperti kurangnya dukungan sosial, peluang pengembangan karir, atau kontrol atas pekerjaan (*job resources* kurang memadai). Sehingga dalam hal ini karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya belum maksimal, yang mana hal ini mempengaruhi kualitas kerjanya. Faktor lain yang dirasakan karyawan belum sepenuhnya merasakan *engaged* pada perusahaan, dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan (*job demand*) yang tinggi seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu atau munculnya konflik dalam diri karyawan, serta merasa kesulitan untuk membagi waktu antara kehidupan pribadi dan kehidupan beribadah, mengalami kebosanan, merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak menantang dan tidak merasakan bahagia ditempat kerja. Berbagai faktor yang terjadi, menimbulkan banyak konflik yang terjadi diantara karyawan dengan perusahaan (Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018), Boxall, P., & Purcell, J. (2016), Armstrong, M. (2014), Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005)).

Beberapa hal lain yang dapat mempengaruhi terjadinya *engagement* seorang karyawan, salah satunya ialah *job crafting* (Li & Yang, 2018). Hasil penelitian terdahulu menemukan bukti bahwa terdapat beberapa alasan yang

disampaikan karyawan tidak mempunyai keterikatan kerja dikarenakan kurangnya *job crafting* bagi karyawan dalam memilih tugas, mendesain ulang pekerjaannya atau mengubah proses dan cara kerja karyawan sesuai dengan inisiatif dan kreatifitas mereka masing-masing, dan menetapkan kebermaknaan (*meaningfull*) dalam pekerjaan mereka; beban kerja yang dirasakan berlebihan; adanya konflik pribadi dengan rekan kerja atau perusahaan; perusahaan atau atasan kurang memperhatikan pengembangan diri karyawan dan kesempatan karyawan dalam meningkatkan karir; perusahaan atau atasan kurang memberikan kebebasan karyawan dalam memilih tugas, dan pekerjaan yang sulit karena tidak sesuai dengan *job desc* atau passion mereka (*work passion*) (Parker & Ohly dalam Bakker & Leiter, 2014).

Tims et al., (2016) mengungkapkan bahwa *job crafting* mencakup suatu perubahan yang dilakukan oleh seseorang atas pekerjaannya, melakukan pendekatan melalui pekerjaan, atau menjalin interaksi dengan orang lain. *Job crafting* juga dapat meningkatkan tantangan akan pekerjaan, sumber daya pekerjaan serta menurunkan tuntutan tugas yang dapat menghambat seseorang dalam bekerja. *Job crafting* dibutuhkan karena pada akhirnya perusahaan akan menerima manfaat dan karyawan akan lebih termotivasi untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Job crafting* memiliki potensi untuk meningkatkan keseimbangan karyawan dari *job demands* dengan *job resources*, dimana kedua hal tersebut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* seorang karyawan (Setyawati, 2019).

Keterikatan karyawan (*employee engagement*) bukan hanya dipengaruhi oleh *job crafting*, tetapi mereka dapat merasa nyaman, terikat, dan terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan yang erat kaitannya dengan kebermaknaan (*meaningfull work*) atas pencapaian (Peral & Geldenhuys, 2016). *Job crafting* dikatakan oleh Berg, Wrzesniewski, & Dutton (2010) merupakan cara berpikir tentang desain pekerjaan yang memposisikan karyawan berada “di kursi pengemudi” dalam menumbuhkan kebermaknaan dalam pekerjaan mereka sendiri (*meaningfull work*), dan pada akhirnya akan mendorong *employee engagement* (Tims et al., 2016; Siddiqui, 2015, Bakker, Albrecht, & Leither, 2008; Schaufeli, Bakker 2006). Mishra et al. (2020) juga menyatakan bahwa *job crafting* berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh karyawan untuk mendefinisikan ulang desain pekerjaannya untuk memberikan makna terhadap pekerjaannya. Perubahan yang terjadi ini, pada gilirannya dapat memengaruhi *meaningful work* pada karyawan yang juga terkait erat dengan kepuasan kerja, motivasi, kinerja dan juga *employee engagement* (Hackman & Oldham, 1980; Rosso dkk., 2010).

Temuan tersebut mendorong studi ini untuk melakukan kajian empiris yang lebih mendalam mengenai *employee engagement*. Kajian empiris tersebut diawali dengan memetakan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Wollord & Shuck (2011) menemukan bahwa terdapat 42 faktor yang secara signifikan mempengaruhi *employee engagement*. Antecedent tersebut dikelompokkan dalam dua tataran, yaitu tataran individu (karyawan) dan tataran organisasi (perusahaan) yang dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut ini.

Tabel 1.5
Antecedents Employee Engagement

Individual Antecedents to Employee Engagement	Organizational Antecedents to Employee Engagement
Absorption ^a Available to engage Coping style Curiosity Dedication ^a Emotional fit Employee motivation Employee/work/family status Feelings of choice & control Higher levels of corporate citizenship ^a Involvement in meaningful work ^a Link individual and organizational goals ^a Optimism Perceived organizational support ^a Self-esteem, self efficacy Vigor ^a Willingness to direct personal energies Work/life balance ^a Core self evaluation ^a Value Congruence ^a Perceived Organizational Support ^a	Authentic corporate culture ^a Clear expectations ^a Corporate social responsibility ^a Encouragement Feedback Hygiene factors Job characteristics ^a Job control Job fit ^a Leadership Level of task challenge ^a Manager expectations ^a Manager self-efficacy ^a Mission and vision Opportunities for learning Perception of workplace safety ^a Positive workplace climate ^a Rewards ^a Supportive organizational culture ^a Talent management Use of strengths ^a

Sumber: Wollord & Shuck (2011)

Dari *antecedents* tersebut, studi ini mengacu pada Kahn (1990), Chafolsky (2003) juga menyatakan bahwa salah satu faktor penting pada individu (karyawan) adalah *meaningfull work*. Senada dengan yang dikemukakan oleh Peral & Geldenhuys (2016) bahwa Keterikatan karyawan (*employee engagement*) bukan hanya dipengaruhi oleh *job crafting*, tetapi mereka dapat merasa nyaman, terikat, dan terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan yang erat kaitannya dengan kebermaknaan atas pencapaian di tempat kerja (*meaningfull work*). Individu yang memiliki *meaningfulness* memiliki motivasi internal dan kepuasan terhadap pertumbuhan pribadi (Hackman dan Oldham, 1976).

Beberapa penelitian terdahulu juga mengaitkan *meaningful work* dan *employee engagement*. Menurut Steger, M.F., Bryan, J.D., & Ryan D.D. (2012),

Sheldon, Elliot, Kim & Kasser (2001), Hoole, Crystal., & Jackie, Bonnema. (2015), Beukes, Ilka & Elrie, Botha (2013) *meaningfull work* karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. Studi yang dilakukan oleh Fairlie (2011) juga menunjukkan korelasi yang kuat antara *employee engagement* dengan *meaningful work*. Lebih lanjut, Fairlie (2011) menambahkan bahwa karyawan akan lebih *engaged* dalam pekerjaan yang menurut persepsi karyawan adalah pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*). Pada sisi lain, Hackman & Oldham (1980), Grant (2007) menjelaskan bahwa desain pekerjaan secara signifikan juga dapat membentuk bagaimana seorang karyawan mengalami *meaningful work*.

Tetapi meskipun banyak penelitian yang menunjukkan bahwa *job crafting* dan *meaningful work* berpengaruh terhadap *employee engagement*, terdapat perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yang menunjukkan adanya perbedaan hasil riset yang telah lebih dulu dilakukan. Pengaruh *job crafting* terhadap *employee engagement* menunjukkan hasil yang berbeda. Karatepe, Osman M & Aram Eslamlou (2017), Stephani, Daniella & Jimmy Ellya Kurniawan (2018), Reviews, 2020); Vakola et al (2021); Vermooten, Boonzaier & Kidd (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan *job crafting* terhadap *employee engagement*. Letona-Ibañez, Martinez-Rodriguez, Ortiz-Marques, Carrasco, & Amillano (2021) menunjukkan *Job crafting* berpengaruh positif signifikan *engagement* melalui dimensi *job crafting Task crafting, Cognitive crafting* dan *Relational crafting*. Sedangkan Nadesan (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa *job crafting* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *employee*

engagement melalui dimensi *Structural job resources*, *hindering job demands* dan *Social job resources* terhadap *employee engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Wingerden, Derks & Bakker (2017), Pradana & Suhariadi (2020), Aldrin & Merdiaty (2019) juga menemukan bahwa *Job crafting* terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *employee engagement*.

Pengaruh *Meaningful work* terhadap *employee engagement* juga menunjukkan hasil penelitian yang berbeda. (Albrecht et al., 2021); (Shakir et al., 2020); (Mittal, 2020); Vermooten, Boonzaier & Kidd (2019) menunjukkan bahwa *meaningful work* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Sementara Kaiser, et al (2021) menemukan bahwa *meaningful work* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *employee engagement*.

Oleh karenanya, berdasarkan *research gap* mengenai perbedaan hasil penelitian terdahulu dan fenomena meningkatnya *employee engagement* pada karyawan, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh *Job crafting* dan *meaningful work* terhadap *employee engagement* pada karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan penyedia jasa logistik, dengan berupaya untuk mengisi *research gap* dengan mengeksplorasi faktor-faktor spesifik (*job crafting* dan *meaningful work*) yang mempengaruhi *employee engagement* di konteks yang unik dan spesifik, yaitu melihat pada karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi di perusahaan logistik. Fenomena meningkatnya *employee engagement* menjadi dasar untuk memahami lebih dalam bagaimana kedua faktor tersebut berkontribusi di lingkungan yang sering mengalami ketidakseimbangan antara *job demands* dan *job resources*.

Terutama di industri logistik, karyawan sering menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban kerja yang berat, tekanan waktu, dan tanggung jawab yang besar yang merupakan perwujudan dari *job demands* yang tinggi. Tuntutan ini dapat mengarah pada pengorbanan waktu dan perhatian yang seharusnya diberikan kepada kehidupan pribadi. Di sisi lain, terdapat kurangnya *job resources* yang mendukung, seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, peluang pengembangan karir, dan kontrol atas pekerjaan, dapat membuat karyawan merasa lebih terisolasi dan kurang mendukung dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa dukungan yang cukup dari sumber daya pekerjaan, seperti dukungan sosial, peluang pengembangan karir, atau kontrol atas pekerjaan, mereka akan merasa terdesak untuk mengutamakan tugas-tugas pekerjaan di atas nilai-nilai pribadi mereka. Ini dapat menyebabkan konflik internal antara apa yang mereka anggap penting dalam hidup mereka dan apa yang diharapkan dari mereka oleh perusahaan. Sehingga ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang mendukung, juga dapat menyebabkan nilai-nilai pribadi yang dimiliki karyawan menjadi tidak selaras dengan nilai-nilai Perusahaan, yang mana hal tersebut dapat menyebabkan stress dan kelelahan karena karyawan merasa terbebani oleh ekspektasi yang tidak sesuai dengan keyakinan atau prinsip mereka masing-masing. Karyawan akan merasa terjebak dalam situasi di mana mereka tidak dapat mengekspresikan diri atau menjalani hidup sesuai dengan nilai-nilai mereka. Stres, kelelahan, dan ketidakselarasan nilai dapat mengakibatkan penurunan keterikatan karyawan

dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat *menghambat employee engagement* dan kesejahteraan keseluruhan.

Berkaitan dengan hal tersebut, tidak hanya *job crafting* dan *meaningfull work*, studi yang dilakukan oleh Cascio & Boudreau, 2008; Macey dkk (2009); menunjukkan bahwa *employee engagement* terkait juga dengan gairah dan minat (*passion*) karyawan dalam setiap pekerjaannya. Karyawan akan merasa sulit untuk memenuhi ekspektasi yang diatur oleh *job description* karena tuntutan pekerjaan yang tinggi melebihi kemampuan atau minat mereka. Hal ini dapat menyebabkan konflik antara tugas yang diharapkan dari mereka dan cara mereka ingin menjalani pekerjaan sesuai dengan kepribadian mereka. Karyawan dengan kepribadian tertentu dapat menunjukkan ketertarikan dan minat yang lebih tinggi dan lebih cocok untuk beberapa jenis pekerjaan daripada yang lain. Ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kekuatan atau preferensi kepribadian karyawan, mereka akan merasa tidak nyaman atau tidak kompeten dalam menjalankan tugas-tugas tersebut. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak sesuai dengan kepribadian atau minat mereka, mereka akan kurang termotivasi untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka. Ini dapat mengakibatkan penurunan keterikatan karyawan dan kinerja yang lebih rendah secara keseluruhan.

Menurut Macey dkk (2009) dijelaskan bahwa ada 4 (empat) unsur utama yang menjadikan rasa keterikatan menjadi lebih baik, yaitu; (1).Urgency, (2).Focus, (3). Intensity, (4). Enthusiasm. Melalui *Feeling of Enthusiasm* (Antusias) dapat mempengaruhi kebahagiaan dan energi positif, dalam hal ini

energi positif merupakan salah satu pendorong *positive well-being* dalam pekerjaan. Melalui *positive well-being* karyawan dalam bekerja akan membuat karyawan merasa senang, bersemangat, memiliki gairah yang tinggi akan pekerjaannya dan merasa sangat terikat dengan pekerjaannya (Cascio & Boudreau, 2008). Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Macey dkk (2009) bahwa karyawan yang antusias akan menunjukkan keaktifannya dalam bekerja dan akan terlibat dalam setiap pekerjaan. Karyawan yang memiliki rasa *engage* yang tinggi akan memunculkan *passion* (gairah) dalam setiap pekerjaannya, perasaan seperti itu dapat dikatakan sebagai antusiasme dalam pekerjaan.

Bedarkar dan Pandita (2014), dalam sebuah penelitiannya menyatakan bahwa organisasi dan karyawan saling bergantung satu sama lain untuk memenuhi tujuan dan sasaran mereka. Oleh karena itu, keterikatan karyawan (*employee engagement*) sangat diperlukan oleh suatu perusahaan. Pelibatan karyawan harus merupakan sebuah proses pembelajaran yang berkesinambungan, dikembangkan dan dijalankan, karena akan berdampak pada kinerja karyawan, yang secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi.

Kompetensi SDM pada industri logistik juga perlu ditingkatkan karena mengacu pada pendidikan, pelatihan, pengetahuan, keterampilan, dan keahlian. Terutama pada lingkungan yang ada pada era globalisasi ini, perusahaan membutuhkan sistem SDM baru yang berstandar kelas dunia dan mempunyai keahlian dan ketrampilan yang mumpuni. Ketidakseimbangan antara kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan dan perusahaan khususnya pada industri logistik dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat menyebabkan

ketidakpastian, kecemasan, dan kurangnya rasa percaya diri pada diri karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang juga dapat menghambat keterikatan karyawan. Oleh karenanya perusahaan perlu menyeimbangkan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan tuntutan pada industri logistik.

Selain beberapa faktor diatas, untuk mencapai *employee engagement* pada karyawan di Perusahaan penyedia jasa logistik, diperlukan pula kolaborasi *teamwork* yang solid, dan upaya peningkatan sinergitas atau keselarasan diantara berbagai pihak, yakni pemerintah, pelaku dunia usaha, dunia pendidikan dan masyarakat. Pemerintah yang memiliki peran menentukan kebijakan regulasi ekspor impor telah mendukung dengan baik para pelaku usaha untuk menjalankan usahanya, sementara dunia pendidikan perlu terus mencetak tenaga kerja maupun para *entrepreneur* muda dibidang industri logistik, dan pentingnya pemberian edukasi kepada masyarakat mengenai pentingnya industri logistik dalam hampir seluruh proses bisnis.

Di samping itu, dengan semakin tingginya tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang harus dilakukan oleh karyawan tetapi tidak diimbangi oleh *job resources* (sumber daya pekerjaan) yang mendukung, seperti dukungan sosial, peluang pengembangan karir, atau kontrol atas pekerjaan, sehingga dapat menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan antara *job demands* dan *job resources*, diperlukan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya yang tersedia (*job resources*) melalui penyediaan *job resources* yang memadai, seperti dukungan sosial dan peluang pengembangan karir, untuk

mengatasi tingginya *job demands*. Selain itu juga diperlukan peningkatan keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan perusahaan.

Novelty

Adanya permasalahan yang sering terjadi dalam perusahaan berkaitan dengan *job demands* dan *job resources*, yakni karyawan menghadapi permasalahan tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang semakin tinggi, tetapi tidak diimbangi oleh *job resources* (sumber daya pekerjaan) yang dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, seperti dukungan sosial; peluang pengembangan karir; atau kontrol atas pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan yang baik antara *job demands* dan *job resources*, serta dengan dukungan dari *personal resources*.

Adanya beban kerja yang berlebihan dan tekanan waktu yang tinggi yang dialami karyawan, dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) dan mengakibatkan gangguan terhadap keseimbangan tersebut. Selain itu, konflik peran yang muncul ketika peran pekerjaan bertentangan dengan peran pribadi dapat merugikan harmoni antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Sehingga individu karyawan tidak dapat mencapai *work-life balance* yang positif, yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat keterikatan yang tinggi (*employee engagement*) dan kinerja karyawan. Oleh karenanya karyawan perlu mencapai *work-life balance* yang bertujuan untuk menciptakan kehidupan yang seimbang dan memuaskan.

Masalah *work/life balance* mempengaruhi semua orang, terlepas dari tingkat pendidikan, jenis kelamin, tingkat pendapatan, struktur keluarga, pekerjaan, ras, usia, status pekerjaan, atau agama. Pencegah utama kinerja karyawan adalah stres yang terkait dengan pekerjaan juggling dan kehidupan pribadi. Pekerjaan terbaru yang dilakukan oleh Lockwood (2003) menemukan bahwa lebih dari 70% karyawan melaporkan tidak memiliki keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Penelitian tambahan menunjukkan bahwa 90% orang dewasa yang bekerja percaya bahwa mereka tidak menghabiskan cukup waktu dengan keluarga mereka, yang juga merupakan prioritas pekerjaan/kehidupan nomor satu bagi lebih dari 80% pria dan wanita (Lockwood, 2003). Sebuah laporan Agustus 2008 oleh McKinsey menyatakan bahwa karyawan Generasi Y mencari *work/life balance* yang lebih besar, yang menambah tugas untuk merekrut talenta yang memadai.

Bagi pekerja individu, *work/life balance* menempati merupakan hal yang penting, di belakang kompensasi, tunjangan, dan keamanan kerja, yang masing-masing dapat dikatakan sebagai kontributor untuk mencapai *work/life balance*. Bukit et al. (2007) menyatakan bahwa “ketika hidup dipandang sebagai tindakan penyeimbang, pekerjaan dan rumah dipandang sebagai sesuatu yang tidak dapat didamaikan”. Grzywacz dan Carlson (2007) berpendapat bahwa “dengan konseptualisasi yang kuat, profesional HRD memiliki landasan untuk mulai menciptakan strategi yang berkontribusi pada tujuan organisasi dengan membantu pekerja mencapai *work-family balance*”. Dibangun di atas seruan Grzywacz dan Carlson (2007) untuk “konseptualisasi yang solid” dalam mendefinisikan *work-*

family balance, sesuai dengan Hill et al. (2010) mengenai harmoni, dan taksonomi Frone (2003), pada penelitian ini mengusulkan sebuah model untuk keseimbangan kerja yang mengintegrasikan aspek-aspek kunci dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Model ini bertujuan untuk menggabungkan konsep harmoni dan taksonomi Grzywacz dan Carlson (2007) untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan tersebut.

McMillan, et al, (2011) menyatakan bahwa diperlukan keseimbangan kerja dalam pengaturan kerja dan peran hidup yang menyenangkan secara individu dan selaras yang terjalin dalam satu narasi kehidupan. Voydanoff (2005) juga menyatakan bahwa keseimbangan berfungsi sebagai penilaian global bahwa sumber daya kerja memenuhi tuntutan keluarga, dan sumber daya keluarga memenuhi tuntutan kerja sehingga berpartisipasi secara efektif di kedua domain. Grzywacz dan Carlson (2007) memandang keseimbangan sebagai konstruksi sosial daripada konstruksi psikologis dan memiliki makna di luar individu. Memberikan makna keseimbangan kerja-keluarga di luar individu memiliki implikasi yang signifikan untuk tindakan validasi dan untuk merancang studi untuk menguji dan menyempurnakan teori keseimbangan kerja-keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007).

Sehingga berdasarkan hal tersebut, novelty dari penelitian ini adalah mengusulkan konsep *Sinergic Working Congruence* untuk meningkatkan *employee engagement* di perusahaan jasa logistik. Perumusan *Sinergic Working Congruence* dalam penelitian ini diturunkan dari konsep *work-family balance*

dari taksonomi Grzywacz & Carlson (2007). *Sinergic Working Congruence* dibangun untuk menyelaraskan semua aspek yang mempengaruhi seorang karyawan ditempat kerja dan semua aspek dalam lingkup pekerjaan pada suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian ini menggunakan variable *Sinergic Working Congruence* karena karyawan di organisasi modern diharapkan untuk berinvestasi dalam pekerjaan mereka, menunjukkan inisiatif, dan inovatif. Untuk membantu mereka melakukan hal ini, pengusaha harus menyiapkan lingkungan kerja dengan alat yang cukup memberi semangat dan inspirasi (Hakanen et al., 2008). Dalam hal ini, *Sinergic Working Congruence* karyawan (yaitu, kesesuaian orang-pekerjaan dan kesesuaian orang-organisasi) sangat penting untuk hasil organisasi dan karyawan yang baik serta berlimpahnya sumber daya pekerjaan di tempat kerja (Kiazad et al., 2014; Mackey et al., 2017). Menggunakan karyawan sebagai sumber daya di tempat kerja tidak hanya mengakibatkan individu untuk membeli barang-barang yang mereka inginkan tetapi juga meningkatkan kapasitas dan motivasi mereka dalam bekerja, sehingga menciptakan peluang bagi mereka untuk memperoleh sumber daya lebih lanjut. Oleh karena itu, *Sinergic Working Congruence* karyawan sangat penting bagi penciptaan *engagement* karyawan di tempat kerja. Namun, tidak ada dukungan empiris yang ditemukan mengenai dampak kecocokan karyawan (dalam bentuk kecocokan orang-pekerjaan dan kecocokan orang-organisasi) terhadap *engagement* kerja mereka. Oleh karena itu Penelitian ini akan meneliti lebih lanjut peran *Sinergic Working Congruence* pada *employee engagement* karyawan lulusan Vokasi di perusahaan logistik.

1.3. *Research Gap*

Berikut ini justifikasi yang menjadi pijakan dilakukannya penelitian mengenai *employee engagement*:

1.3.1. *Evidence (Fenomena) Gap*

Terdapat temuan yang dapat dipetakan terkait fenomena empiris berkaitan dengan *engagement*. Studi empiris untuk mengukur tingkat *employee engagement* telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh *Towers Perrin Talent Report* (2003) mengungkapkan sebuah fakta bahwa hanya 17% responden yang disurvei memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi. *State of Global Workplace* menunjukkan hasil laporan atas 115 negara yang telah disurvei, di mana orang dewasa yang jam kerjanya penuh memiliki rata-rata 15% untuk merasa dirinya terikat oleh pekerjaannya. Hal itu berarti sebanyak 85% dari karyawan di seluruh dunia merasa tidak bahagia atau tidak terikat dengan pekerjaan yang dijalani (Integrity Indonesia, 2019). Studi Gallup (2013), Crabtree (2013) menunjukkan bahwa ternyata tingkat *disengaged employee* tiga kali lebih tinggi dibanding *engaged employee*. Penelitian yang dilakukan oleh Gallup, salah satu perusahaan konsultasi asal Amerika Serikat juga menyebutkan bahwa di Indonesia karyawan yang merasa dirinya terikat dengan perusahaan hanya sebesar 8% (Faradila, 2019). Azeem *et al* (2013) dalam studinya menunjukkan bahwa tingkat *engagement* di perusahaan kelas dunia lebih baik dibandingkan dengan perusahaan lain. Pada perusahaan kelas dunia (*world-class*) karyawan yang tergolong ke dalam golongan *engaged* mencapai tingkat 67% sedangkan perusahaan lain hanya mencapai 33%. Tingkat *engagement* pada perusahaan kelas

dunia juga lebih kecil daripada perusahaan lain. Karyawan pada perusahaan kelas dunia yang termasuk ke dalam *not engaged* dan *actively disengaged* berturut-turut hanya sebesar 26% dan 7%, bandingkan dengan perusahaan lain yang mencapai 49% dan 18%. Survei yang dilakukan oleh *Development Dimensions International* (DDI) (2018) mengungkapkan bahwa hanya 19% karyawan dengan *employee engagement* yang tinggi. Sedangkan sisanya, menurut survei DDI (2018) sebanyak 40-70% adalah karyawan yang diklasifikasikan sebagai netral, menengah atau agnostic. Lebih buruk lagi, 10-20% adalah karyawan yang tergolong secara aktif menunjukkan perilaku *disengaged* seperti meremehkan pekerjaan, menjelek-jelekkan perusahaan dan pimpinan. Fenomena tersebut menunjukkan adanya masalah rendahnya tingkat *engagement*. Gallup news (2024) pun menyatakan bahwa hanya 21 persen dari karyawan yang *engaged* dengan perusahaan dan pekerjaannya. Karyawan berkata mereka tidak menemukan pekerjaan yang penuh arti, dan mereka berpikir bahwa hidup mereka tidak akan baik dan tidak ada harapan tentang masa depan mereka.

Selain itu berdasarkan hasil survey pendahuluan yang dilakukan mengenai tingkat *employee engagement* di Perusahaan penyedia jasa logistik menunjukkan bahwa *employee engagement* yang dilakukan karyawan tergolong sedang. Artinya bahwa karyawan di Perusahaan penyedia jasa logistik yang dijadikan sebagai responden pada survei pendahuluan belum sepenuhnya merasa *engagement* pada perusahaan karena terlihat masih terdapat karyawan yang tingkat *engagementnya* belum dirasakan sepenuhnya. Hasil survey pendahuluan yang dilakukan mengenai tingkat *employee engagement* pada Karyawan Lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi

di Perusahaan penyedia jasa logistik menunjukkan bahwa *employee engagement* pada karyawan Lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi tergolong rendah. Artinya bahwa masih banyak karyawan Lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi yang bekerja pada perusahaan di sektor logistik belum merasa *engagement* sepenuhnya. Sehingga berdasarkan termuan diatas Penelitian ini akan meneliti kembali pengaruh tingkat *engagement* pada karyawan luluan vokasi dengan menambahkan variable *meaningful work*, *job crafting*, dan *work passion*.

1.3.2. Empirical Gap

Penelitian mengenai *engagement* bukan hal yang baru. Meskipun demikian, studi ini menemukan adanya kesenjangan atau inkonsistensi dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dipetakan dalam studi ini.

Tabel 1.6
Empirical Gap

Pengaruh antar Variabel	Peneliti	Temuan
<i>Job crafting</i> → <i>employee engagement</i> atau <i>work engagement</i>	Karatepe, Osman M & Aram Eslamlou (2017), Stephani, Daniella & Jimmy Ellya Kurniawan (2018), Reviews, 2020); (Vakola et al., 2021); Vermooten, Boonzaier & Kidd (2019); Wang, Liu, and Wang (2020)	<i>Job crafting</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
	Karollah et al., (2020); Baghdadi et al., (2021); Nassani, 2021); Kooij et al., 2020; (Zhang & Li, 2020); Gupta & Singh, 2020); (Park et al., 2020); Robledo, Zappalà, and Topa (2019)	<i>Job crafting</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work engagement</i>
	(Letona-Ibañez, Martinez-Rodriguez, Ortiz-Marques, Carrasco, & Amillano, 2021	<i>Job crafting</i> berpengaruh positif signifikan <i>engagement</i> melalui dimensi <i>job crafting</i>

Pengaruh antar Variabel	Peneliti	Temuan
		<i>Task crafting, Cognitive crafting dan Relational crafting</i>
	Wingerden, Derks & Bakker (2015), Aldrin, Neil & Netty Merdiaty (2019), Pradana & Suhariadi (2020); Sekiguchi et al. (2017); Nielsen, K., & Abildgaard, J. S. (2012); Ting Nie, Min Tian, Mingyang Cai, and Qiao Yan (2023); Ten Brummelhuis, L. L., & Wong, S. I. (2021)	<i>Job crafting terbukti berpengaruh positif terhadap employee engagement</i>
	Nadesan (2021)	<i>Tiga dari empat dimensi job crafting terbukti berpengaruh negative terhadap employee engagement, dan satu dimensi job crafting lainnya berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement</i> -Structural job resources, hindering job demands dan social job resources terbukti berpengaruh negative terhadap employee engagement -Challenging job demands berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement
	(Emilisa et al., 2019); Wingerden, Derks & Bakker (2017); Beer, Tims & Bakker (2016); Aldrin & Merdiaty (2019); Martinez-Rodriguez et al. (2021); Nobuo Segawa et al. (2023); Petrou et al. (2012)	<i>Job crafting terbukti berpengaruh positif terhadap work engagement</i>
<i>Meaningful work</i> → Work engagement	Stegar et al (2012); Siahaan, Ferdinan Leonardo & Eka Gatari (2020); Wingerden & Stoep (2018);	<i>Meaningfull work terbukti berpengaruh positif signifikan</i>

Pengaruh antar Variabel	Peneliti	Temuan
atau <i>employee engagement</i>	Syah, Nofan Darma (2020); Girija (2020); (Chaolertseree & Taephant, 2020); (Ahmed et al., 2021); (Letona-Ibañez et al., 2021); Stegar et al (2012), Siahaan, Ferdinan Leonardo & Eka Gatari (2020), Wingerden & Stoep (2018), Syah, Nofan Darma (2020); (Oprea et al., 2020); (Geldenhuis et al., 2014); (Sánchez-Cardona, Vera, & Marrero-Centeno, 2021	terhadap <i>work engagement</i>
	Sheldon, Elliot, Kim & Kasser (2001), Hoole, Crystal., & Jackie, Bonnema. (2015), Beukes, Ilka & Elrie, Botha (2013), (Albrecht et al., 2021); (Shakir et al., 2020); (Mittal, 2020); Vermooten, Boonzaier & Kidd (2019), Hackman & Oldham (1980), Grant (2007)	<i>Meaningfull work</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
	Kaiser, et al (2021); (Landells & Albrecht, 2019)	<i>Meaningfull work</i> terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>work engagement</i> .
	Steger et al. (2012); Fairlie (2011); Rosso, Dekas, & Wrzesniewski (2010); Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016)	<i>Meaningfull work</i> terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .
<i>Job crafting</i> → <i>Meaningfull work</i>	(Letona-Ibañez et al., 2021); (Hulshof et al., 2020), (Martinez-Rodriguez et al. , 2021); Tims et al (2013); Vermooten et al. (2017); Schaufeli dan Bakker (2004); Wrzesniewski dan Dutton (2001)	<i>Job crafting</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>meaningfull work</i>
	Geldenhuis et al (2021); Bruning dan Campion (2018) ; Wang et al. (2020); Morales-Solis et al. (2023); Tiago Encarnação et al. (2022); Zhang et al. (2019)	<i>Job crafting</i> melalui <i>relational crafting</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap <i>meaningfull work</i> .

Pengaruh antar Variabel	Peneliti	Temuan
<i>Work Passion</i> → <i>Employee Engagement</i>	Toth et al., (2021); Zigarmi et al. (2009); Ho, Wong, & Lee (2011); Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008)	<i>Work Passion</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i>
	Gillet, Vallerand, Lafrenière, & Bureau (2010); Repanier, Fernet, & Austin (2014)	<i>Work Passion</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i>
<i>Harmonious passion</i> → <i>Work Engagement</i>	Teng et al., (2021); Slemp et al., (2021); Vallerand et al. (2003); Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008); Liu, D., Chen, X., & Yao, X. (2011); Houliort, N., Philippe, F. L., Vallerand, R. J., & Ménard, J. (2014)	<i>Harmonious passion</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Work Engagement</i>
	(Choi et al., 2020); Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Grouzet, F. M., Dumais, A., & Grenier, S. (2006).	<i>Harmonious passion</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>Work Engagement</i>
<i>Obsessive passion</i> → <i>Work Engagement</i>	Teng et al., (2021); Slemp et al., (2021); Vallerand et al. (2003); Forest, J., et al. (2011); Lavigne, G. L., Forest, J., Fernet, C., & Crevier-Braud, L. (2014);	<i>Obsessive passion</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Work Engagement</i>
	(Choi et al., 2020); Lalande, D. R., Vallerand, R. J., Lafrenière, M. A. K., Verner-Filion, J., Laurent, F. A., Forest, J., & Paquet, Y. (2017); Houliort, N., Vallerand, R. J., & Laframboise, A. (2019); Rousseau, V., & Vallerand, R. J. (2008)	<i>Obsessive passion</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>Work Engagement</i>

Sumber: Disarikan dari Penelitian-Penelitian Sebelumnya, 2024

Berdasarkan hasil pemetaan hasil penelitian terdahulu dapat diketahui adanya *empirical gap* pada pengaruh variable *meaningful work*, *job crafting*, dan

work passion terhadap *employee engagement*. Temuan *empirical gap* ini menjadi justifikasi dalam mengembangkan konsep kebaruan (*novelty*) yang dapat memediasi pengaruh *meaningful work*, *job crafting*, dan *work passion* terhadap *employee engagement*.

1.3.3. Conceptual Gap

Penelitian mengenai *engagement* telah banyak dilakukan. Meskipun demikian, pemetaan yang dilakukan studi ini terhadap penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pada penelitian sebelumnya, menggunakan konsep yang berbeda antara *work/job engagement* dan *employee engagement* untuk menjelaskan pengertian yang sama.

Ada penelitian yang berasumsi bahwa baik *work/job engagement* dan *employee engagement* menjelaskan konsep yang sama namun tidak dengan penelitian lainnya yang berargumen bahwa *work/job engagement* dan *employee engagement* menjelaskan dua konsep yang berbeda. Hasil pemetaan konsep antara *work/job engagement* dan *employee engagement* tersaji pada tabel 1.7.

Tabel 1.7
Conceptual Gap

Konsep yang Digunakan	Peneliti	Pengertian
<i>Work/Job Engagement</i>	(Letona-Ibañez et al., 2021), (Erum et al., 2020), (Oprea et al., 2020), Aldrin & Merdiaty (2019), (Karatepe & Eslamlou, 2017), (Nguyen et al., 2019), (Karollah et al., 2020), (Baghdadi et al., 2021), (Park et al., 2020),	<i>Work/Job Engagement</i> lebih mengarah pada keterikatan dan komitmen seseorang terhadap tugas atau pekerjaan spesifik mereka. Ini mencakup sejauh mana karyawan memberikan perhatian, asyik dan fokus pada perannya menjalankan aktivitas pekerjaan. Bagaimana

	(Rošková & Faragová, 2020), (Mallick, 2018), (Siddiqi, 2015), (Emilisa et al., 2019).	seorang karyawan terlibat dalam tugas sehari-hari, seberapa termotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan tingkat dedikasi serta antusiasme mereka terhadap pekerjaan spesifik tersebut.
<i>Employee Engagement</i>	(Nadesan, 2021), (Albrecht et al., 2021), (Shakir et al., 2020), Kaur & Mittal (2020), Landells & Albrecht (2019), Naasani, Alotaibi & Alothman (2021), Vermooten, Boonzaier, & Kidd (2019), Fairlie (2011), Danish, Saeed, Mehreen, Aslam & Shahid (2014), Karatepe & Eslamlou (2017), Vakola, Petrou & Katsaros (2020).	<i>Employee Engagement</i> lebih luas dan mencakup keterikatan karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan. Ini mencakup perasaan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, keadaan pikiran yang "positif", kepuasan karyawan dengan lingkungan kerja, hubungan dengan manajemen dan rekan kerja, serta keinginan untuk tetap bersama perusahaan dalam jangka panjang.
Pada penelitian ini menggunakan konsep <i>employee engagement</i> , dikarenakan penelitian ini akan meneliti dan melihat pada hubungan antar karyawan pada organisasi (perusahaan) secara keseluruhan, tidak hanya pada pekerjaan saja.		

Sumber: Disarikan dari Penelitian-Penelitian Sebelumnya (2024)

1.3.4. Methodology Gap

1. Methodology Gap – Populasi

Populasi merupakan salah satu bagian penting dalam metodologi penelitian. Populasi berkaitan dengan obyek yang memiliki informasi penting terkait variable yang hendak diteliti. Perbedaan karakteristik populasi dapat menyebabkan hasil penelitian yang berbeda. Pemetaan yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan populasi dari penelitian-penelitian sebelumnya yang meneliti tentang *engagement*. Hasil pemetaan terdapat kesenjangan populasi pada penelitian mengenai *engagement*, sesuai tabel 1.8.

Tabel 1.8
Methodology Gap – Populasi

Perusahaan Jasa	Perusahaan Manufaktur	Lainnya
Perbankan (Nadesan, 2021), (Shakir, Noorani, & Rehman, 2020), Vermooten, Boonzaier, & Kidd (2019), (Nguyen, Nguyen, Ngo, & Nguyen, 2019), Gaan & Mohanty (2014), Danish, Saeed, Mehreen, Aslam & Shahid (2014)	(Karollah, Monita, Vilzati, Muhammad, & Ibrahim, 2020), Gaan & Mohanty (2014)	Berbagai Profesi / Industri (Oprea, Păduraru, & Iliescu, 2020), (Rošková & Faragová, 2020), (Letona-Ibañez, Martinez-Rodriguez, Ortiz-Marques, Carrasco, & Amillano, 2021), (Park, Lim, Kim, & Kang, 2020)
Konsultan (Albrecht, Green, & Marty, 2021)		Perusahaan Swasta Naasani, Alotaibi & Alothman (2021)
Sektor Jasa Kaur & Mittal (2020), (Erum, Abid, & Contreras, 2020)		Karyawan Paruh Waktu Fairlie (2011)
Organisasi Pemerintah Landells & Albrecht (2019)		
Perusahaan IT Aldrin & Merdiaty, 2019), Gaan & Mohanty (2014)		
Jasa Penerbangan (Karatepe & Eslamlou, 2017)		
Kesehatan (Baghdadi, Farghaly Abd-EL Aliem, & Alsayed, 2021)		
Perhotelan Cheng & O-Yang (2018)		
Pada penelitian ini populasi dilakukan pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia		

Sumber: Disarikan dari Penelitian-Penelitian Sebelumnya, 2024

2. Methodology Gap – Teknik Analisis

Teknik analisis merupakan sarana yang digunakan untuk melakukan kajian secara statistic. Tiap pendekatan analisis statistik memiliki karakteristik dan

sensitivitas masing-masing. Oleh karenanya dapat memberikan hasil penelitian yang berbeda. Kesenjangan (gap) teknik analisis ini juga ditemukan dari hasil pemetaan terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Hasil pemetaan terdapat kesenjangan Teknik analisis pada penelitian mengenai *engagement*, tersaji pada tabel 1.9.

Tabel 1.9
Methodology Gap – Teknik Analisis

Teknik Analisis	
Regresi (SPSS)	SEM
(Letona-Ibañez, Martinez-Rodriguez, Ortiz-Marques, Carrasco, & Amillano, 2021), (Nadesan, 2021), Kaur & Mittal (2020), Fairlie (2011), (Erum, Abid, & Contreras, 2020), (Nguyen, Nguyen, Ngo, & Nguyen, 2019), (Karollah, Monita, Vilzati, Muhammad, & Ibrahim, 2020), (Rošková & Faragová, 2020), Gaan & Mohanty (2014), Danish, Saeed, Mehreen, Aslam & Shahid (2014)	(Albrecht, Green, & Marty, 2021), (Shakir, Noorani, & Rehman, 2020), Landells & Albrechth (2019), Naasani, Alotaibi & Alothman (2021), Vermooten, Boonzaier, & Kidd (2019), (Oprea, Păduraru, & Iliescu, 2020), (Karatepe & Eslamlou, 2017), (Baghdadi, Farghaly Abd-EL Aliem, & Alsayed, 2021), (Park, Lim, Kim, & Kang, 2020), Cheng & O-Yang (2018)
Pada penelitian ini menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan program AMOS sebagai pendekatan analisis. Hal ini dikarenakan SEM mempunyai keunggulan pada pengujian korelasi dan pada penelitian ini menggunakan model bertingkat secara serentak yang tidak bisa diselesaikan oleh persamaan regresi linier. Selain itu untuk statistik inferensial, penggunaan AMOS lebih unggul daripada SPSS.	

Sumber: Disarikan dari Penelitian-Penelitian Sebelumnya, 2024

1.3.5 Grand Theoretical Gap

Penelitian mengembangkan model empiris atas dasar grand teori yang relevan. Meskipun mengkaji konsep yang sama mengenai *engagement*, penelitian-penelitian sebelumnya yang dikaji dalam penelitian ini menggunakan teori utama (*grand theory*) yang berbeda.

Hasil pemetaan mengenai kesenjangan menggunakan teori utama (*grand theory*) pada penelitian mengenai *engagement*, tersaji pada tabel 1.10.

Tabel 1.10
Grand Theoretical Gap

Peneliti	Teori Utama (<i>Grand Theory</i>)
(Letona-Ibañez, Martinez-Rodriguez, Ortiz-Marques, Carrasco, & Amillano, 2021), (Nadesan, 2021), (Albrecht, Green, & Marty, 2021), (Shakir, Noorani, & Rehman, 2020), Landells & Albrechth (2019), Vermooten, Boonzaier, & Kidd (2019), (Karatepe & Eslamlou, 2017), (Karollah, Monita, Vilzati, Muhammad, & Ibrahim, 2020), (Park, Lim, Kim, & Kang, 2020), (Rošková & Faragová, 2020), Cheng & O-Yang (2018)	<i>The Job demands-resources theory (JDR)</i>
Kaur & Mittal (2020), (Erum, Abid, & Contreras, 2020)	<i>Self Determination Theory</i>
Landells & Albrechth (2019)	<i>Job Characteristics Theory</i>
(Oprea, Păduraru, & Iliescu, 2020)	<i>Self Concept Theory</i>
Penelitian ini menggunakan teori utama (<i>grand theory</i>) <i>The Job Demands-Resources Theory (JDR)</i> untuk menjelaskan <i>employee engagement</i>	

Sumber: Disarikan dari Penelitian-Penelitian Sebelumnya, 2024

Pengembangan model empiris penelitian tidak dapat dilepaskan dari teori utama (*grand theory*) yang menjadi payung teori serta pisau analisis dalam menjelaskan pengaruh antar variabel. Namun, berdasarkan pemetaan penelitian terdahulu diketahui adanya perbedaan teori utama (*grand theory*) yang digunakan untuk menjelaskan factor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*.

Penelitian ini menggunakan teori utama (*grand theory*) Model JD-R. Arnold Bakker dan Evangelia Demerouti mengembangkan Model JD-R pada tahun 2006. Mereka menyajikannya sebagai alternatif dari model kesejahteraan

karyawan yang sudah ada. Menurut pendapat mereka, hal ini hanya mencakup sejumlah variabel tertentu, dan tidak berlaku untuk semua orang atau sektor.

Untuk mengatasi keterbatasan yang dirasakan ini, model Bakker dan Demerouti mencakup beragam tuntutan dan sumber daya/pekerjaan positif yang dapat disesuaikan dengan pekerjaan dan industri apa pun.

Model ini menempatkan kondisi kerja ke dalam dua kategori: tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Tuntutan pekerjaan adalah pemicu stres fisik atau emosional dalam peran karyawan. Hal ini termasuk tekanan waktu, beban kerja yang berat, lingkungan kerja yang penuh tekanan, ambiguitas peran, kerja emosional, dan hubungan yang buruk.

Sumber daya pekerjaan (pekerjaan positif) adalah faktor fisik, sosial atau organisasi yang membantu karyawan mencapai tujuan dan mengurangi stres. Hal ini mencakup otonomi, hubungan kerja yang kuat, peluang untuk maju, pembinaan dan pendampingan, serta pembelajaran dan pengembangan.

Model JD-R menyatakan bahwa ketika tuntutan pekerjaan tinggi dan hal-hal positif dalam pekerjaan rendah, stres dan kelelahan sering terjadi. Sebaliknya, hal-hal positif tentang pekerjaan dapat mengimbangi dampak tuntutan pekerjaan yang ekstrim, dan mendorong motivasi dan *employee engagement*.

Berdasarkan *Research Gap* yang dijelaskan diatas, penelitian ini akan memfokuskan pada *Evidence (Fenomena) Gap* dan *Empirical Gap* untuk dilakukan penelitian lebih mendalam dan mengembangkan sebuah konsep kebaruan yang dapat dilakukan mengatasi permasalahan teoritis, konseptual, dan praktis dalam konteks *Employee Engagement*.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan *research gap* yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah yang dihadapi adalah masih terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh *Employee Engagement*, terutama terdapat perbedaan hasil penelitian pada variable *Job Crafting*, *Meaningfull Work*, dan *Work Passion* terhadap tingkat *Employee Engagement* karyawan. Fenomena empiris yang muncul pada berbagai bidang dan sektor industri yang berbeda menunjukkan bahwa tingkat keterikatan (*engagement*) karyawan dalam pekerjaan di berbagai negara, termasuk Indonesia, cenderung rendah. Beberapa studi menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil dari karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaan mereka, sementara mayoritas karyawan merasa tidak bahagia atau tidak terikat dengan pekerjaan tersebut. Fenomena rendahnya tingkat *engagement* ini memiliki implikasi penting terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Oleh karenanya, penelitian ini akan meneliti pengaruh *Job Crafting* (*increasing structure job resources, increasing social job resources, decreasing hindering job demands, increasing challenging job demand*), *Meaningfull Work* (motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi), *Work Passion* (*meaningfull connection, internal drive, work absorption, joy, dan subjective vitality*) dan *Sinergic Working Congruence* (Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi, Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi, Keselarasan karyawan dengan rekan kerja, Keselarasan kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks *Job Description*, dan Keselarasan bidang kerja

karyawan dengan fasilitas kerja organisasi) terhadap *Employee Engagement* (*Vigor, dedication, absorption*) pada pekerja dari lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi.

Selain itu, hasil survei pendahuluan di sektor logistik, khususnya di antara karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi, menunjukkan bahwa tingkat *engagement* juga cenderung rendah. Ini menyoroti perbedaan dalam tingkat *engagement* antara karyawan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda, dengan karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi cenderung memiliki tingkat *engagement* yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang lulus dari program Pendidikan Non Vokasi. Dalam konteks ini, permasalahan tingkat *engagement* perlu dicermati lebih lanjut dan solusi perbaikan perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan keterikatan karyawan di sektor logistik.

Berdasarkan masalah yang dihadapi, maka dapat dirumuskan masalah penelitian untuk studi ini, yaitu :

Mengembangkan sebuah model *empirical* untuk menjelaskan perbedaan hasil-hasil penelitian terdahulu, memediasi pengaruh dan hubungan diantara variabel-variabel penelitian yang belum konklusif untuk meningkatkan pemahaman terhadap kesenjangan penelitian yang dapat menjelaskan *employee engagement* pada karyawan dari lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi.

Dengan demikian, penelitian ini berupaya untuk menyikapi permasalahan teoritis, konseptual, dan praktis dalam konteks *Employee Engagement* serta memberikan kontribusi ilmiah yang substansial.

1.5. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka pertanyaan penelitian yang dikembangkan dalam studi ini adalah:

1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia?
2. Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Meaningfull Work* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia?
3. Apakah *Meaningful Work* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia?
4. Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia?
5. Apakah *Meaningfull Work* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia?
6. Apakah *Work Passion* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia?

7. Apakah *Work Passion* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia?
8. Apakah *Sinergic Working Congruence* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia?

1.6. Tujuan Penelitian

Merujuk pada pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan maka dikembangkan tujuan penelitian berikut:

1.6.1. Tujuan Umum

Penelitian untuk disertasi ini ditujukan untuk membangun sebuah model teoretis mengenai untuk menjelaskan berbagai interaksi – antensedens dan konsekuensi dari variable-variabel yang digunakan dalam penelitian, serta melakukan pembuktian empiris terhadap model teoretis yang dikembangkan.

1.6.2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian disertasi ini adalah melakukan pengujian empiris terdapat model teoretikal dasar yang dikembangkan melalui pengujian beberapa model penelitian empirik, khususnya untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh *Job Crafting* terhadap *Meaningfull Work* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *Meaningfull Work* terhadap *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *Meaningfull Work* terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh *Work Passion* terhadap *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh *Work Passion* terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia.

8. Menguji dan menganalisis pengaruh *Sinergic Working Congruence* terhadap *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia.

1.7. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas yang diangkat dalam studi ini berpijak dari celah penelitian dari hasil pemetaan penelitian sebelumnya.

Originalitas penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) bagian :

1. Orisinalitas Konsep

Orisinalitas konsep yang diangkat pada penelitian ini berpijak dari temuan *empirical gap*. Penelitian mengenai *engagement* bukan hal yang baru. Berdasarkan hasil pemetaan hasil penelitian terdahulu dapat diketahui adanya *empirical gap* pada pengaruh variable *meaningful work*, *job crafting*, dan *work passion* terhadap *employee engagement*. Temuan *empirical gap* ini menjadi justifikasi dalam mengembangkan konsep kebaruan (*novelty*) yang dapat memediasi pengaruh *meaningful work*, *job crafting*, dan *work passion* terhadap *employee engagement*. Hal ini dikarenakan dengan mengembangkan orisinalitas konsep kebaruan mengenai *Sinergic Working Congruence* sebagai variable mediasi dapat membantu dalam menggambarkan dan menjelaskan pengaruh tambahan secara mendalam diantara pengaruh hubungan variable *meaningful work*, *job crafting*, dan *work passion* terhadap *employee engagement*. Selain itu dengan mengembangkan orisinalitas konsep kebaruan mengenai *Sinergic Working Congruence* sebagai variable mediasi

juga dapat membantu mengembangkan teori yang lebih komprehensif dan terperinci untuk diuji secara empiris untuk memberikan pemahaman yang lebih baik dan lebih mendalam mengenai bagaimana hubungan diantara variable yang belum konklusif itu terjadi dan bagaimana dapat diintervensi untuk mencapai tujuan dan upaya perbaikan atau strategi yang lebih efektif.

2. Orisinalitas Populasi dan Objek Penelitian

Pemetaan yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan penggunaan konsep mengenai *job/work engagement* dan *employee engagement*, pengukuran, populasi dan teknik analisis. Dari penelitian sebelumnya, Maka orisinalitas dari studi ini adalah populasi yang digunakan yaitu pada pekerja lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi yang bekerja pada perusahaan *logistic* dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) sebagai pendekatan analisis. Hal tersebut dikarenakan pada penelitian sebelumnya untuk obyek penelitian, mayoritas dilakukan pada perusahaan jasa di sektor perbankan, perhotelan, rumah sakit, perusahaan IT, dan penerbangan. Dan tidak ada spesifikasi tertentu yang berkaitan dengan *background* pendidikan. Sehingga pemilihan obyek penelitian yang dilakukan pada perusahaan logistik pada karyawan lulusan vokasi diharapkan dapat memberikan wacana dan pengetahuan yang baru dengan sampel pekerja dengan karakteristik yang berbeda.

1.8. Justifikasi Penelitian

Berikut adalah hal-hal penting dalam penelitian yang menjadi pertimbangan dilakukannya penelitian ini :

1. Justifikasi penelitian ini terletak pada *research gap* yang menjadi landasan pada penelitian untuk mengatasi perbedaan hasil-hasil penelitian terdahulu yang belum konklusif karena terdapat inkonsistensi hasil penelitian. Oleh karena itu penelitian ini menawarkan *variable* kebaruan untuk mengatasi perbedaan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut.
2. Hulshof and Demerouti (2019), Albrecht (2019), Tims and Bakker (2010), Roskova (2020) dan Geldenhuys (2016) memberikan pandangan mengenai interaksi antara *Job Crafting* dan *Meaningfull Work* dapat memberikan pengaruh pada tingkat *Employee Engagement* pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya, yang dapat membantu kinerja karyawan menjadi lebih baik dan optimal, sehingga akhirnya akan mengarah pada kinerja organisasi yang positif dan tercapai tujuan organisasi.
3. Perspektif Sumber Daya Manusia (SDM).
 - a. Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam peningkatan *Employee Engagement* untuk menunjang keberhasilan organisasi dan meningkatkan performansi perusahaan (Bakker & Demerouti, 2008; Schaufeli & Bakker, 2004; Gallup (2013); Macey *et al* (2009); Hewitt, 2017).
 - b. Pentingnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) perlu ditingkatkan oleh perusahaan karena menunjang keberhasilan organisasi, mendukung

dan membantu kinerja bisnis suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya (Suwardono, 2017; Joushen et al, 2015).

4. Keselarasan (*Compatibility*) bagi karyawan dan perusahaan.
 - a. Keselarasan merupakan cara penting untuk mendorong kesatuan pikiran dalam organisasi. Semua karyawan dalam suatu organisasi pada berbagai unit kerja akan menjadi lebih mengerti tentang sasaran dan tujuan organisasi (Kathuria dkk, 2007; Schniederjans dan Cao, 2009).
 - b. Penyelarasan strategis di seluruh kegiatan organisasi dapat memberikan factor penting yang tidak hanya menghasilkan keunggulan kompetitif bagi organisasi, tetapi juga membantu perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitifnya (Schniederjans dan Cao, 2009).
 - c. *Employee engagement* dipengaruhi melalui tiga faktor yaitu *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya kerja) (Schaufeli & Bakker, 2004) juga *personal resources* (sumber daya individu) (Bakker & Demerouti, 2008). Oleh karenanya diperlukan keselarasan atau keseimbangan dalam *Job Demand* dan *Job Resources* pada keluarga dan pekerjaan secara menyeluruh (Voydanoff, 2005).
 - d. Keselarasan atau keseimbangan pada kehidupan keluarga dan pekerjaan secara menyeluruh dapat menyebabkan kebutuhan karyawan dalam melakukan penyesuaian bekerja melalui *Job Crafting* (Nguyen et al., 2019)
5. Penelitian mengenai *Employee Engagement* bukanlah hal yang baru dan masih terus dilakukan. Sehingga hal ini masih terbuka untuk menganalisis

Employee Engagement dan menjawab perbedaan hasil-hasil penelitian terdahulu terutama pada *Job Crafting* dan *Meaningfull Work*. Pengembangan model ini dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan logistik dalam meningkatkan keterkaitan pada karyawan dan organisasi sebagai upaya mendukung kinerja bisnis organisasi secara menyeluruh.

1.9. Sistematika Penulisan Disertasi

Sistematika penulisan disertasi ini terdiri dari 5 (lima) bab yang merujuk pada pedoman penulisan usulan penelitian disertasi dan disertasi doktor ekonomi Universitas Diponegoro (2017) yaitu:

Bab I pendahuluan menjelaskan latar belakang masalah, fenomena bisnis sektor konstruksi di Indonesia, *research gap*, masalah dan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, orisinilitas, tujuan dan manfaat penelitian, justifikasi penelitian, serta sistematika penulisan disertasi.

Bab II telaah pustaka dan pengembangan model menjelaskan telaah pustaka untuk mendukung pengembangan model teoretikal dengan dasar proposi, dilanjutkan dengan mengembangkan model penelitian empirik lengkap dengan hipotesisnya.

Bab III metoda penelitian yang berisikan metoda penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian, populasi dan sampel, metoda pengumpulan data, definisi konsep dan operasional, skala pengukuran, variabel dan indikator, terakhir teknik analisis data.

Bab IV analisis data, berisikan deskripsi responden dan variabel, hasil analisis data, dan pengujian hipotesis.

Bab V kesimpulan dan implikasi merupakan bab terakhir pada disertasi ini yaitu kesimpulan berdasarkan hipotesis, kesimpulan berdasarkan masalah penelitian, implikasi: teoretis, manajerial, serta keterbatasan penelitian dan agenda penelitian mendatang.



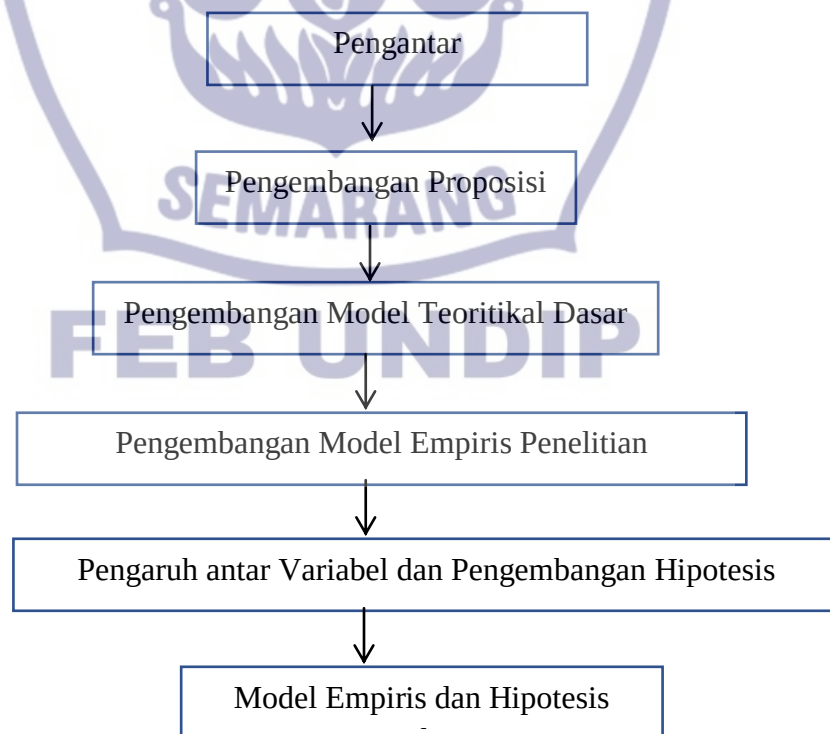
BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL EMPIRIS

2.1. Pengantar

Pada Bab II akan diuraikan kajian pustaka yang mencakup teori-teori yang berkaitan dengan pengembangan model, serta referensi-referensi penelitian yang akan dikembangkan menjadi proposisi. *Grand Theoretical* akan dibangun berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan, membentuk variabel yang saling terkait dan menjadi proposisi. Selanjutnya, *Grand Theoretical* model akan diturunkan menjadi hipotesis-hipotesis yang membentuk model penelitian empiris. Berikut adalah alur sistematika Bab II.

Gambar 2.1
Sistematika Penulisan Bab II



Sumber : Dikembangkan untuk disertasi, 2024

2.2. Pengembangan Proposisi

Pengembangan proposisi adalah proses memperluas, mendalami, atau merinci pernyataan masalah atau pertanyaan penelitian yang awalnya dinyatakan dalam bentuk umum menjadi lebih spesifik, terperinci, dan komprehensif. Ini dilakukan untuk memberikan panduan yang lebih jelas dan rinci dalam merancang dan melakukan penelitian.

Tingkat *employee engagement* memiliki peran penting dalam berbagai aspek kinerja organisasi dan kesejahteraan individu. *Employee engagement* yang tinggi memiliki dampak signifikan pada kesuksesan dan kinerja jangka panjang perusahaan, dengan memengaruhi produktivitas, retensi karyawan, kepuasan pelanggan, dan daya saing di pasar (Saks, 2006).

Penelitian ini menganalisa pengaruh *job crafting*, makna pekerjaan (*meaningful work*), dan *work passion* terhadap tingkat *employee engagement* seorang karyawan di suatu perusahaan. *Employee engagement* memiliki peran krusial dalam memfasilitasi proses *job crafting*, meningkatkan makna pekerjaan (*meaningful work*), dan memperkuat *work passion*, yang secara bersama-sama membentuk lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Tingkat *job crafting* yang tinggi oleh karyawan akan berkontribusi secara positif terhadap tingkat *employee engagement* yang dirasakan seorang karyawan (Petrou, 2015).

Dengan seorang karyawan dapat melakukan upaya untuk mengubah atau mengatur pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan preferensi dan keahlian mereka, cenderung memiliki tingkat *employee engagement* yang lebih tinggi. Hal

ini diharapkan akan meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.

Studi yang dilakukan oleh May, et al (2004) menyatakan bahwa selain *Job Crafting, meaningful work* dalam pekerjaan juga akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *employee engagement* karyawan. Semakin tinggi *meaningful work* yang dirasakan seorang karyawan terhadap Perusahaan, akan meningkatkan *employee engagement* pada diri karyawan yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa pekerjaan mereka memiliki makna dan nilai yang mendalam bagi seorang karyawan, cenderung lebih terikat dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka.

Work passion yang tinggi juga dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat *employee engagement* seorang karyawan (Forest, 2012). *Work passion* dapat dibagi menjadi beberapa dimensi, seperti harmoni kerja (perasaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi), identifikasi pekerjaan (perasaan keterhubungan dengan pekerjaan), dan kedalaman dalam bekerja (perasaan terlibat secara mendalam dalam tugas-tugas pekerjaan).

Hasil penelitian dapat menunjukkan bahwa diperlukan adanya tingkat harmoni kerja yang tinggi, karena dengan seorang karyawan memiliki harmoni saat bekerja akan memiliki dampak positif yang kuat pada *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, identifikasi pekerjaan dan kedalaman dalam bekerja juga memiliki pengaruh positif, tetapi tingkat kontribusinya dapat berbeda-beda.

2.3. Teori Utama (*Grand Theory*)

2.3.1. *Job Demands-Resources (JD-R)*

Teori "*Job Demands-Resources*" (JDR) adalah kerangka kerja yang digunakan dalam psikologi industri dan organisasi untuk memahami dan menjelaskan bagaimana faktor-faktor tertentu dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi kesejahteraan, keterikatan, dan kinerja karyawan. Teori ini mengidentifikasi dua jenis faktor utama dalam lingkungan kerja: tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*).

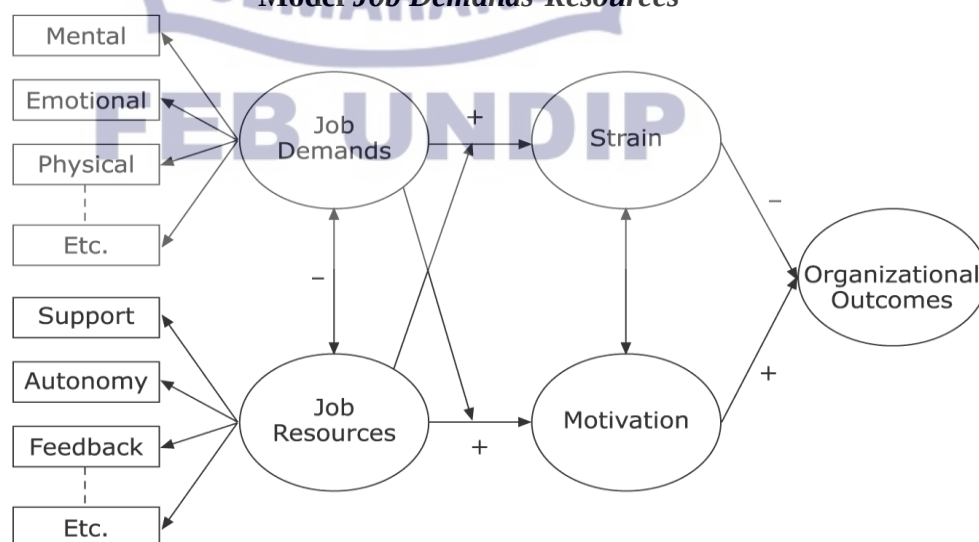
Inti dari model *Job Demands-Resources* (JD-R) terletak asumsi bahwa setiap pekerjaan dapat memiliki faktor risiko spesifiknya sendiri yang terkait dengan stres kerja, faktor-faktor ini dapat diklasifikasikan dalam dua kategori umum (yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan), sehingga merupakan model menyeluruh yang dapat diterapkan pada berbagai pengaturan pekerjaan, terlepas dari tuntutan dan sumber daya tertentu yang terlibat (Bakker et al., 2003b; c; Demerouti et al., 2001a, b).

Tuntutan pekerjaan (*job demands*) mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha atau keterampilan fisik dan/atau psikologis (kognitif dan emosional) yang berkelanjutan dan oleh karena itu terkait dengan biaya fisiologis dan/atau psikologis tertentu. Contohnya adalah tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak menyenangkan, dan interaksi yang menuntut secara emosional dengan klien. Meskipun tuntutan pekerjaan belum tentu negatif, mereka dapat berubah menjadi stres kerja ketika

memenuhi tuntutan tersebut membutuhkan usaha yang tinggi dimana karyawan belum pulih secara memadai (Meijman dan Mulder, 1998).

Sumber daya pekerjaan (*job resources*) adalah faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan memenuhi kebutuhan psikologis. Ini mencakup dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan, otonomi dalam pekerjaan, kesempatan untuk pengembangan karir, dan umpan balik yang konstruktif. Sumber daya pekerjaan yang mencukupi dapat meningkatkan motivasi, keterikatan, dan kesejahteraan karyawan. Sumber daya pekerjaan mencakup aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memainkan peran penting dalam mendukung karyawan dalam beberapa cara. Berikut ini adalah tiga fungsi utama sumber daya pekerjaan, yaitu fungsional dalam mencapai tujuan kerja; mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya fisiologis dan psikologis terkait; dan merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan pribadi.

Gambar 2.2.
Model *Job Demands-Resources*



Sumber: Bakker et al., 2003; Demerouti et al., 2001

Proses kedua yang diusulkan oleh model JD-R bersifat motivasional, dimana diasumsikan bahwa sumber daya pekerjaan memiliki potensi motivasional dan mengarah pada keterikatan kerja yang tinggi, sinisme rendah, dan kinerja yang sangat baik. Sebagai berikut dari definisi kami, sumber daya pekerjaan dapat memainkan peran motivasi intrinsik karena mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan karyawan, atau mereka dapat memainkan peran motivasi ekstrinsik karena berperan penting dalam mencapai tujuan kerja. Dalam kasus sebelumnya, sumber daya pekerjaan memenuhi kebutuhan dasar manusia (Deci dan Ryan, 1985), seperti kebutuhan otonomi (DeCharms, 1968), kompetensi (White, 1959), dan keterkaitan (Baumeister dan Leary, 1995). Misalnya, umpan balik yang tepat mendorong pembelajaran, sehingga meningkatkan kompetensi kerja, sedangkan kebebasan mengambil keputusan dan dukungan sosial masing-masing memenuhi kebutuhan akan otonomi dan kebutuhan untuk dimiliki. Sumber daya pekerjaan juga dapat memainkan peran motivasi ekstrinsik, karena menurut model usaha-pemulihan (Meijman dan Mulder, 1998), lingkungan kerja yang menawarkan banyak sumber daya menumbuhkan kemauan untuk mendedikasikan upaya dan kemampuan seseorang untuk tugas pekerjaan. Dalam hal ini sebagian besar tugas akan diselesaikan dengan sukses dan tujuan pekerjaan akan tercapai. Misalnya, rekan kerja yang suportif dan umpan balik yang tepat dari atasan seseorang dapat meningkatkan sukses dalam mencapai tujuan kerja seseorang.

2.4. Pengembangan Model Teoretikal Dasar

Pemetaan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job crafting* adalah salah satu variabel yang menjelaskan terjadinya perubahan pada *employee engagement*. Namun, hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian sebelumnya terkait variabel *job crafting* dan *employee engagement* menunjukkan hasil yang belum konklusif. Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan adanya pengaruh signifikan dan tidak signifikan dengan arah pengaruh negatif ataupun positif.

Table 2.1
Inkonsistensi Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Engagement*

Temuan	Peneliti
<i>Job crafting</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i>	Karatepe, Osman M & Aram Eslamlou (2017), Stephani, Daniella & Jimmy Ellya Kurniawan (2018), Reviews, 2020); (Vakola et al., 2021); Vermooten, Boonzaier & Kidd (2019); Wang, Liu, and Wang (2020)
<i>Job crafting</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work engagement</i>	Karollah et al., (2020); Baghdadi et al., (2021); Nassani, 2021); Kooij et al., 2020; (Zhang & Li, 2020); Gupta & Singh, 2020); (Park et al., 2020); Robledo, Zappalà, and Topa (2019)
<i>Job crafting</i> terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>employee engagement</i>	Wingerden, Derks & Bakker (2015), Aldrin, Neil & Netty Merdiaty (2019), Pradana & Suhariadi (2020); Sekiguchi et al. (2017); Nielsen, K., & Abildgaard, J. S. (2012); Ting Nie, Min Tian, Mingyang Cai, and Qiao Yan (2023); Ten Brummelhuis, L. L., & Wong, S. I. (2021)

Sumber: Disarikan dari Berbagai Penelitian Sebelumnya, 2024

Selain *job crafting*, pengaruh *meaningful work* terhadap *employee engagement* juga menunjukkan hasil yang inkonsisten.

Table 2.2
Inkonsistensi Pengaruh *Meaningful Work* terhadap *Employee Engagement*

Temuan	Peneliti
<i>Meaningfull work</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work engagement</i>	Stegar et al (2012); Siahaan, Ferdinan Leonardo & Eka Gatari (2020); Wingerden & Stoep (2018); Syah, Nofan Darma (2020); Girija (2020); (Chaolertseree & Taephant, 2020); (Ahmed et al., 2021); (Letona-Ibañez et al., 2021); Stegar et al (2012), Siahaan, Ferdinan Leonardo & Eka Gatari (2020), Wingerden & Stoep (2018), Syah, Nofan Darma (2020); (Oprea et al., 2020); (Geldenhuis et al., 2014); (Sánchez-Cardona, Vera, & Marrero-Centeno, 2021
<i>Meaningfull work</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i>	(Albrecht et al., 2021); (Shakir et al., 2020); (Mittal, 2020); Vermooten, Boonzaier & Kidd (2019);
<i>Meaningful work</i> terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .	Kaiser, et al (2021), (Landells & Albrecht, 2019); Steger et al. (2012); Fairlie (2011); Rosso, Dekas, & Wrzesniewski (2010); Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016)

Sumber: Disarikan dari Berbagai Penelitian Sebelumnya, 2024

Selain pengaruhnya terhadap *employee engagement*, pengaruh *job crafting*, terhadap *meaningful work* juga menunjukkan hasil yang inkonsisten.

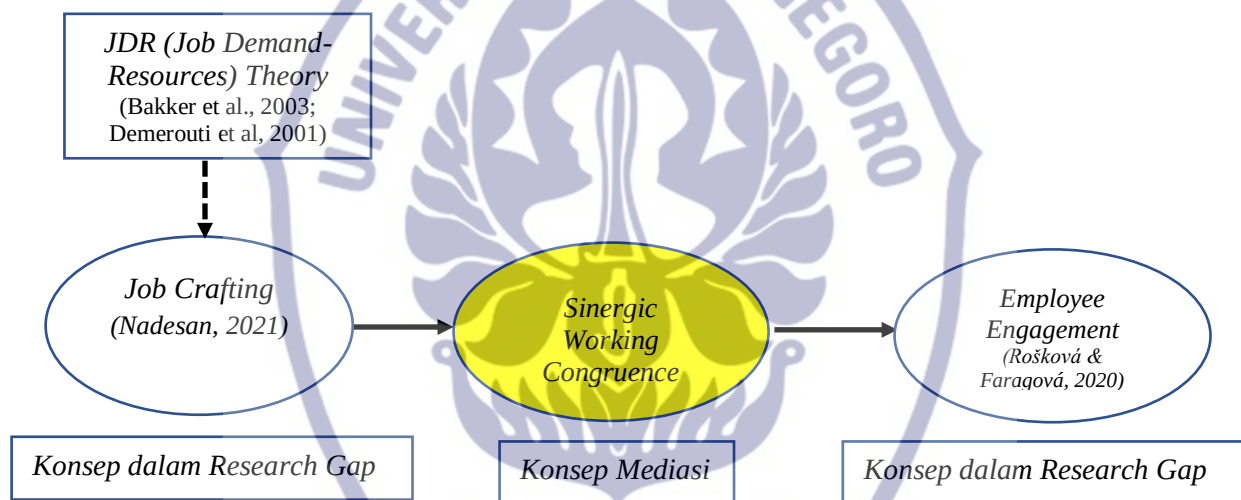
Table 2.3
Inkonsistensi Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Meaningful Work*

Temuan	Peneliti
<i>Job crafting</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>meaningfull work</i>	(Letona-Ibañez et al., 2021); (Hulshof et al., 2020), (Martinez-Rodriguez et al. , 2021); Tims et al (2013); Vermooten et al. (2017); Schaufeli dan Bakker (2004); Wrzesniewski dan Dutton (2001)
<i>Job crafting</i> melalui <i>relational crafting</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap <i>meaningfull work</i> . <i>employee engagement</i>	Geldenhuis et al (2021); Bruning dan Campion (2018) ; Wang et al. (2020); Morales-Solis et al. (2023); Tiago Encarnação et al. (2022); Zhang et al. (2019)

Sumber: Disarikan dari Berbagai Penelitian Sebelumnya, 2024

Inkonsistensi pengaruh *job crafting* dan *meaningful work* terhadap *employee engagement* menjadi justifikasi studi ini untuk mengembangkan konsep kebaruan (*novelty*) yang diduga dapat memediasi pengaruh *job crafting* dan *meaningful work* terhadap *employee engagement* untuk menjawab dan menjelaskan terjadinya inkonsistensi. Model teoritikal Dasar pada penelitian ini tersaji pada gambar berikut ini :

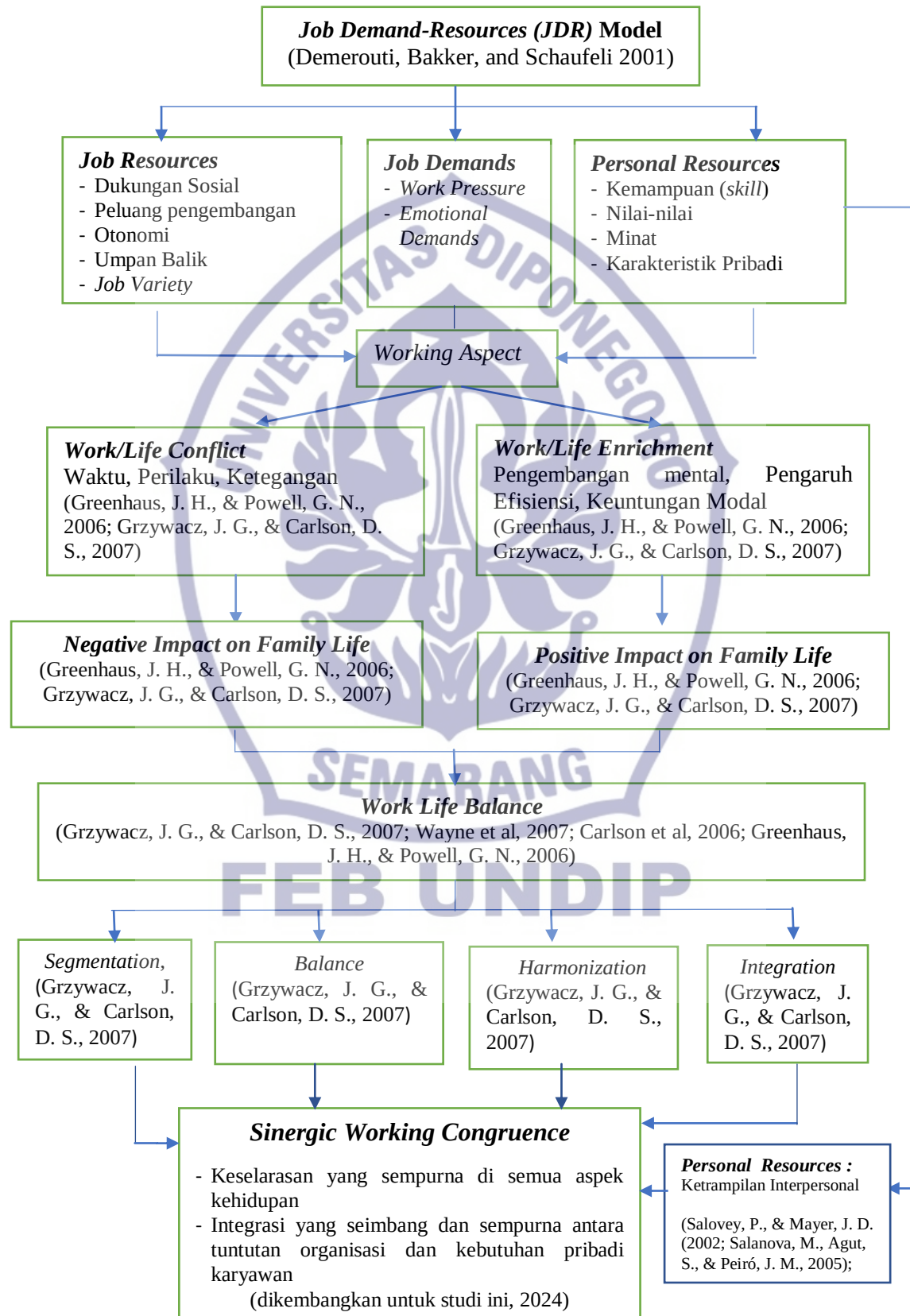
Gambar 2.3.
Model Teoritikal Dasar



Sumber : Dikembangkan untuk studi ini, 2024

Model teoritikal dasar diatas, menghubungkan *job crafting* dengan *employee engagement* berlandaskan pada *Grand Theory Job Demands-Resources* (JDR), yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya untuk meningkatkan keterikatan karyawan. Dalam konteks ini, *Sinergic Working Congruence* berfungsi sebagai konsep mediasi yang menjelaskan bagaimana keselarasan antara kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan dapat memperkuat efek positif *job crafting* terhadap *employee engagement*. Sintesis kebaruan tersaji dalam Gambar 2.4.

Gambar 2.4
Sintesis Kebaruan



Berdasarkan Gambar 2.4 diatas, sintesis teori turunan dari *Sinergic Working Congruence* diturunkan melalui *Grand Theory*, *Job-Demand Resources* (JD-R) dan *Middle Theory*, *Work-Life Balance* yang dikembangkan dari Model teori *Job Demand-Resources* (JD-R) sebagai *Grand Theory*. *Job Demand-Resources* (JDR) adalah teori yang menggambarkan bagaimana kombinasi antara tuntutan (*demands*) dan sumber daya (*resources*) di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, serta produktivitas individu. Ada pemahaman yang mendalam tentang berbagai faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Faktor-faktor utama dalam teori ini menurut Demerouti, Bakker, and Schaufeli (2001) meliputi *job resources* (sumber daya pekerjaan), *job demands* (tuntutan pekerjaan), dan *personal resources* (sumber daya pribadi).

Dalam konteks teori JDR, sumber daya pekerjaan (*job resources*) adalah faktor-faktor yang membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, meningkatkan motivasi, mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan. Hal ini mencakup dukungan sosial, peluang pengembangan karir, otonomi, umpan balik positif, alat kerja yang baik dan akses terhadap informasi yang relevan. Tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) mencakup semua aspek pekerjaan yang memerlukan upaya, waktu, dan energi karyawan. Seperti *work pressure* (tekanan kerja), beban kerja, konflik peran, tekanan waktu dan *emotional demands* (tuntutan emosional) yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan kerja jika tidak dikelola dengan baik. Selain sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan, sumber daya pribadi individu (*Personal Resources*) juga penting bagi seorang karyawan. Sumber daya

pribadi merujuk pada faktor-faktor individu yang membantu karyawan mengatasi tuntutan pekerjaan dan memanfaatkan sumber daya pekerjaan. Komponen utama dari *personal resources* meliputi nilai-nilai dalam menentukan sejauh mana karyawan dapat mengelola pekerjaan dan tuntutan kerja; minat, karakteristik pribadi (*personal traits*) yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja; kemampuan (*skills*) dan Keterampilan Interpersonal (Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M., 2005).

Job Resources (Sumber Daya Pekerjaan), dan *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) semuanya memiliki pengaruh terhadap *Working Aspects* (Aspek Kerja). Sedangkan pada *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi) tidak semua komponen dalam *Personal Resources* memiliki pengaruh terhadap *Working Aspect*. Komponen yang berpengaruh langsung terhadap *Working Aspect* yaitu komponen nilai-nilai yang sejalan dengan pekerjaan, minat, karakteristik pribadi, dan kemampuan (*skill*) yang dapat secara langsung mempengaruhi cara karyawan menjalankan tugas dan menghadapi tantangan kerja. Sedangkan komponen ketrampilan interpersonal tidak bisa berpengaruh langsung terhadap *Working Aspect*, melainkan dapat lebih berpengaruh dalam menciptakan dan membangun *Novelty Sinergic Working Congruence*, hal ini dikarenakan pengaruh utama dari keterampilan interpersonal lebih berfokus pada hubungan dan interaksi antar individu di tempat kerja. Keterampilan ini mencakup kemampuan berkomunikasi, bekerjasama, menyelesaikan konflik, dan membangun hubungan yang positif (Salovey, P., & Mayer, J. D. , 2002).

Aspek-aspek pekerjaan (*Working Aspects*) mencakup berbagai aspek dari lingkungan kerja yang memengaruhi pengalaman karyawan, termasuk budaya organisasi, kebijakan dan prosedur, sistem penghargaan, keadilan organisasional, dan keseimbangan kerja-hidup. Seperti *work-home conflict* (konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) dapat menjadi tantangan bagi karyawan. Ketika karyawan memiliki akses yang memadai ke *job resources*, karyawan cenderung merasa lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat berkontribusi pada aspek kerja yang positif, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketika tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) tinggi tanpa adanya cukup sumber daya untuk mengatasi pekerjaan mereka, karyawan cenderung mengalami stres dan kelelahan. Hal ini dapat mempengaruhi aspek kerja negatif, seperti kelelahan, ketidakpuasan kerja, dan konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan memiliki *personal resources* yang tinggi, karyawan cenderung lebih mampu mengelola stres dan tantangan dalam pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan pengalaman kerja yang lebih positif.

Tetapi meskipun demikian, seperti penjelasan sebelumnya, bahwa tidak semua komponen dalam *Personal Resources* memiliki pengaruh terhadap *Working Aspect*. Komponen yang berpengaruh langsung terhadap *Working Aspect* yaitu komponen nilai-nilai yang sejalan dengan pekerjaan, minat, karakteristik pribadi, dan kemampuan (*skill*) yang dapat secara langsung mempengaruhi cara karyawan menjalankan tugas dan menghadapi tantangan kerja. Nilai-nilai pribadi membantu menentukan sejauh mana karyawan merasa pekerjaan mereka sejalan

dengan tujuan hidup dan prinsip mereka. Nilai-nilai ini dapat mempengaruhi motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa nilai-nilai mereka selaras dengan nilai-nilai organisasi cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan retensi karyawan. Minat karyawan dalam pekerjaan tertentu dapat mempengaruhi tingkat keterikatan, motivasi, dan kinerja mereka. Karyawan yang tertarik pada pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan produktif. Minat yang tinggi juga dapat meningkatkan pembelajaran dan pengembangan diri, karena karyawan lebih terdorong untuk mengasah keterampilan yang relevan. Karakteristik pribadi seperti optimisme, kepribadian proaktif, dan ketahanan diri (*resilience*) mempengaruhi bagaimana karyawan menghadapi tantangan, berinteraksi dengan rekan kerja, dan menyelesaikan tugas. Misalnya, individu yang proaktif cenderung lebih inovatif dan inisiatif, sementara individu yang resilient lebih mampu mengatasi stres dan pulih dari kegagalan. Kemampuan atau keterampilan (*Skill*) yang dimiliki karyawan sangat menentukan seberapa efektif mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Keterampilan yang relevan dan kompetensi yang tinggi menjadikan karyawan untuk bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas. Kemampuan juga mencakup keterampilan teknis serta keterampilan lunak (*soft skills*) (Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M., 2005). Dengan demikian, *Job Resources*, *Job Demands*, dan *Personal Resources* semuanya berperan dalam membentuk aspek kerja yang berbeda, yang pada gilirannya mempengaruhi pengalaman dan kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja.

Model JD-R secara tidak langsung akan mempengaruhi semua jenis hasil pekerjaan-keluarga, yakni *Work-Life-Conflict* (yaitu, waktu, perilaku, dan ketegangan), dan *Work-Life-Enrichment* (yaitu, pengembangan, pengaruh, efisiensi, dan keuntungan modal) dengan membentuk modal psikologis individu (Greenhaus, J. H., & Powell, G. N., 2006; Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S., 2007). Dikatakan juga oleh Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006) ; Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007) bahwa konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work-Life-Conflict*) cenderung memiliki dampak negatif pada kehidupan keluarga (*Negative Impact to Family Life*), sementara pengayaan kerja/hidup (*Work-Life-Enrichment*) cenderung memiliki dampak positif (*Positive Impact to Family Life*). Sehingga penting bagi individu dan organisasi untuk berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga secara keseluruhan.

Work-Life-Conflict dan *Work-Life-Enrichment* merupakan sebuah fenomena yang dapat dihasilkan secara tidak langsung dari model JD-R, yang merujuk pada bagaimana tuntutan dan sumber daya kerja dapat mempengaruhi kehidupan kerja dan kehidupan pribadi individu. Untuk mencapai keseimbangan yang optimal antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, perlu dilakukan upaya untuk mengintegrasikan aspek-aspek ini melalui *Work-Life Balance* (Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S., 2007; Wayne et al, 2007; Carlson et al, 2006; Greenhaus, J. H., & Powell, G. N., 2006; Frone, 2003).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk membangun dan mengembangkan konsep kebaruan (*novelty*) "*Sinergic Working Congruence* " sebagai variabel mediasi yang diturunkan dari konsep *Work–Family Balance* dari taksonomi Grzywacz & Carlson (2007), yang memandangnya sebagai sebuah proses dinamis yang memerlukan integrasi seimbang antara pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan, dengan penekanan pada kesesuaian, integrasi, dan fleksibilitas. Kebutuhan non pekerjaan yakni mencakup kebutuhan pribadi karyawan, seperti waktu luang, pengembangan diri, kebutuhan keluarga, kesehatan, mengelola *passion* . Menurut Grzywacz dan Carlson (2007), konsep *work-life balance* dapat diinterpretasikan dengan beberapa cara yang berbeda.

Grzywacz dan Carlson (2007) menekankan bahwa terdapat empat pendekatan utama dalam memahami dan mengelola keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*), yaitu :

1. *Segmentation* (Segmentasi) : *Work-life balance* merupakan sebuah proses dinamis yang membutuhkan interaksi antara berbagai peran dan tanggung jawab dalam kehidupan individu pada pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan untuk menciptakan kepuasan hidup yang lebih besar dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan
2. *Balance* (Keseimbangan) : *Work-life balance* bukanlah suatu kondisi yang statis, tetapi merupakan proses dinamis yang memerlukan pengelolaan waktu, energi, dan perhatian agar mencapai keseimbangan yang optimal sesuai dengan situasi individu dan konteks pekerjaan.

3. *Integration* (Integrasi) : Konsep *Work-Life Balance* menyoroti pentingnya integrasi yang berhasil antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menciptakan kepuasan hidup yang lebih besar dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.
4. *Harmonization* (Harmonisasi): Konsep *Work-Life Balance* menekankan pada penciptaan keselarasan dan harmoni antara berbagai peran dan tanggung jawab dalam kehidupan seseorang. Ini melibatkan mengidentifikasi nilai-nilai yang penting dan menyesuaikan aktivitas dengan nilai-nilai tersebut.

Empat pendekatan utama dalam memahami dan mengelola keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) dapat menciptakan *Sinergic Working Congruence* (Keselarasan Kerja Sinergis). *Sinergic Working Congruence* mengacu pada kondisi di mana berbagai aspek kehidupan seseorang, termasuk pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan, saling mendukung dan memperkuat satu sama lain. Ini menciptakan lingkungan di mana individu dapat mencapai keseimbangan yang optimal antara berbagai peran dan tanggung jawab mereka. Misalnya, dengan menggunakan pendekatan integrasi, seseorang dapat mencoba untuk menggabungkan peran dan tanggung jawab kerja dan non-kerja mereka sedemikian rupa sehingga satu area kehidupan mendukung dan meningkatkan kinerja di area lainnya. Pendekatan harmonisasi dapat membantu individu menyesuaikan aktivitas mereka dengan nilai-nilai yang penting bagi mereka, sehingga menciptakan keselarasan yang lebih besar antara berbagai aspek

kehidupan mereka. Selain itu, penggunaan pendekatan segmentasi dan pendekatan keseimbangan juga dapat mendukung terciptanya *Sinergic Working Congruence* dengan memastikan individu untuk memisahkan dan mengalokasikan waktu mereka secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan, serta memprioritaskan aktivitas yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai mereka.

Sehingga ketika empat pendekatan ini digunakan secara bijaksana dan diintegrasikan dengan baik, mereka dapat membantu menciptakan kondisi di mana keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) dapat dicapai, serta mendukung *Sinergic Working Congruence*. Dengan kata lain, *Sinergic Working Congruence* dapat dilihat sebagai konsep yang berakar pada gagasan ini, dengan menekankan pentingnya keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan harmonis.

Dalam konteks ini, konsep *Work-Life Balance* dapat berkontribusi pada penciptaan dan pengembangan *Sinergic Working Congruence* sebagai novelty penelitian dengan memberikan dasar pemahaman tentang pentingnya keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan memahami bahwa integrasi yang berhasil antara kedua domain ini dapat meningkatkan kesejahteraan individu secara keseluruhan, penelitian lebih lanjut dapat memberikan pemahaman secara menyeluruh mengenai bagaimana integrasi ini menciptakan *Sinergic Working Congruence* dalam konteks spesifik organisasi atau industri. Selain itu konsep *Work-Life Balance* juga menyoroti faktor-faktor yang mendukung integrasi yang berhasil antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas kerja,

dukungan sosial, dan manajemen waktu yang efektif. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor ini, penelitian dapat mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap terciptanya *Sinergic Working Congruence* dalam konteks organisasi tertentu.

Konsep *Work-Life Balance* telah mendorong pengembangan berbagai intervensi dan kebijakan organisasi untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Adanya berbagai penelitian mengenai *Work-Life Balance*, menjadikan penelitian mengenai *Sinergic Working Congruence* dapat menjadi lebih kaya dan berdampak, membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan dan keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan. Sehingga variabel "*Sinergic Working Congruence* " dapat menjadi celah novelty penelitian dalam konteks ini.

Selain konsep *Work-Life Balance*, keterampilan interpersonal merupakan komponen dalam *personal resources* yang disinyalir juga dapat secara langsung berkontribusi dalam menciptakan, membangun dan memperkuat novelty *Sinergic Working Congruence*. Hal ini dikarenakan *Novelty Sinergic Working Congruence* (SWC) adalah konsep yang mengacu pada adanya integrasi seimbang antara pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan, dengan penekanan pada kesesuaian, integrasi, dan fleksibilitas, serta penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang inovatif dan sinergis, di mana anggota tim bekerja bersama secara harmonis untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif. Komponen Keterampilan Interpersonal dari *personal resources* dapat langsung berkontribusi dalam

menciptakan *novelty Sinergic Working Congruence* (SWC), karena karyawan yang memiliki keterampilan interpersonal yang baik, seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan membangun hubungan dan kepercayaan yang baik dengan rekan kerja, memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi karyawan. Keterampilan interpersonal dapat mendorong individu untuk bekerja sama secara efektif dalam tim, membagi tugas, dan mengkoordinasikan upaya untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini menciptakan keselarasan antara anggota tim dan membantu menciptakan sinergi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan mengembangkan keterampilan interpersonal ini, individu dapat lebih efektif dalam berkolaborasi, menyelesaikan konflik, dan membangun hubungan kerja yang kuat, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, pengembangan keterampilan interpersonal menjadi penting dalam upaya membangun *Sinergic Working Congruence* dalam konteks organisasi atau tim kerja.

Sinergic Working Congruence atau Kesesuaian Kerja Sinergis adalah istilah yang mengacu pada kondisi di mana berbagai elemen atau komponen dalam suatu sistem atau organisasi bekerja secara sinergis atau beriringan untuk mencapai tujuan yang sama. Konsep ini menekankan pentingnya tingkat kesesuaian atau kongruensi antara berbagai aspek dalam suatu lingkungan kerja untuk mencapai efisiensi, efektivitas, dan kinerja optimal, antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi seseorang. Ini mencerminkan harmoni yang seimbang sejauh mana pekerjaan seseorang sesuai dengan nilai-nilai, minat, dan

tujuan pribadinya, serta sejauh mana kebutuhan pribadi tersebut dipenuhi dalam konteks pekerjaan. Karakteristik harmoni yang akan dibangun dan dikembangkan dalam konsep kebaruan (*novelty*) ini, yakni pada tataran individu. Integrasi yang seimbang dan sempurna antara tuntutan organisasi atau perusahaan dan kebutuhan pribadi karyawan. *Sinergic Working Congruence* atau Kesesuaian Kerja Sinergis menciptakan kondisi di mana individu dan organisasi menyatu secara harmonis, memberikan penggabungan yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi untuk mencapai tujuan bersama dengan efisiensi dan efektivitas maksimal. *Sinergic Working Congruence* menciptakan kondisi di mana karyawan dapat mengintegrasikan dengan baik dan seimbang antara kebutuhan pribadi mereka dengan tuntutan atau tugas-tugas pekerjaan yang mereka lakukan, dengan penekanan pada kesesuaian, integrasi, dan fleksibilitas, serta penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang inovatif sehingga menciptakan sinergi yang positif antara individu dan organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara optimal.

Dalam konsep kebaruan *Sinergic Working Congruence* yang dikembangkan diturunkan dari *Work-Life Balance* Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007) bahwa untuk mencapai keseimbangan atau keselarasan tidak terbatas pada aspek keluarga, kesehatan, waktu luang, dan pengembangan diri saja. Pengembangan kebutuhan pribadi juga mencakup nilai-nilai pribadi, kompetensi yang dimiliki (seperti keahlian, *skill*, dan ketrampilan), keselarasan dengan rekan kerja, keselarasan antara kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks *Job Description*, faktor kepribadian dan keselarasan bidang kerja

dengan fasilitas kerja organisasi seperti peralatan kerja, *layout*, tempat ibadah, dan hak cuti, seperti yang tersaji pada Gambar 2.5 mengenai Piktografis *Novelty*. Ketika semua elemen ini berjalan sejalan dan mendukung satu sama lain, mereka menciptakan kerangka kerja yang menciptakan kinerja yang sinergis, di mana hasilnya lebih besar daripada jumlah kontribusi individu atau bagian-bagiannya. Kesesuaian kerja sinergis merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berdaya saing tinggi, di mana individu-individu dapat bekerja secara efektif sebagai bagian dari tim atau organisasi yang lebih besar. Dengan kata lain, kesesuaian kerja sinergis (*Sinergic Working Congruence*) menciptakan landasan untuk kolaborasi yang kuat dan integrasi yang harmonis dalam mencapai tujuan bersama.

Sinergic Working Congruence membantu mengurangi konflik ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Melalui pengoptimalan *Sinergic Working Congruence*, karyawan cenderung lebih terlibat dalam *job crafting*, yaitu proses di mana mereka secara aktif mengubah tugas-tugas pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan preferensi dan karakteristik pribadi mereka. Hal ini pada gilirannya berkontribusi pada *employee engagement*, yaitu tingkat keterikatan dan motivasi yang tinggi dalam pekerjaan, serta *meaningful work*, yaitu pengalaman kerja yang bermakna dan memuaskan.

Meaningful Work terkait dengan berbagai keadaan psikologis pribadi, sikap kerja, dan hasil organisasi. Ini adalah sumber psikologis penting yang mendukung keterikatan kerja karyawan. Kesesuaian orang-pekerjaan berfokus

pada pemenuhan kebutuhan karyawan di tempat kerja dan konsistensi keterampilan individu serta persyaratan pekerjaan. *Person-job fit* meningkatkan semangat kerja dan keterikatan kerja yang lebih tinggi pada karyawan.

Wrzesniewski dan rekannya (Berg, Wrzesniewski dan Dutton, 2010, Wrzesniewski dan Dutton, 2001) mengusulkan *Meaningful Work* sebagai alasan penting untuk menciptakan pekerjaan, penelitian terutama berfokus pada hasil kerajinan kerja lainnya (walaupun penting) seperti keterikatan kerja karyawan, prestasi kerja, dan komitmen organisasi (Leana, Appelbaum dan Shevchuk, 2009, Tims, Bakker dan Derks, 2013). Artinya, pengaruh penciptaan pekerjaan terhadap kebermaknaan pekerjaan masih belum teruji, sementara penting untuk melihat apakah karyawan yang mengambil inisiatif untuk mengubah karakteristik pekerjaan mereka memang meningkatkan *Meaningful Work* mereka (Kira & Balkin, 2014). Oleh karena itu, kami secara empiris menguji asumsi model penciptaan pekerjaan Wrzesniewski dan Dutton (2001) bahwa *job crafting* adalah strategi proaktif untuk membuat *Meaningful Work*.

Employee engagement adalah integrasi yang baik antara emosi positif dan motivasi yang kuat di tempat kerja dan merupakan alasan penting bagi organisasi untuk mengurangi tekanan situasional dan memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Ozturk et al., 2021; Yan et al., 2021). Sejak Seligman dan Csikszentmihalyi (2000) dan Luthans (2002) masing-masing mengajukan teori psikologi positif dan perilaku organisasi. *Employee engagement* telah menjadi topik yang menarik bagi para peneliti dan praktisi. Kahn (1990) pertama kali mendefinisikan *konsep keterikatan kerja* sebagai keadaan positif yang

menggabungkan diri dan peran kerja yang dicapai karyawan melalui pengendalian diri. *Employee engagement* merupakan ikatan sempurna yang menghubungkan karakteristik individu, faktor kerja, dan prestasi kerja serta merupakan cara penting untuk meningkatkan keunggulan kompetitif suatu organisasi.

Namun, tidak semua dimensi *job crafting* mempunyai dampak yang menguntungkan. Sebuah meta-analisis menunjukkan bahwa *job crafting* yang berfokus pada promosi mempunyai efek positif terhadap motivasi, kesehatan, dan kinerja kerja karyawan (Lichtenthaler dan Fischbach, 2019). Sebaliknya, penurunan tuntutan pekerjaan yang menghambat akan mengurangi *Employee engagement* dan kepuasan kerja (Lazazzara et al., 2020).

Dengan kata lain, *Sinergic Working Congruence* merupakan konsep kunci dalam teori JDR yang membantu mengatasi tekanan kerja, tuntutan emosional, dan konflik pekerjaan-rumah. *Sinergic Working Congruence* membantu mengatasi adanya gap yang terjadi antara *job crafting* terhadap *meaningful work* dan *employee engagement*. Seorang karyawan yang merasa bahwa mereka mempunyai keselarasan dan sejalan dengan nilai-nilai, minat, dan tujuan pribadi (*Sinergic Working Congruence*) mereka dengan perusahaan akan cenderung lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif dalam *job crafting*, mereka lebih merasa bahwa pekerjaan tersebut adalah bagian integral dari identitas mereka, cenderung lebih kreatif dan inovatif, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mendorong mereka untuk melakukan penyesuaian agar lebih sesuai dengan preferensi pribadi. Sehingga mereka akan cenderung lebih terlibat dalam *job crafting*, yaitu proses di mana mereka secara aktif mengubah tugas-tugas

pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan preferensi dan karakteristik pribadi mereka. Hal ini pada gilirannya berkontribusi pada *employee engagement*, yang mendorong karyawan untuk mencapai tingkat keterikatan dan makna dalam pekerjaan yang tinggi (*meaningful work*), yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi dan hasil yang positif baik bagi individu maupun organisasi.

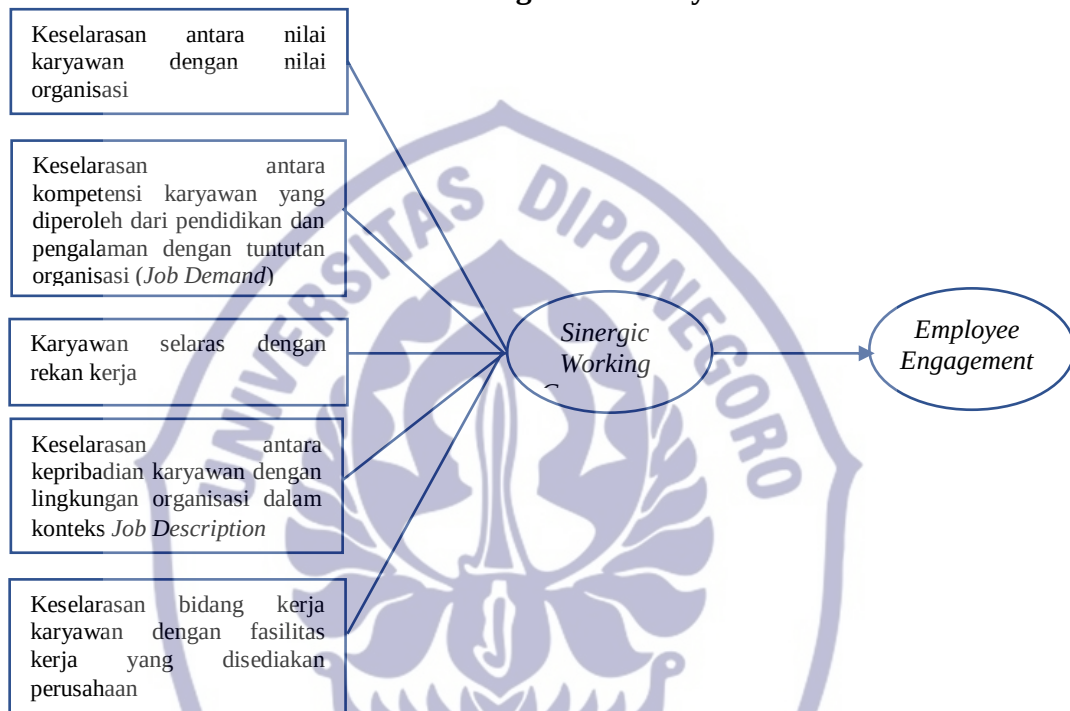
Proposisi Konsep Kebaruan (*novelty*)

Sinergic Working Congruence adalah konsep yang menggambarkan keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, serta antara nilai, minat, dan tujuan individu dengan nilai organisasi. Konsep ini dibentuk oleh sinergi yang terjadi ketika anggota tim atau departemen bekerja bersama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang sejalan atau kongruen. Dengan demikian, ***Sinergic Working Congruence* dapat meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*)** dengan menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja. Karakteristik harmoni dalam konsep ini, yakni pada tataran individu.

Pada Gambar 2.5 aspek pembentuk dalam *Sinergic Working Congruence* dicirikan oleh Keselarasan antara nilai karyawan dengan nilai organisasi, Keselarasan antara kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (*Job Demand*), Karyawan selaras dengan rekan kerja, Keselarasan antara kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks *Job Description*, Keselarasan bidang kerja karyawan

dengan fasilitas kerja yang disediakan Perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan *Employee Engagement*.

Gambar 2.5
Piktografis Novelty



Sumber : Dikembangkan untuk Studi ini, 2024

Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai bagaimana setiap aspek tersebut berkontribusi terhadap *Employee Engagement*:

1. Keselarasan Nilai:

Menyesuaikan nilai karyawan dengan nilai organisasi. Ketika nilai-nilai individu karyawan sejalan dengan nilai-nilai organisasi, karyawan merasa bahwa mereka berada di tempat yang tepat dan bahwa tujuan pribadi mereka sejalan dengan tujuan perusahaan. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan terhadap perusahaan dan meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka, yang merupakan faktor penting dalam *employee engagement*.

2. Keselarasan Kompetensi:

Memastikan kompetensi karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Ketika karyawan merasa mampu dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

3. Karyawan Selaras dengan Rekan Kerja:

Membina hubungan baik antara karyawan. Lingkungan kerja yang didukung oleh kerjasama dan komunikasi yang baik antara rekan kerja menciptakan rasa keterikatan dan koneksi sosial yang kuat. Karyawan yang merasa terhubung dengan rekan kerja cenderung lebih terlibat dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

4. Keselarasan Kepribadian dengan Lingkungan Kerja:

Menyesuaikan kepribadian karyawan dengan lingkungan kerja. Ketika lingkungan kerja sesuai dengan kepribadian karyawan, mereka merasa lebih nyaman dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis, yang dapat memperkuat keterikatan karyawan.

5. Keselarasan Bidang Kerja dengan Fasilitas Kerja:

Menyediakan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan bidang kerja karyawan. Fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja. Karyawan yang

merasa dihargai dengan fasilitas kerja yang memadai cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, ketika aspek-aspek ini terpenuhi dan terdapat keselarasan antara nilai, kompetensi, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja dengan kebutuhan dan preferensi karyawan, mereka cenderung merasa lebih terlibat secara emosional dan mental dalam pekerjaan mereka. Ini menciptakan *Employee Engagement* yang kuat, di mana karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, organisasi, dan rekan kerja mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.5. Pengembangan Model Empiris Penelitian

2.5.1. *Employee Engagement*

2.5.1.1 Pengertian *Employee Engagement*

Istilah *employee engagement* pertama kali diperkenalkan oleh William Khan pada tahun 1990, yang menyatakan bahwa *engagement* merupakan pemanfaatan diri anggota suatu organisasi untuk peran pekerjaan masing-masing dengan menggunakan dan mengekspresikan diri, baik secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan perannya didalam organisasi. Definisi yang umum dari *employee engagement* dipahami sebagai kondisi yang diinginkan yang mana kondisi tersebut mencakup tujuan dari organisasi serta komitmen, keterikatan, antusiasme, *passion*, fokus pada usaha dan energy (Moretti & Postruznik, 2011). May, Gilson, & Harter (2004), memberikan definisi *work engagement* sebagai

anggota dari sebuah organisasi yang menjalankan peran tugasnya, bekerja, dan mengekspresikan dirinya secara fisik, secara kognitif, dan emosional selama bekerja.

Seringkali *employee engagement* didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual karyawan terhadap organisasi (Baumruk, 2004; Richman, 2006 dan Shaw, 2005) atau jumlah upaya diskresioner yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pekerjaan mereka (Frank *et al*, 2004). Komitmen ini tercermin secara emosional, melalui tingkat kepedulian dan sikap positif karyawan terhadap perusahaannya. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Handoyo dan Setiawan (2017) bahwa *employee engagement* didefinisikan sebagai tingkat keterikatan dan komitmen yang karyawan miliki terhadap perusahaan dan segala nilai yang terdapat dalam perusahaan.

Catlette & Hadden, (2001), Rurkhum (2010) memberikan penjelasan mengenai pengertian *employee engagement*, yaitu mengacu pada keadaan pikiran yang berhubungan dengan kondisi psikologis yang positif dan afektif yang berkaitan dengan pekerjaan yang mengarahkan karyawan untuk secara aktif mengekspresikan dan menginvestasikan peran karyawan secara emosional, kognitif dan fisik dalam pekerjaan. Namun, Harter dkk., 2002; Maslach dkk., 2001; Mei, Gilson, & Harter, 2004; Schaufeli dkk., 2002; Sirota, Mischkind, & Meltzer, 2005 Gruman & Saks, 2010; Macey & Schneider, 2008 memberikan pandangan lain mengenai konsep *employee engagement* sebagai aspek psikologis yang melibatkan energy, antusiasme dan usaha-usaha yang menyenangkan.

Bakker & Demerouti (2008), Schaufeli & Bakker (2004) menggambarkan *employee engagement* sebagai karyawan yang memiliki semangat dan ketangguhan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan mereka; melekatkan hati mereka ke dalam pekerjaan yang diwujudkan dalam bentuk ketekunan dan kemauan untuk menginvestasikan segala usaha; menunjukkan keterikatan kerja yang kuat dengan memiliki pengalaman perasaan yang penting, memiliki antusiasme, memiliki gairah, memiliki inspirasi, kebanggaan, kegembiraan, dan menghadapi tantangan dari pekerjaan mereka; serta memiliki konsentrasi penuh dan membenamkan diri dalam pekerjaan tanpa menghiraukan berlalunya waktu.

Schaufeli dan Bakker (2004) juga mendefinisikan *employee engagement* sebagai positivitas, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikan. *Employee engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Sehingga seseorang yang bercirikan dari ketiga tersebut adalah seseorang yang memiliki *engaged* dalam bekerja. Meskipun demikian, diakui dan diterima bahwa konsep *employee engagement* adalah konstruksi multi-segi, seperti yang sebelumnya disarankan oleh Kahn (1990) dan Truss *et al* (2006) yang meliputi semangat untuk bekerja dan keadaan psikologis yang mencakup tiga dimensi keterikatan dibahas oleh Kahn (1990).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa *Employee engagement* merupakan tingkat keterikatan, komitmen intelektual dan emosional, dan motivasi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan

mereka, memiliki rasa keterikatan yang kuat dengan perusahaan, memiliki motivasi internal yang tinggi, merasa puas dengan pekerjaan mereka, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. *Employee engagement* juga berdampak positif pada produktivitas, kesejahteraan psikologis, dan kesuksesan keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, *employee engagement* menjadi fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan budaya organisasi yang sehat.

2.5.1.2. Dimensi *Employee Engagement*

Schaufeli, Salanova, Roma, & Bakker (2002), Schaufeli, Bakker & Salanova (2006), Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, (2008) dan Agoi (2015) dalam Letona-Ibañez, Martinez-Rodriguez, Ortiz-Marques, Carrasco, & Amillano (2021) memberikan pengertian *work engagement* sebagai sebuah sikap mental positif yang berkaitan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan daya serap (*absorption*).

1. Semangat (*vigor*)

Semangat (*vigor*) ditandai dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan dalam bekerja, kemauan untuk berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ketekunan dalam situasi sulit saat bekerja.

2. Dedikasi (*dedication*)

Dedikasi (*dedication*) ditandai dengan perasaan penuh makna, antusiasme, merasa terinspirasi, bangga, dan tertantang saat melakukan pekerjaan.

3. Penyerapan (*absorption*)

Penyerapan (*absorption*) ditandai dengan konsentrasi yang penuh dan kenikmatan saat melakukan pekerjaan, perasaan bahwa waktu berlalu dengan cepat, serta kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan.

2.5.1.3. Tipe *Employee Engagement*

Gallup (2003), terdapat 3 tipe karyawan berbeda :

(1) *Engaged*

Seorang karyawan dikatakan “*Engaged*” ketika mereka bekerja dengan passion mereka dan merasakan sebuah hubungan yang kuat dengan perusahaan tempat ia bekerja. Mereka dapat menciptakan inovasi dan menggunakan organisasi kedepan.

(2) *Not Engaged*

Seorang karyawan dikatakan “*Not engaged*” ketika mereka melewati hari kerjanya seperti “*Sleepwalking*” atau hanya menghadirkan fisiknya namun pikirannya tidak tertuju pada pekerjaannya. Mereka hanya menggunakan waktu dalam pekerjaannya, tidak menggunakan energy atau *passion* mereka.

(3) *Actively Disengaged*

Seorang karyawan dikatakan “*Actively Disengaged*” ketika mereka merasa tidak senang dengan pekerjaannya, bahkan mereka berusaha menutupi ketidaksenangannya. Setiap harinya, kinerja yang dihasilkan akan berbeda dengan teman kerjanya yang terikat (*engaged*).

2.5.1.4. Faktor yang berkaitan dengan *Employee Engagement*

Bakker (2009) menyebutkan terdapat tiga faktor yang berkaitan dengan *employee engagement*, yaitu:

a. *Job Resources*

Job resources merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang membantu individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan personal.

b. *Saliency of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

c. *Personal Resources*

Personal Resources merujuk kepada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang engaged akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena mereka memiliki inisiatif yang tinggi.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil 3 (tiga) dimensi *employee engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) yaitu: *Vigor*, *dedication*, *absorption* sebagai acuan dalam menggunakan skala penelitian.

2.5.1.5. State of the art Employee Engagement

Berikut ini akan disajikan "State of the art" *Employee Engagement* untuk memberikan gambaran komprehensif berkaitan dengan topik *Employee Engagement* berdasarkan literatur dan penelitian yang ada pada tabel 2.3 berikut ini.

Table 2.3.
State of the art Employee Engagement

Nama	Metode	Variable	Kesimpulan
Letona-Ibañez, O., Martinez-Rodriguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M., & Amillano, A. (2021)	Analisis Mediasi Sederhana menggunakan PROCESS dengan Hayes Macro di SPSS	<i>Engagement</i> <i>Job crafting</i> <i>Work Meaning</i>	Makna pekerjaan memediasi hubungan antara kerajinan kerja dan keterikatan, pengaruh ini menjadi sangat signifikan dalam kasus kerajinan kognitif. Studi ini menegaskan hubungan positif antara job crafting dan keterikatan.
Karollah et al., 2020	analisis regresi linier sederhana dengan SPSS.	<i>Job Crafting</i> <i>Employee Engagement</i> <i>Job Satisfaction</i>	<i>job crafting</i> berpengaruh signifikan terhadap dua konstruk dependen yaitu <i>employee engagement</i> dan kepuasan kerja.
Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019)	SEM	<i>Job crafting</i> <i>mindfulness</i> <i>employee engagement</i> <i>job characteristics</i>	Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa <i>job crafting</i> berpengaruh signifikan terhadap dua konstruk dependen yaitu <i>employee engagement</i> dan kepuasan kerja.
Turksoy, S., & Tutuncu, O. (2021)	SEM	<i>Passion</i> <i>Employee Engagement</i> <i>Locus of Control</i> <i>Harmonious passion</i>	hubungan parasit yang diarahkan oleh komunitas karyawan bisnis perhotelan menurunkan keterikatan kerja mereka sementara mengarahkan mereka untuk memiliki lokus kendali kerja eksternal.
Karatepe, O. M., & Eslamlou, A.	SEM	<i>Job crafting</i> <i>Employee engagement</i>	<i>Job crafting</i> mendorong keterikatan kerja pramugari dan kinerja pemulihan layanan.

Nama	Metode	Variable	Kesimpulan
(2017)		<i>Purser assessment Quitting intentions</i>	
Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021)	SEM	<i>meaningful work employee engagement job resources</i>	Sumber daya pekerjaan ini juga memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan dan positif terhadap keterikatan karyawan melalui pekerjaan yang bermakna.
Kaur, P., & Mittal, A. (2020)	cross-sectiona	<i>Meaningfulness of work, Employee engagement, Affective commitment</i>	hubungan positif antara kebermanaan pekerjaan, keterikatan karyawan, dan komitmen afektif.
Naasani, A. A., Alotaibi, S. M., & Alothman, R. S. (2021)	SEM	<i>job satisfaction employee engagement job crafting turnover intention</i>	Terdapat hubungan positif antara job crafting dengan kepuasan kerja, Job crafting berhubungan positif dengan employee engagement.

Sumber : Data diolah, 2024

2.5.2. *Sinergic Working Congruence*

2.5.2.1. Pengertian *Sinergic Working Congruence*

Berdasarkan proses sintesis kebaruan yang sudah dijelaskan sebelumnya pada Gambar 2.4, bahwa *Sinergic Working Congruence* merupakan konsep kunci dalam teori *Work-Life Balance* yang diturunkan menurut Grzywacz dan Carlson (2007) memberikan landasan untuk menciptakan lingkungan di tempat kerja dan di luar kerja yang mendukung integrasi yang seimbang pada karyawan antara pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan. Hal ini dapat membantu mengatasi tekanan kerja, tuntutan emosional, dan konflik pekerjaan-rumah, sehingga dapat berdampak positif pada produktivitas kinerja, retensi karyawan, kesejahteraan

karyawan, membantu karyawan untuk mencapai tingkat keterikatan dan makna dalam pekerjaan yang tinggi.

Karakteristik harmoni yang akan dibangun dan dikembangkan yakni pada tingkat individu, Dimana keharmonisan individu secara keseluruhan dapat dinilai dengan melihat pada tingkat *resources* yang dimiliki dan dialami seorang karyawan ditempat kerja sesuai dengan tingkat tuntutan pekerjaan di tingkat organisasi. Perusahaan juga dapat melihat untuk menentukan apakah intervensi tambahan diperlukan untuk meningkatkan sumber daya pengembangan atau efisiensi. Meningkatkan sumber daya ini dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi dampak konflik pada perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan persepsi tentang keharmonisan. Ini bisa sangat efektif pada saat perubahan organisasi atau ketidakpastian. Dalam model ini, karyawan sebagai individu (atau departemen/organisasi) meningkatkan sumber daya mereka, kelebihan keuntungan dapat berkembang, membantu kinerja individu dengan lebih baik dan menghasilkan persepsi yang semakin positif tentang *Sinergic Working Congruence* , dan pada akhirnya kinerja organisasi.

Didefinisikan secara formal, konsep yang akan dibangun mengenai harmonisasi diri dan pekerjaan dalam bekerja (*Sinergic Working Congruence*) adalah konsep yang mengacu pada keselarasan atau kongruensi dalam kerja antara dua atau lebih pihak. Dalam konteks organisasi atau tim kerja, sinergi terjadi ketika anggota tim atau departemen bekerja bersama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang sejalan atau kongruen. *Sinergic Working Congruence* berupaya untuk menangkap persepsi individu tentang sejauh

mana karyawan bekerja selaras dengan diri dan pekerjaan untuk mencapai *employee engagement* dan akhirnya mengarah pada pencapaian tujuan organisasi dan menekankan upaya pribadi menuju hasil kelompok yang tidak bertentangan dengan hasil individu.

Tingkat *Sinergic Working Congruence* yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat tercermin melalui berbagai cara, seperti karyawan yang merasa terinspirasi oleh visi dan tujuan organisasi, tingkat keselarasan antara nilai-nilai individu karyawan dengan Perusahaan; tingkat keselarasan antara kompetensi dan tugas yang diemban; keselarasan antara hubungan karyawan dengan rekan kerja; keselarasan antara kepribadian karyawan dengan *job description*; keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, antara serta perasaan bahwa pekerjaan mereka memiliki makna.

Keselarasan antara nilai-nilai pribadi individu dan nilai-nilai organisasi tempat mereka bekerja dapat memengaruhi tingkat keterikatan dan kepuasan kerja mereka, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keselarasan antara kompetensi yang dimiliki individu dengan tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan diri, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan kesejahteraan keseluruhan. Hubungan yang baik dengan rekan kerja, kolaborasi yang efektif, dan dukungan sosial dari lingkungan kerja dapat membantu individu mengatasi stres dan meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Kepribadian individu juga memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik seseorang dapat mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas seperti peralatan kerja yang memadai, *layout* tempat kerja yang efisien, dan hak cuti yang adil dan fleksibel, dapat membantu individu mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan lebih baik. Dengan memperhatikan semua aspek ini, dapat mencapai keseimbangan yang optimal antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi individu secara keseluruhan. Hal ini yang menjadikannya berbeda dari konsep keselarasan lain yang telah ada.

Dengan *Sinergic Working Congruence*, organisasi atau tim dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan efisien karena semua pihak bekerja bersama dengan cara yang terkoordinasi dan terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Konsep ini mendorong kolaborasi, harmoni, dan efektivitas dalam kerja tim atau organisasi.

2.5.2.2. Dimensi *Sinergic Working Congruence*

Konsep keseimbangan yang ingin dibangun dalam penelitian ini untuk mengoptimalkan keseimbangan yang menyeluruh di tempat kerja pada karyawan, merujuk pada penelitian terdahulu, disesuaikan dengan kondisi di lapangan dengan melakukan observasi dan *interview* langsung di lapangan untuk memahami kondisi yang sebenarnya, melakukan sesi diskusi secara individu dengan rekan dari perusahaan penyedia jasa logistik atau sesama peneliti untuk

mendapatkan ide-ide baru, sehingga didapatkan dimensi *Sinergic Working Congruence*, yaitu :

1. Keselarasan antara nilai karyawan dengan nilai organisasi

Sinergic Working Congruence melibatkan keselarasan antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi. Ketika nilai-nilai pribadi karyawan sesuai dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi, karyawan cenderung merasa lebih terhubung dengan misi dan budaya perusahaan.

Keselarasan antara nilai karyawan dengan nilai organisasi merefleksikan bahwa nilai-nilai yang dianut oleh seorang karyawan yaitu :

- a. Profesionalisme

Profesionalisme adalah sikap, penampilan, dan perilaku yang menunjukkan kompetensi dan kualitas kerja yang tinggi. Ini mencakup kemampuan untuk menjalankan tugas dengan efisien, efektif, dan dengan standar kualitas tertentu yang diharapkan dalam suatu profesi. Tingkat profesionalisme individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan, termasuk komitmen terhadap standar dan etika profesional yang diterapkan dalam organisasi.

- b. Kedisiplinan

Tingkat kedisiplinan individu dalam mematuhi aturan, kebijakan dan prosedur organisasi yang mencerminkan nilai-nilai disiplin yang dipegang oleh organisasi.

c. Integritas Profesional

Integritas profesional profesional merujuk pada kualitas moral dan etika seseorang dalam konteks pekerjaan. Hal ini mencakup sejauh mana individu menunjukkan Integritas profesional yang sejalan dengan nilai-nilai moral dan etika organisasi, seperti kejujuran, ketulusan dan keikhlasan dalam tindakan dan keputusan mereka.

d. Kepedulian

Tingkat perhatian dan kepedulian individu terhadap kesejahteraan rekan kerja, pelanggan dan komunitas yang mencerminkan nilai-nilai kepedulian sosial yang dianut oleh organisasi.

e. Kreatifitas dan inovatif

Kemampuan individu untuk menciptakan dan berkontribusi pada ide-ide kreatif dan inovatif yang sesuai dengan nilai-nilai inovasi yang dihargai oleh organisasi.

f. Nilai spiritual

Keselarasan nilai-nilai spiritual atau keyakinan individu dengan nilai-nilai spiritual yang dianut oleh suatu organisasi yang mencakup etika, moralitas, atau prinsip-prinsip spiritual tertentu yang dilihat dengan adanya kesempatan bagi untuk beribadah dan menjalankan kegiatan beragama, memeluk suatu agama atau keyakinan.

2. Keselarasan antara kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (*Job Demand*)

Keselaran kompetensi berarti bahwa karyawan merasa bahwa mereka memiliki keterampilan, kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Ketika tugas-tugas pekerjaan mencerminkan tingkat tantangan yang sejalan dengan kemampuan individu, ini dapat memunculkan perasaan pencapaian dan motivasi. Selain itu, keselaran ini memungkinkan karyawan untuk merasa kompeten dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas yang dihadapi.

Kompetensi SDM sektor logistik perlu ditingkatkan, baik melalui pendidikan formal maupun nonformal. Kompetensi karyawan tersebut berupaya untuk diselaraskan dengan tuntutan organisasi (*Job Demand*) pada perusahaan penyedia jasa logistik, kompetensi seperti jaringan kerja, regulasi, SOP (*Standard Operating Procedure*), infrastruktur, teknologi dan birokrasi. Sehingga indikator yang berupaya untuk dikembangkan adalah sebagai berikut :

a. Pengetahuan (*knowledge*) yang sesuai

Tingkat pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang prinsip-prinsip dasar, jaringan kerja, regulasi, SOP, infrastruktur dan birokrasi yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

b. Ketrampilan (*skill*) yang relevan

Ketrampilan (*skill*) yang dimiliki karyawan relevan dengan regulasi, SOP, infrastruktur, jaringan kerja dan birokrasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan.

c. Sikap kerja (*attitude*)

Sikap kerja profesional yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, seperti etika, sikap dan perilaku kerja

d. Ketepatan waktu kerja

Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan pelanggan sesuai dengan tuntutan organisasi.

3. Karyawan selaras dengan rekan kerja

Keselarasan antara karyawan dengan rekan kerja antara seorang karyawan dengan dua, tiga orang atau antar organisasi (antar divisi) diperlukan untuk menyelesaikan tugas demi pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan mereka akan lebih mungkin merasa sesuai dengan lingkungan kerja mereka. Keselarasan antara karyawan dengan rekan kerja digambarkan sebagai berikut :

a. Keterbukaan terhadap kolaborasi *teamwork*

Tingkat keterbukaan karyawan untuk bekerja sama dan berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas Bersama

b. Komunikasi yang efektif

Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif dengan rekan kerja, termasuk dalam pertemuan, diskusi dan komunikasi sehari-hari

c. Rasa Kebersamaan

Tingkat perasaan rasa kebersamaan dan solidaritas antara karyawan dan rekan kerja

d. Penerimaan terhadap Diversitas

Sejauh mana karyawan menerima dan menghargai diversitas dalam tim, termasuk perbedaan budaya, latar belakang, dan sudut pandang

4. Keselarasan antara kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks *Job Description*

Keselarasn antara kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks *Job Description* yang mengadopsi Teori Holland adalah suatu konsep yang mengacu pada sejauh mana kepribadian seseorang sesuai atau cocok dengan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan tugas-tugas yang dihadapi dalam organisasi (Gibson & Mitchell, 2010). Konsep ini didasarkan pada Teori Kepribadian John Holland, yang mengklasifikasikan kepribadian individu ke dalam enam tipe utama, yaitu Realistic (R), Investigative (I), Artistic (A), Social (S), Enterprising (E), dan Conventional (C). Keselarasan kepribadian dengan lingkungan organisasi menjadi penting karena dapat memengaruhi kepuasan kerja,

keterikatan kerja (*employee engagement*) dan pada akhirnya kinerja dan performa individu dalam pekerjaan mereka secara optimal.

Kepribadian berkembang sebagai hasil interaksi karakteristik yang diwariskan, kegiatan yang diarahkan oleh individu, dan kepentingan serta kompetensi yang tumbuh dari kegiatan (Holland, 1997). Keselarasan kepribadian adalah konsep yang mengukur tingkat kesesuaian antara tipe kepribadian seorang karyawan (berdasarkan Teori Holland) dengan karakteristik pekerjaan dan lingkungan organisasi di mana mereka bekerja. Konsep ini menyoroti pentingnya memastikan bahwa individu dengan tipe kepribadian tertentu ditempatkan atau memilih pekerjaan yang sesuai dengan preferensi dan karakteristik kepribadian mereka

Keselaran antara kepribadian karyawan dengan *Job Description* digambarkan sebagai berikut :

a. Keselarasan dengan Tipe Realistis

Untuk tipe Realistis (R), individu dengan kepribadian realistis cenderung lebih menyukai pekerjaan yang mencakup keberhasilan dalam tugas-tugas fisik atau tugas yang membutuhkan ketrampilan teknis dan fisik, seperti teknisi, tukang.

b. Keselarasan dengan Tipe Intelektual

Untuk tipe Intelektual (I), Individu dengan kepribadian intelektual cenderung tertarik pada pekerjaan yang melibatkan kemampuan dalam menganalisa data, pengumpulan informasi atau penelitian ilmiah yang sukses, seperti analis data, ilmuwan

c. Keselarasan dengan Tipe Artistik

Untuk tipe Artistik (A), Individu dengan kepribadian Artistik cenderung tertarik pada pekerjaan yang membutuhkan partisipasi dalam proyek-proyek kreatif yang sukses atau kontribusi terhadap inovasi produk atau desain, seperti desain, seniman

d. Keselarasan dengan Tipe Sosial

Untuk tipe Sosial (S), Individu dengan kepribadian Sosial cenderung tertarik pada kualitas hubungan interpersonal dan kepuasan pelanggan, seperti pekerja sosial

e. Keselarasan dengan Tipe Conventional

Untuk tipe Conventional (C), Individu dengan kepribadian Conventional cenderung tertarik pada kepatuhan terhadap prosedur dan tingkat akurasi dalam pekerjaan administrative, seperti akuntan, bagian keuangan, administrasi.

f. Keselarasan dengan Tipe Enterprising

Untuk tipe Enterprising (E), Individu dengan kepribadian Enterprising cenderung tertarik kemampuan dalam bernegosiasi, mencapai target penjualan, melibatkan komunikasi, kepemimpinan dan kemampuan berbisnis, seperti manajer, bagian pemasaran dan penjualan

5. Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan

Selain faktor kepribadian, karyawan perlu diselaraskan juga dengan fasilitas kerja yang disediakan oleh Perusahaan. Fasilitas kerja

merupakan sarana prasarana penunjang kerja bagi para karyawan untuk melakukan/menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan adalah konsep yang mengacu pada sejauh mana lingkungan kerja dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sesuai dan mendukung kebutuhan serta tugas-tugas yang harus diemban oleh karyawan dalam pekerjaannya. Keselarasan ini adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien, siproduktif, dan memuaskan. Ini mencakup ketersediaan peralatan yang dibutuhkan, kenyamanan layout tempat kerja, ketersediaan fasilitas untuk ibadah, kebijakan cuti yang memadai, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja yang dimaksud dalam penelitian ini :

a. Peralatan kerja

Peralatan kerja merupakan peralatan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan/menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, Peralatan kerja akan berdampak positif bagi proses kerja suatu perusahaan jika memadai, lengkap dan sesuai dengan bidang kerja karyawan.

Peralatan kerja yang dimaksud pada penelitian ini yakni tersedianya peralatan seperti meja dan kursi kantor, komputer, teknologi dan sistem informasi (seperti WMS, TMS, dan ERP), *forklift*, APD, truk, peralatan pendukung program K3, mesin dan

peralatan pabrik dan kantor yang modern dan canggih, dll) yang diperlukan karyawan untuk bisa menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik demi pencapaian tujuan organisasi. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap akan menunjang kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

b. *Layout* tempat kerja

Layout (tata letak) merupakan suatu keputusan yang menentukan efisiensi sebuah operasi dalam jangka panjang. Desain *Layout* (tata letak) kantor dapat diatur sedemikian rupa untuk mendukung aktivitas seorang karyawan dalam bekerja. Tingkat kenyamanan dan efisiensi layout tempat kerja akan mempengaruhi mobilitas dan produktivitas karyawan.

c. Hak libur atau cuti karyawan

Tingkat kepuasan karyawan terhadap kebijakan hak libur atau cuti yang diberikan oleh Perusahaan. Hak libur atau cuti karyawan merupakan waktu rehat yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya atau bisa juga diajukan oleh pekerja ketika menghadapi kondisi tertentu yang menghalangi seorang karyawan untuk bekerja.

d. Fasilitas tempat beribadah/musholla

Tersedianya fasilitas tempat beribadah/musholla bagi seluruh insan yang layak, nyaman ditempat kerja dan sejauh mana karyawan mudah diakses oleh karyawan Perusahaan sesuai kebutuhan mereka.

Gagasannya yang menyoroti mengenai bagaimana mengoptimalkan keseimbangan dan keselarasan dalam perspektif karyawan melalui keselarasan nilai individu karyawan dengan nilai organisasi; kompetensi karyawan selaras dengan *job demand*; keselarasan karyawan dengan rekan kerja yang dibangun melalui komunikasi dan kolaborasi *teamwork* yang solid; dan keselarasan kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi, yang berupaya menjadikan konsep keselarasan yang berbeda dari konsep yang sudah ada sebelumnya.

2.5.2.3. *State of the art Sinergic Working Congruence*

Berikut ini akan disajikan "*State of the art*" *Sinergic Working Congruence* untuk memberikan gambaran komprehensif berkaitan dengan topik *Sinergic Working Congruence* berdasarkan literatur dan penelitian yang ada pada tabel 2.4 berikut ini :

Table 2.4.
State of the art Sinergic Working Congruence

Nama	Metode	Variable	Kesimpulan
Nwinyokpugi, P. N. (2015)	T-Test	<i>Employee engagement workplace harmony</i>	Hasil mengungkapkan hubungan yang signifikan dan pengaruh variabel keterikatan karyawan pada keharmonisan tempat kerja di sektor yang diteliti.
Ammar Zwain, N. (2024)	PLS-SEM	<i>Engagement Interpersonal harmony Authority and accountability</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi keharmonisan di tempat kerja mempengaruhi Otonomi Pekerjaan dalam menyediakan lingkungan kerja yang positif yang berkontribusi untuk

Nama	Metode	Variable	Kesimpulan
			menjaga komitmen dalam pelaksanaan tugas dan memberikan insentif yang kuat untuk melakukan dan menyelesaikan tugas sesuai kebutuhan.
Qadeer, F., Ahmed, A., Hameed, I., & Mahmood, S. (2016)	SEM	<i>Harmonious passion</i> <i>OCB</i> <i>Work engagement</i> <i>Employee performance</i>	Harmonious passion terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement
Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011)	SEM	<i>Harmonious passion</i> <i>Obsessive passion</i> <i>psychological well-being</i> <i>psychological distress</i> <i>affective commitment</i> <i>Need satisfaction</i>	Harmonious passion terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement
Ho, V. T., Wong, S. S., & Lee, C. H. (2011)	SEM	<i>Harmonious and obsessive passion</i> <i>Cognitive engagement</i> <i>Work performance.</i>	karyawan dengan passion yang harmonis bekerja lebih baik

Sumber : Data diolah, 2024

2.5.3 Meaningful Work

2.5.3.1. Pengertian *Meaningful Work*

Meaningful work dapat diartikan sebagai kesan seseorang mengenai pekerjaannya yang memberikan peran sebagai pemberi tujuan yang lebih tinggi dan dalam konstrak yang lebih spesifik dimaknai sebagai sebuah panggilan jiwa atau “calling” (Mulyati, 2020). Sedangkan menurut Bailey & Madden (dalam Grama & Todericiu, 2017) mendefinisikan meaningful work sebagai hal yang berada dalam internal seseorang saat mereka merasakan hubungan yang otentik antara pekerjaan mereka dengan tujuan hidup mereka. Sedangkan secara umum

meaningful work didefinisikan oleh Chalofsky (dalam Grama & Todericiu, 2017) sebagai sesuatu hal yang berkaitan dengan cita-cita dan ambisi seseorang dalam melakukan pekerjaan sehingga apapun yang dilakukan pada saat bekerja dapat memberikan esensi kepuasan juga terhadap hidup kita dan seseorang tersebut membawa kontribusi yang positif dari apa yang ia kerjakan dalam pekerjaannya (Bailey et al., 2017).

Meaningful work menurut Vidwans & Raghvendra (2016) adalah suatu konsep yang memiliki makna sebagai pemahaman yang dimiliki individu terhadap tujuan pekerjaan atau keyakinan mengenai pencapaian dalam pekerjaan. Menurut Yeoman (2014), *meaningful work* dianggap sebagai suatu kebutuhan primer yang oleh karenanya harus dipenuhi. *Meaningful work* mengacu pada persepsi yang berkaitan dengan peran pekerjaan dan tanggung jawab yang akan dilakukan adalah penting, berharga dan melayani beberapa tujuan (Hackman & Oldham, 1976). *Meaningful work* menurut Rosso, Dekas & Wrzesniewski (2010), pada dasarnya adalah evaluasi individu tentang pekerjaan, tujuan dan pentingnya pekerjaan. Rosso, Dekas, & Wrzesniewski (2010) mendefinisikan makna kerja sebagai hasil pemahaman pekerja tentang apa yang akan dan telah dilakukannya di dalam pekerjaan dan apakah pekerjaan tersebut telah sesuai dengan dirinya.

Sehingga dari beberapa definisi tersebut disimpulkan bahwa *meaningful work* mengacu pada pengalaman di mana karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan relevansi dalam kehidupan mereka, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kepuasan, motivasi, dan kesejahteraan mereka.

2.5.3.2. Aspek-aspek dalam *Meaningful Work*

Menurut Steger, Dik, dan Duffy (2012, dalam Oprea, Păduraru, & Iliescu, 2020) terdapat tiga aspek yang harus dipenuhi agar pekerjaan memiliki makna (*meaningful work*) bagi individu atau karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan memiliki arti penting (*Possitive Meaning in Work*)

Possitive meaning in work merefleksikan secara langsung makna ide secara psikologis, yang merupakan bagian dari model teoritis karakteristik pekerjaan, yaitu pengalaman subjektif tentang signifikansi pribadi atas apa yang dilakukan. Aspek ini memberikan penjelasan dan memberikan gambaran mengenai perasaan yang dievaluasi oleh seseorang atas pekerjaan yang dilakukan sebagai sesuatu yang hal yang penting dan bermakna.

2. Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan (*Meaning-Making Through Work*)

Meaning-making through work merefleksikan bahwa pekerjaan yang bermakna membantu individu untuk lebih memahami dirinya sendiri dan dunia sekitar yang mengelilinginya serta hubungan dengan pertumbuhan diri. *Meaning-making through work* juga menggambarkan perolehan makna hidup seseorang merupakan benefit atau keuntungan yang diperoleh dari *meaningful work* yang dirasakan. Aspek ini juga bisa membantu dalam menjelaskan konteks kehidupan yang lebih besar dari sebuah pekerjaan individu.

3. Pekerjaan memiliki arti yang besar (*Greater Good Motivation*)

Greater good motivation memberikan penjelasan bahwa pekerjaan akan bermakna jika memiliki berdampak luas bagi orang lain.

Individu karyawan memiliki potensi untuk mengalami *meaningfull work* ketika individu karyawan tersebut mampu memahami pekerjaan dan signifikansi pekerjaan terhadap tujuan-tujuan masyarakat dan organisasi baik secara umum maupun khusus. Studi-studi terdahulu (Arnold *et al* 2007; Chalofsky & Krishna, 2009; Littman-Ovadia & Steger, 2010; Steger, Dik & Duffy, 2012) telah mengidentifikasi luaran dari *meaningful work* pada tataran karyawan seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

2.5.3.3 State of the art Meaningful work

Berikut ini akan disajikan "State of the art" *Meaningful work* untuk memberikan gambaran komprehensif berkaitan dengan topik *Meaningful work* berdasarkan literatur dan penelitian yang ada pada tabel 2.5 berikut ini

Tabel 2.5.
State of the art Meaningfull work

Nama	Metode	Variable	Kesimpulan
Siahaan, F. L., & Gatari, E. (2020)	Correlations	<i>Meaningful Work</i> <i>Turnover</i> <i>Intention</i> <i>Work Engagement</i>	<i>Meaningfull work</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work engagement</i>
Van Wingerden, J., & Van der Stoep, J. (2018)	Structured equation modelling (SEM)	<i>Meaningful Work</i> <i>Strengths Use</i> <i>Work Engagement</i> <i>Performance</i>	<i>Meaningfull work</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work engagement</i>
Syah, N. D. (2020)	Partial Least Square	<i>Job Crafting</i> <i>Meaningfulness</i> <i>Work Engagement</i>	<i>Meaningfull work</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work engagement</i>
Chaolertseree, S., & Taephant, N. (2020)	Systematic Review	<i>Meaningful Work</i> <i>Organizational Behavior</i>	<i>Meaningfull work</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work engagement</i>
Albrecht et al., 2021	structural equation	<i>Meaningful Work</i> <i>Work Engagement</i>	<i>Meaningfull work</i> terbukti berpengaruh positif

Nama	Metode	Variable	Kesimpulan
	modelling (SEM)	<i>Job Resources</i>	signifikan terhadap <i>work engagement</i>
Sánchez-Cardona, I., Vera, M., & Marrero-Centeno, J. (2021)	structural equation modelling (SEM)	<i>Work Engagement</i> <i>Meaningful Work</i> <i>Job Resources</i> <i>Employees Intention</i>	<i>Meaningfull work</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work engagement</i>
Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019)	partial least squares (PLS)	<i>Job Crafting</i> <i>Proactive Personality</i> <i>Turnover Intention</i> <i>Meaningful Work</i> <i>Employee Engagement</i>	<i>Meaningfull work</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
Landells, E. M., & Albrecht, S. L. (2019)	structural equation modelling (SEM)	<i>Individual Stress</i> <i>Employee Engagement</i> <i>Work Meaningfulness</i>	<i>Meaningful work</i> terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .

Sumber : Data diolah, 2024

2.5.4. *Job Crafting*

2.5.4.1 Pengertian *Job Crafting*

Job crafting adalah sebagai proses perubahan cara atau desain pekerjaan yang dilakukan karyawan baik dalam bentuk fisik, emosional, kognitif dan relasional dari sebuah pekerjaan yang secara proaktif membentuk pengalaman kerja dan tidak pasif dalam menanggapi lingkungan kerja (Wrzesniewski & Dutton, 2001). *Job crafting* merupakan aktifitas yang dilakukan secara proaktif dimana karyawan membentuk pekerjaan yang ditentukan mereka dengan mengubah tugas akan suatu pekerjaan yang mereka lakukan tanpa mengurangi

beban dan tanggung jawab untuk membuat suatu kecocokan atas pribadi mereka sendiri (Meijerink *et al.*, 2018). Tims, Bakker, dan Derks (2012) menjelaskan bahwa *job crafting* adalah bentuk perubahan yang dilakukan karyawan atas inisiatif sendiri untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya dalam pekerjaan.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Tims et al, (2016) bahwa *job crafting* dengan model JD-R (*Job Demand-Resources*) merupakan perubahan yang dilakukan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) dengan kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki. Tuntutan pekerjaan merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan yang berkelanjutan secara fisik maupun psikologis. Contoh tuntutan pekerjaan adalah tekanan yang tinggi pada pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, dan interaksi emosional dengan klien yang menuntut.

Tuntutan pekerjaan belum tentu negatif, namun dapat menyebabkan stres saat karyawan bertemu dengan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha tinggi namun memiliki kemampuan yang tidak memadai. Sumber daya pekerjaan (*job resources*) merujuk pada aspek yang berfungsi untuk pencapaian tujuan, mengurangi tuntutan pekerjaan, dan menstimulus individu untuk tumbuh, belajar serta mengembangkan diri. Sumber daya pekerjaan berupa dukungan sosial, umpan balik kinerja, dan otonomi yang dapat memicu proses motivasi yang mengarah ke pekerjaan yang berhubungan dengan pembelajaran, keterikatan kerja dan komitmen organisasi. Sumber daya pekerjaan mungkin dapat ditemukan di

level organisasi (pembayaran, keamanan pekerjaan dan peluang karir), level interpersonal dan level interaksi sosial (dukungan supervisor dan rekan kerja serta *team climate*).

Perubahan pada pekerjaan yang dilakukan individu tersebut atas inisiatifnya sendiri terhadap tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan bertujuan untuk mencapai dan mengoptimalkan tujuan dalam pekerjaannya (Tims dkk, 2016). Sehingga dengan kata lain, individu melakukan pembentukan ulang (*crafting*) cara mengerjakan tugasnya, namun tujuan dari pekerjaan tersebut tidak berubah (Tims dkk, 2016). Sedangkan menurut Berg dan Dutton (Tims, Bakker, dan Derks, 2012) *job crafting* adalah proses untuk mengubah pekerjaan sedemikian rupa sesuai dengan preferensi, ketrampilan dan kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. *Job crafting* bersifat informal yaitu fokus pada perubahan ke arah positif. Karyawan melakukan inisiatif berdasarkan kepentingan, nilai-nilai, dan mencapai suatu kepuasan. *Job crafting* juga sebagai bentuk kebijaksanaan individu dari pengalaman kerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan.

Sama seperti yang disampaikan oleh Grant dan Ashford (Slemp dan Bodrick, 2014) bahwa *Job crafting* merupakan bentuk perilaku proaktif yang mendorong karyawan melakukan hal yang lebih baik. Baker dan Daniels (2013), mengajukan definisi yang lebih sederhana, dengan menjelaskan *job crafting* sebagai upaya yang berlandaskan inisiatif karyawan untuk merubah persepsi terhadap pekerjaan, sifat-sifat pekerjaan, serta hubungan kerja, dengan cara yang bermanfaat bagi karyawan itu sendiri. Praktisnya, *job crafting* didefinisikan

sebagai upaya mengubah batas pekerjaan, hubungan kerja dan arti dari pekerjaan demi kepentingan atau kenyamanan karyawan itu sendiri (Kanten, 2014).

Berdasarkan uraian beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *job crafting* adalah merupakan pendekatan baru dari desain pekerjaan, yang memungkinkan karyawan untuk mendefinisikan kembali dan membayangkan ulang desain pekerjaan mereka. *Job crafting* merujuk pada pendekatan *bottom up* dengan menempatkan karyawan di depan dan menumbuhkan kebermaknaan kerja (*meaningfull work*) dalam pekerjaan mereka. Mengacu pada upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk aktif mengubah dan menyesuaikan pekerjaan mereka agar lebih cocok dengan kebutuhan dan preferensi pribadi, yang dapat membawa dampak positif pada keterlibatan, kepuasan kerja, dan kesejahteraan mereka.

2.5.4.2 Dimensi *Job Crafting*

Tims; Bakker, A.B.; Ficapal-Cusí, P.; Torrent-Sellens, J.; Boada-Grau, J.; Hontangas-Beltrán, M (2016, dalam Letona-Ibañez, Martinez-Rodriguez, Ortiz-Marques, Carrasco, & Amillano, 2021) menjelaskan bahwa *job crafting* memiliki empat dimensi, yaitu :

a. Increasing structural job resources (meningkatkan sumber daya pekerjaan)

Meningkatkan kinerja karyawan di tingkat organisasi. Karyawan dapat berupaya meningkatkan daya struktural seperti mencari sumber daya, lebih mandiri, tanggung jawab pada atasan. Sehingga mencapai pengembangan diri

dan mencari lebih banyak kesempatan untuk kemajuan dan pertumbuhan karyawan.

b. Decreasing hindering job demands (mengurangi tuntutan dalam pekerjaan)

Karyawan mengurangi jumlah tugas mereka baik secara fisik dan psikologis dengan membuat dirinya lebih nyaman. Menghindari kerja selama berjam-jam, menghindari semacam keputusan yang rumit atau mengabaikan orang-orang yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional.

c. Increasing social job resources (meningkatkan sumber daya relasi sosial)

Hal ini berkaitan dengan kepentingan perbaikan kinerja misalnya, karyawan dapat memperoleh saran dan umpan balik dari atasan, bawahan dan rekan-rekan kerja. Dengan demikian dapat membangun dukungan sosial yang diinginkan dalam lingkungan kerja.

d. Increasing challenging job demands (meningkatkan level tantangan pada tuntutan pekerjaan)

Mempertahankan minat dan menghindari kebosanan dalam satu pekerjaan. Misalnya karyawan dapat berupaya untuk memperluas cakupan mereka atau membuat tugas pekerjaan menjadi lebih menantang. Mengambil tanggung jawab tambahan, menunjukkan minat dalam perkembangan pekerjaan baru serta karyawan memiliki inisiatif terkait dengan tugasnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki dapat mendesain ulang pekerjaan mereka apabila memiliki *increasing structural job resources*, *decreasing hindering job demands*, *increasing social job resources*, dan *increasing challenging job demands*.

Sedangkan dikatakan oleh Wrzesniewski & Dutton (2001) dalam (Mishra et al., 2020) bahwa *job crafting* memiliki tiga dimensi, pengubahan tugas (*task crafting*), pengubahan relasi (*relational crafting*), dan pengubahan persepsi (*cognitive crafting*), yaitu sebagai berikut :

a. Pengubahan Tugas (*Task Crafting*)

Sebagian besar pekerjaan terdiri dari tugas-tugas yang dapat diubah untuk membuat pekerjaan lebih bermakna. *Traditional Job Design Theory* menyatakan bahwa tugas-tugas menjadi lebih bermakna ketika melibatkan lebih banyak keragaman keterampilan (variasi tugas) dan dilihat sebagai bagian dari pekerjaan yang "utuh" (Hackman & Oldham, 1976, 1980). Pengubahan tugas (*task crafting*) merupakan usaha yang dilakukan untuk mengubah cara kerja, keleluasaannya atau tipe tugas yang diambilnya.

Perilaku ini diwujudkan dalam upaya untuk menambahkan atau mengurangi tugas, menyesuaikan waktu atau usaha yang dihabiskan untuk menyelesaikan berbagai tugas, mengubah cara mereka melakukan tugas atau dengan mendesain ulang aspek tugas. Wrzesniewski dkk (2013) memberi contoh seorang guru yang menghabiskan waktu untuk mempelajari aplikasi teknologi baru, untuk memenuhi semangat-nya dalam hal teknologi informasi.

Berg, Grant & Johnson (2010) mengusulkan tiga pendekatan yang dapat dilakukan untuk melakukan *job crafting* dengan pendekatan pengubahan tugas (*task crafting*), yaitu *adding tasks*, *emphasizing task*, *redesigning task*.

1. Penambahan Tugas (*Adding Tasks*)

Melakukan tugas lain yang dapat mendukung tugas utamanya, biasanya dalam konsepnya sering kali melibatkan kesenangan/ hobi seseorang yang ditanamkan dalam pekerjaannya sehingga karyawan merasa enjoy dengan pekerjaannya. Sebagai contoh: Seorang guru yang menyukai video akan melakukan proses mengajar dengan alat bantu video. Meskipun bukan suatu keharusan, ia membuat atau mencari video yang dapat membantu proses mengajarnya.

2. Penekanan tugas (*Emphasizing Tasks*)

Sedikit memiliki kesamaan dalam melakukan tugas lain untuk mendukung tugas utama. Akan tetapi, tindakan ini cenderung memperdalam apa yang telah dilakukan, sehingga manfaat yang dihasilkan lebih banyak. Sebagai contoh: Seorang kasir memberikan sedikit penjelasan kepada konsumen tentang perawatan terhadap barang yang baru saja dibeli. Kasir yang sebenarnya hanya bertugas untuk melayani pembayaran barang, memberikan penjelasan agar konsumen dapat memanfaatkan barang secara maksimal.

3. Mendesign ulang tugas (*Redesigning Tasks*)

Ketika penambahan dan perluasan tugas dianggap susah untuk dilakukan, karyawan dapat mendesain ulang pekerjaan mereka. Sebagai contoh: Seorang supervisi penjualan melibatkan anak buahnya dalam menyusun strategi promosi. Sebenarnya tugas tersebut hanya perlu dilakukan oleh seorang supervisi, dan nantinya dilakukan oleh anak buahnya. Akan tetapi

ia melibatkan anak buah agar memberi pembelajaran dan pengalaman bagi anak buahnya dalam menyusun strategi promosi.

b. Pengubahan Relasi (*Relational Crafting*)

Pengubahan relasi menunjukkan usaha yang dilakukan karyawan dalam mengubah jumlah maupun kualitas relasi sosialnya di tempat kerja. Karyawan melakukan perubahan mengenai seberapa sering dia ingin berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja sehingga menciptakan situasi pekerjaan yang berbeda dengan sebelumnya. Hal tersebut dapat diwujudkan dalam upaya menciptakan atau mempertahankan hubungan dengan orang lain di tempat kerja, menghabiskan lebih banyak waktu dengan orang yang disukai, mengubah jumlah dan intensitas interaksi dengan orang lain, baik dalam lingkup pekerjaan, ataupun di luar organisasi (perusahaan). Contoh yang diajukan misalnya, seorang analis pemasaran yang sengaja menjalin relasi interpersonal dengan karyawan bagian penjualan, supaya lebih memahami dampak analisisnya terhadap tenaga penjual (Wrzesniewski dkk, 2013).

Job crafting dengan pendekatan pengubahan relasi (*relational crafting*) dapat dilakukan dengan pendekatan *building relationship* (Wrzesniewski et al, 2003), *reframing relationship* (Gerstner & Day, 1997; Gomez & Rosen, 2001; Laschinger, Purdy, & Almost, 2007), dan *adapting relationship* (Ragins & Kram, 2007).

1. *Building Relationships*

Dalam melakukan pekerjaan, karyawan dapat menjalin hubungan dengan orang lain yang memungkinkan untuk menumbuhkan rasa kebermaknaan.

Sebagai contoh: Seorang satpam suatu sekolah menjalin relasi dengan orang tua murid yang ditemui saat menjemput anaknya pulang. Bagi satpam, relasi ini meningkatkan kepuasan dan memunculkan adanya apresiasi dari orang tua murid.

2. *Reframing Relationships*

Relasi yang sudah terbentuk antar karyawan dimanfaatkan untuk mencapai tujuan lain yang membuat pekerjaan lebih bermakna, tidak hanya hubungan sebatas untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebagai contoh, seorang manajer yang bertanggung jawab terhadap kinerja anak buahnya, menjalin hubungan tidak hanya sebatas memberi perintah dan mengevaluasi. Dengan demikian, manajer dapat mengetahui apa yang dirasakan oleh anak buah dalam menjalankan pekerjaannya.

3. *Adapting Relationships*

Seorang karyawan dapat memaksimalkan hubungan yang sudah terbentuk sejak awal agar pekerjaan semakin memiliki makna. *Adapting relationship* cenderung dilakukan dengan meningkatkan kualitas hubungan agar memberi dampak positif bagi orang lain. Sebagai contoh: Seorang karyawan menawarkan bantuan yang bisa ia lakukan pada rekan kerja yang membutuhkan. Harapannya, ke depannya akan terbentuk hubungan yang dapat saling bermanfaat satu sama lain.

c. *Pengubahan Persepsi (Cognitive Crafting)*

Pengubahan persepsi dilakukan karyawan dengan mengubah batasan cara pandangnya terhadap pekerjaan. Diwujudkan dalam upaya karyawan untuk

menafsirkan tugas, hubungan atau pekerjaan secara keseluruhan serta merumuskan dampak pekerjaan mereka memiliki pada diri mereka sendiri atau terhadap orang lain, yang pada akhirnya merubah signifikansi dari pekerjaannya. Wrzesniewski dkk (2013) memberikan contoh bagaimana seorang tenaga pendidik yang menilai pentingnya kelas yang bersih dan bebas gangguan untuk siswa, demi memaksimalkan pemberdayaan pendidikan itu sendiri.

Terdapat tiga pendekatan yang dapat dilakukan dalam *job crafting* dengan pendekatan pengubahan persepsi (*cognitive crafting*), yaitu *expanding perceptions* (Grant, 2007; Bunderson & Thompson, 2009), *focusing perceptions* (Oettingen, Pak & Schnetter, 2001), *linking perceptions* (Berg et al, 2010).

1. Memperluas Persepsi (*Expanding Perception*)

Karyawan dapat mengubah persepsi mereka terhadap pekerjaan secara lebih luas, tidak hanya sebatas untuk dirinya sendiri dan kelompok, namun bagi lingkungan secara keseluruhan. Sebagai contoh: Seorang petugas kebersihan melakukan pekerjaan memang untuk mencari uang demi kesejahteraan hidupnya. Akan tetapi, ia menganggap pekerjaannya tersebut juga akan membawa dampak bagi kebersihan lingkungan dan menjauhkan bencana alam demi kenyamanan kehidupan semua orang.

2. Memfokuskan pada Persepsi (*Focusing Perception*)

Karyawan yang memandang pekerjaan secara luas terkadang justru memunculkan pemikiran bahwa pekerjaan mereka kurang memiliki

makna. Keadaan ini dapat diatasi dengan memfokuskan persepsi kepada bagian-bagian dari pekerjaan yang dianggap bermakna dan mengesampingkan bagian yang dianggap tidak bermakna. Sebagai contoh: Seseorang karyawan ketika diminta untuk mengerjakan pekerjaan yang bukan tanggung-jawabnya menganggap bahwa kepatuhan pada atasan akan memberikan citra positif. Selain itu, ia juga bisa berfikir bahwa hanya dirinya yang dianggap paling berkompeten untuk melakukan tugas tersebut.

3. Menghubungkan Persepsi (*Linking Perception*)

Di samping kedua cara di atas, karyawan juga bisa membangun hubungan mental (emosi) dari apa yang sudah ada (seperti misalnya, relasi). Sebagai contoh: Seorang penjaga toko yang memiliki passion sebagai komedian, menjalin relasi dengan konsumen menggunakan unsur komedi untuk meningkatkan hubungan baik dan sehingga sama-sama memiliki persepsi baik pula terhadap tokonya.

Berdasarkan kedua teori diatas maka peneliti memilih untuk menggunakan empat aspek pembentuk *job crafting* yang diajukan oleh Tims et al, (2012) bahwa *job crafting* memiliki empat dimensi, *increasing structure job resources*, *increasing social job resources*, *decreasing hindering job demands*, *increasing challenging job demand*. Pemilihan aspek *job crafting* dari Tims et al., (2016) ini didasari karena aspek yang diajukan membentuk sebuah perbandingan sejauh

mana salah satu aspek mengganggu aspek yang lainnya, dan sejauh mana salah satu aspek mendukung dimensi lainnya.

2.5.4.3. *State of the art Job Crafting*

Berikut ini akan disajikan "*State of the art*" *Job crafting* untuk memberikan gambaran komprehensif berkaitan dengan topik *Job crafting* berdasarkan literatur dan penelitian yang ada pada tabel 2.6 berikut ini

Table 2.6.
State of the art Job Crafting

Nama	Metode	Variable	Kesimpulan
Karatepe, O. M., & Eslamlou, A. (2017)	Structural equation modeling (SEM) dengan menggunakan software LISREL 8.30	<i>Job crafting</i> <i>Work engagement</i>	<i>Job crafting</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
Stephani, Daniella & Jimmy Ellya Kurniawan (2018)	Analisis korelasi antar variabel diuji menggunakan korelasi Spearman Rank melalui SPSS	<i>Job crafting</i> <i>Work engagement</i>	<i>Job crafting</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
Vakola, M., Petrou, P., & Katsaros, K. (2021)	analisis bertingkat menggunakan software MlwiN	<i>Ambivalence and Adaptive Performance Work Engagement Job Crafting</i>	<i>Job crafting</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019)	Partial least squares (PLS) SEM	<i>Job crafting</i> <i>Proactive personality</i> <i>Turnover intention</i> <i>Meaningful work</i>	<i>Job crafting</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i>

Nama	Metode	Variable	Kesimpulan
		<i>Employee engagement</i>	
Karollah et al., (2020);	Analisis regresi linier berganda melalui SPSS	<i>job crafting work engagement job satisfaction</i>	<i>Job crafting</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work engagement</i>
Baghdadi et al., (2021)	Structured equation modelling (SEM)	<i>job crafting work engagement</i>	<i>Job crafting</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work engagement</i>
Zhang, T., & Li, B. (2020)	Structured equation modelling (SEM)	<i>work engagement job satisfaction job crafting turnover intention</i>	<i>Job crafting</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work engagement</i>
Gupta, A., & Singh, P. (2020)	Structured equation modelling (SEM)	<i>work engagement job crafting workplace civility intention to quit</i>	<i>Job crafting</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work engagement</i>
Van Wingerden et al. (2017)	ANOVA	<i>Work Engagement job Performance Job crafting</i>	<i>Job crafting</i> terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019)	Structured equation modelling (SEM)	<i>Job crafting Work engagement Mindfulness at work</i>	<i>Job crafting</i> terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
Pradana, E. R., & Suhariadi, F. (2020)	Structural equation modeling (SEM) melalui software WarpPLS	<i>Job crafting Work engagement Innovative behavior</i>	<i>Job crafting</i> terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>employee engagement</i>

Sumber : Data diolah, 2024

2.5.5. *Work Passion*

2.5.5.1 *Pengertian Work Passion*

Strati (2016) mendefinisikan *passion* sebagai hasrat yang membara, keyakinan yang kuat dan keinginan yang kuat yang membuat individu menjadi disiplin untuk dapat mencapai visi yang telah ditetapkan. Konsep *passion* berakar pada psikologi sosial (Chen et al., 2009), dan selama dekade terakhir, telah menerima minat yang meningkat di kalangan sarjana kewirausahaan dan manajemen (Pollack et al., 2020). Dua pendekatan teoretis yang tumpang tindih tetapi berbeda biasanya digunakan dalam memeriksa konsep *passion*: model *passion* dualistik (DMP), yang membedakan antara *passion* yang harmonis dan obsesif (Vallerand et al., 2003), dan konsep EP (*Entrepreneur Passion*), yang dikembangkan oleh Cardon et Al. (2009), yang berfokus pada semangat untuk kegiatan wirausaha dalam menemukan, mendirikan dan mengembangkan.

Dua komponen kunci *entrepreneur passion* adalah perasaan positif yang intens dan arti-penting identitas diri. Pandangan ini dibagikan oleh DMP dan EP. Perbedaan utama antara teori-teori tersebut adalah bahwa DMP secara eksplisit mengartikulasikan komponen kognitif dan perilaku *passion* dan menekankan bagaimana *passion* diinternalisasikan ke dalam identitas seseorang, sedangkan EP menolak gagasan tentang identitas wirausaha umum dan menyoroti identitas peran spesifik penemu, pendiri dan pengembang (Murnieks et al., 2020).

Passion merupakan kecenderungan kuat terhadap aktivitas yang disukai, dimana mereka memberikan waktu dan tenaga yang dimiliki untuk aktivitas tersebut. Seseorang akan menjadi *passionate* terhadap aktivitas tertentu melalui

dua proses penting yaitu penilaian terhadap aktivitas dan internalisasi pada representasi aktivitas dalam aspek inti dari diri seseorang yaitu identitas seseorang (Vallerand and Houlford (2003). Para penulis ini melakukan upaya pertama untuk menerapkan konsep hasrat pada aktivitas dan minat, karena penelitian sebelumnya sebagian besar memandang hasrat dalam konteks hubungan antarpribadi (Sternberg 1986).

Membangun argumen mereka di atas premis teori identitas, Vallerand et al. (2003) mengusulkan bahwa sebagian besar aktivitas memiliki potensi untuk dapat diinternalisasi dalam dua cara—baik dengan cara yang otonom atau ditentukan sendiri, atau dengan cara yang sebagian besar dikendalikan secara eksternal—menghasilkan baik gairah harmonis (*harmonious passion*) atau obsesif (*obsessive passion*). Misalnya, sebagian besar tipe pekerjaan melibatkan setidaknya beberapa unsur ketertarikan. Sejauh minat terhadap pekerjaan tidak berlangsung singkat, tetap kuat, dan pekerjaan tersebut dirasa penting oleh individu, maka pekerjaan akan berubah menjadi *passion*. Vallerand dan Houlford (2003) lebih jauh memperluas penerapan konseptual dan empiris dari konstruk *passion* dengan menunjukkan bahwa tipe *passion* yang harmonis dan obsesif juga dapat diterapkan pada dunia kerja dan organisasi.

Passion harmonis didefinisikan sebagai kekuatan motivasi yang mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan rasa kemauan dan dukungan diri (Vallerand dan Houlford 2003). Ini hasil dari internalisasi aktivitas otonom ke dalam identitas individu (Vallerand et al. 2003). Internalisasi otonom terjadi ketika seseorang dengan bebas mengakui aktivitas itu penting dan

bermakna, tanpa rasa kontingensi yang melekat. Ketika seseorang secara harmonis bersemangat tentang suatu aktivitas, itu menempati tempat yang penting tetapi tidak terlalu kuat dalam identitas seseorang. Ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka karena mereka bersenang-senang melakukannya, mereka dianggap memiliki gairah yang harmonis. Karyawan ini dengan rela mengabdikan diri pada pekerjaan mereka semata-mata untuk kesenangannya, tanpa rasa kewajiban. Kurangnya kewajiban ini memungkinkan mereka untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka bila diperlukan dan menikmati aspek lain dari kehidupan mereka.

Sehingga dari beberapa definisi tersebut disimpulkan bahwa *Work Passion* merupakan suatu panggilan jiwa yang berkaitan dengan tujuan dan nilai hidup seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan. *Work passion* mencakup tingkat gairah, kegembiraan, dan hasrat yang tinggi terhadap pekerjaan atau profesi yang sering kali didasarkan pada tujuan dan nilai-nilai pribadi seseorang. Dalam konteks *work passion*, individu merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan apa yang mereka anggap penting dan bermakna dalam hidup mereka, dan ini dapat menjadi pendorong utama motivasi dan kepuasan dalam karir mereka.

2.5.5.2 Aspek *Work Passion*

Menurut Stoia (2018) ketika pekerjaan sangat dihargai, bermakna dan telah diterima secara bebas sebagai hal yang penting bagi seseorang, maka akan diinternalisasikan dalam identitas orang tersebut, yang mengarah pada pengalaman hasrat yang harmonis. Sehingga dalam penelitiannya, untuk

mengukur *Work Passion*, Stoia (2018) menggunakan dimensi *work passion* yang merupakan pengembangan dari Johri, Misra dan Bhattacharjee (2016), dan Vallerand dan Houliort (2003), dan Vallerand et al. (2003). Dimana Stoia (2018) mengusulkan *Work Passion* didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan memiliki rasa senang dan gembira terhadap pekerjaan (*joy*); memiliki semangat, antusiasme dan vitalitas yang tinggi (*work pleasure*); rasa motivasi diri untuk melakukan suatu pekerjaan (*self motivation*); melihat identitas seseorang dengan hubungan yang bermakna (*self identity*); kemauan untuk belajar dan meningkatkan secara terus menerus (*sense of learning*). Tiga yang pertama yakni *joy*, *work pleasure*, dan *self motivation* merupakan komponen emosional. *Self identity* merupakan komponen kognitif, dan *sense of learning* merupakan komponen perilaku. Ketika mengalami *passion*, orang menganggap ada hubungan yang bermakna antara dirinya dengan pekerjaan dan jati dirinya.

a. Rasa senang dan gembira terhadap pekerjaan (*joy*)

Merupakan perasaan emosi positif yang intens seperti kenikmatan, kebahagiaan, cinta, kesukaan, dan perasaan energi, antusiasme dan semangat dalam bekerja. Seseorang yang bersemangat mengalami emosi positif yang kuat ini saat melakukan pekerjaan yang dia sukai (Baumet al., 2001; Vallerand et al., 2003; Perttula, 2004; dan Cardonet al., 2009). Sehingga pada akhirnya, gairah akan membantu membangun sikap positif terhadap pekerjaan.

- b. Memiliki semangat, antusiasme dan vitalitas yang tinggi (*work pleasure*)

Merasa antusias, energik dan bersemangat dalam bekerja, beberapa perasaan positif berhubungan dengan *passion*.

- c. Rasa motivasi diri untuk melakukan suatu pekerjaan (*self motivation*)

Dorongan batin yang kuat yang mendorong individu dalam pekerjaan mereka.

- d. Melihat identitas seseorang dengan hubungan yang bermakna (*self identity*)

Seseorang yang bersemangat melihat pekerjaan mereka sebagai identitas yang berarti bagi pekerjaan mereka adalah identitas mereka. Menurut Perttula (2004) *passion* adalah penilaian kognitif tentang bagaimana identitas individu terjalin erat dengan pekerjaannya. Proses internalisasi aktivitas yang menggebu-gebu dalam kehidupan seseorang dan aktivitas tersebut dipandang bermakna dan termasuk dalam identitas diri (Vallerand et al., 2003; dan Cardon et al., 2009).

- e. Kemauan untuk belajar dan meningkatkan secara terus menerus (*sense of learning*)

Aspek perilaku dari hasrat ini mengacu pada "pembelajaran dan peningkatan berkelanjutan untuk memberikan yang terbaik". Individu yang memiliki *passion* memiliki rasa ingin tahu dan memiliki orientasi yang tinggi untuk belajar dan menyegarkan keterampilannya, karena mereka sangat tertarik dengan apa yang mereka lakukan.

Sedangkan menurut Vallerand et al. (2003); Pradhan, Panda & Jena (2017), *passion* memuat lima aspek atau indikator pembangun (*construct*

indicator), yang meliputi 1) *Harmonious passion*: keterkaitan bermakna (*meaningfull connection*), dorongan internal (*internal drive*), larut dalam pekerjaan (*work absorption*). 2) *Obsessive passion* : rasa riang (*joy*), dan perasaan memiliki energi (*subjective vitality*). Tiga yang pertama merupakan komponen kognitif dan dua yang terakhir adalah komponen emosional. Ketika mengalami *passion*, orang menganggap ada hubungan yang bermakna antara dirinya dengan pekerjaan dan jati dirinya. Mereka juga merasakan adanya dorongan dan ketertarikan atas pekerjaan mereka.

Berdasarkan kedua teori diatas maka peneliti memilih untuk menggunakan lima aspek pembentuk *work passion* yang diajukan oleh Vallerand et al. (2003); Pradhan, Panda & Jena (2017), yakni keterkaitan bermakna (*meaningfull connection*), dorongan internal (*internal drive*), larut dalam pekerjaan (*work absorption*), rasa riang (*joy*), dan perasaan memiliki energi (*subjective vitality*). Pemilihan aspek ini didasari karena aspek yang diajukan dapat mencerminkan bahwa *passion* adalah kondisi psikologis yang dicirikan oleh hadirnya emosi positif yang kuat, dorongan internal dan keterlibatan yang tinggi dengan aktivitas pekerjaan yang dianggap bermakna. Dengan demikian mereka mengerjakan sesuatu yang relevan dengan hobinya dan biasanya mereka akan bekerja secara serius, keras, aktif sekaligus menikmati.

2.5.5.3. *State of the art Work Passion*

Berikut ini akan disajikan "*State of the art*" *Work Passion* untuk memberikan gambaran komprehensif berkaitan dengan topik *Work Passion* berdasarkan literatur dan penelitian yang ada pada tabel 2.6 berikut ini

Tabel 2.7.
State of the art Work Passion

Nama	Metode	Variable	Kesimpulan
Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H. (2015)	Structural equation modeling (SEM) menggunakan AMOS	<i>obsessive work passion</i> <i>harmonious work passion</i> <i>job satisfaction</i> <i>job performance</i> <i>organizational citizenship behaviors</i> <i>intentions to quit</i>	Kami menemukan dukungan yang cukup besar untuk hubungan gairah-hasil kerja yang harmonis dan kurang dukungan untuk hubungan gairah-hasil kerja yang obsesif
Birkeland, I. K., & Buch, R. (2015)	Structural equation modeling (SEM) menggunakan AMOS	<i>Harmonious</i> <i>obsessive passion</i> <i>Work engagement</i> <i>OCB</i> <i>workaholism</i>	Saat mengendalikan keterlibatan kerja dan gila kerja, gairah yang harmonis berhubungan negatif dengan kelelahan dan berhubungan positif dengan kepuasan hidup.
Gómez-Salgado et al. (2019)	Analisis Deskriptive	<i>Engagement</i> <i>Passion at Work</i> <i>Meaning of Work</i>	Pendekatan psikologi positif mengejar pertumbuhan semangat kerja, peningkatan kepuasan kerja, dan kesehatan kerja, baik mental maupun fisik, untuk kinerja peran keperawatan yang optimal.
Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2010)	Structural equation modeling (SEM)	<i>Passion for work</i> <i>work engagement</i> <i>workaholism</i>	Keterlibatan kerja berhubungan positif dengan prestasi kerja yang dilaporkan sendiri.
Toth, I., Heinänen, S., & Puumalainen,	Analisis Regresi Linier menggunakan	<i>Entrepreneurial passion</i> <i>Passion for inventing</i>	Hasil menunjukkan bahwa gairah kewirausahaan berhubungan positif dengan peningkatan

Nama	Metode	Variable	Kesimpulan
K. (2021)	software STATA	<i>Work engagement</i>	tuntutan pekerjaan dan keterlibatan kerja
Trépanier, S. G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. J. (2014)	Structural equation modeling (SEM)	<i>Passion for work</i> <i>Burnout</i> <i>Work engagement</i>	Jenis <i>passion</i> sebagian memediasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kelelahan, sedangkan <i>passion</i> yang harmonis sebagian memediasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterlibatan

Sumber : Data diolah, 2024

2.6. Pengaruh antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.6.1. Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Engagement*

Job crafting memiliki konsekuensi yang menguntungkan untuk *employee engagement* karena *job crafting* memenuhi kebutuhan psikologis dasar (Bakker & Oerlemans, 2019). Karyawan yang secara proaktif mengubah lingkungan kerja sedemikian rupa sehingga menjadi lebih banyak ide dan tantangan akan lebih terikat pada pekerjaan (Bakker et al., 2012). Dengan bersikap proaktif, karyawan menemukan tantangan yang memotivasi dan terikat pada pemecahan masalah yang efektif, sehingga meningkatkan *engagement* (Hakanen et al., 2008). Karyawan yang secara proaktif mencari sumber daya dan tantangan baru lebih cenderung menunjukkan keterikatan yang lebih tinggi (Makikangas, 2018).

Perilaku *job crafting* bisa saja hasil dari proses organisasi yang memfasilitasinya atau muncul dari motif pribadi. Seorang karyawan yang memiliki keterikatan tinggi dengan pekerjaan lebih mementingkan untuk bekerja dan karenanya ingin berhasil dalam hal itu. Motivasi pribadi ini membuat karyawan menjadi proaktif, mengubah tuntutan pekerjaan, dan memobilisasi

sumber daya. Artinya, karyawan mendefinisikan kembali tugas, mengubah aspek hubungan, dan bahkan mengubah aspek kognitif pekerjaan sehingga memunculkan keterikatan pada pekerjaan (Wang et al., 2017). Namun, ketika karyawan tidak memiliki waktu dan energi yang cukup saat melakukan job crafting, hal ini membuat karyawan menjadi kurang merasa terikat pada pekerjaan (Petrrou et al., 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Reviews, 2020) ; (Vakola et al., 2021); (Vermooten et al., 2019); Karatepe, Osman M & Aram Eslamlou (2017), Stephani, Daniella & Jimmy Ellya Kurniawan (2018), menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan *job crafting* terhadap *employee engagement*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Letona-Ibañez, Martinez-Rodriguez, Ortiz-Marques, Carrasco, & Amillano (2021) menyatakan bahwa *Job crafting* berpengaruh positif signifikan *engagement* melalui dimensi *job crafting* yaitu *task crafting*, *cognitive crafting* dan *relational crafting*.

Job Crafting memiliki potensi untuk meningkatkan keseimbangan karyawan dari tuntutan pekerjaan (*job demands*) dengan sumber daya (*job resources*). Sedangkan kedua hal tersebut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* karyawan, dalam hal ini *job crafting* merupakan cara agar karyawan dapat mengubah pekerjaannya dalam berbagai situasi (Bakker & Leiter (2012). Bakker dan Leiter (2012) juga mengungkapkan bahwa *job crafting* membantu karyawan dalam proses menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Penyesuaian diri dengan pekerjaan membutuhkan usaha yang lebih dari diri karyawan. Karyawan perlu memikirkan dan mengusahakan

bagaimana agar *resources* yang dimilikinya dapat digunakan untuk mengelola tuntutan yang diemban saat ini.

Menurut Wrzesniewski & Dutton (2001) dalam (Mishra et al., 2020) menyebut usaha dalam mengubah pekerjaan yang dilakukan karyawan sebagai *job crafting*. *Job crafting* adalah proses perubahan cara/desain pekerjaan yang dilakukan karyawan baik dalam bentuk fisik maupun psikologis (Wrzesniewski, & Dutton, 2001). Bakker dan Leiter (2012) menganggap usaha tersebut dilakukan oleh karyawan yang sangat *engaged* dengan pekerjaannya.

Begitupula dalam penelitian yang dilakukan Chen, Yen dan Tsai (2014) ditemukan bahwa terdapat pengaruh *job crafting* terhadap *employee engagement*. Peneliti lain yaitu Siddiqi (2015) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh *job crafting* terhadap *employee engagement*.

H1: *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

2.6.2. Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Meaningfull Work*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Letona-Ibañez et al., (2021); (Hulshof et al., 2020) menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *meaningfull work*. Ketika karyawan melakukan *job crafting* dengan mengubah tugas, hubungan kerja atau interaksi mereka sesuai dengan kebutuhan, keinginan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, merupakan upaya yang dilakukan oleh mereka untuk menciptakan pengalaman dan pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang bermakna (*meaningful work*).

Pada sisi lain, Hackman & Oldham (1980), Grant (2007) menjelaskan bahwa desain pekerjaan secara signifikan juga dapat membentuk bagaimana seorang karyawan mengalami *meaningful work*. Sebuah desain pekerjaan menurut Ilgen & Hollenbeck (1991) terdiri dari tugas-tugas serta hubungan antar karyawan di dalam perusahaan. Menurut Berg, Dutton, & Wrzesniewski (2013) menyatakan bahwa desain pekerjaan menjadi titik awal terjadinya *job crafting*.

Job crafting berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh karyawan untuk mendefinisikan ulang desain pekerjaannya untuk memberikan makna terhadap pekerjaannya (Wrzesniewski & Dutton, 2001 dalam Mishra et al., 2024). Perubahan yang terjadi ini, pada gilirannya dapat memengaruhi *meaningful work* pada karyawan yang juga terkait erat dengan kepuasan kerja, motivasi, kinerja dan juga *employee engagement* (Hackman & Oldham, 1980; Rosso dkk., 2010).

Peran organisasi dalam membantu karyawan mengubah pekerjaan sesuai dengan diri karyawan dapat menjadi alternatif yang berharga bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan aktivitas *job crafting* yang dilakukan karyawan untuk mengubah karakteristik pekerjaan. Aktivitas *job crafting* ini dapat membantu karyawan untuk membentuk tugas, lingkungan atau pola pikir karyawan agar terciptanya kondisi kerja yang lebih berarti dan bermakna bagi diri karyawan sendiri.

Penelitian ini akan menguji secara empiris asumsi Wrzesniewski dan Dutton (2001) bahwa *job crafting* merupakan strategi proaktif untuk menjadikan pekerjaan lebih bermakna. Karyawan yang melakukan modifikasi pekerjaannya secara proaktif dapat mengoptimalkan kesesuaian antara pribadi dan pekerjaan.

Konsekuensinya adalah pengalaman bekerja mereka menjadi bermakna (Tims, Derks, & Bakker, 2016). Berdasarkan uraian di atas maka dikembangkan hipotesis berikut:

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

2.6.3. Pengaruh *Meaningfull Work* terhadap *Employee Engagement*

Salah satu cara untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan (*employee engagement*) adalah dengan menumbuhkan kebermaknaan (*meaningful work*) di tempat kerja. Seperti yang dikatakan Bakker (2004), bahwa selain *job crafting*, penting bagi seorang karyawan untuk bisa menemukan *meaning* dan *value* dalam pekerjaan.

Meaningfull work diyakini muncul ketika individu di tempat kerja memiliki pemahaman yang menyeluruh terhadap kemampuan, harapan, dan tujuan yang ingin dicapai baik sebagai individu karyawan maupun organisasi (Steger & Dik, 2010; Steger & Dik, 2009). Individu akan mengalami *meaningfull work* ketika individu mampu menggunakan pengalaman kerja untuk digunakan mencapai tujuan organisasi yang telah diuraikan dengan jelas. Seorang individu karyawan dengan pengalaman *meaningful work* akan membantunya untuk tetap bertahan dan eksis dalam pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengaitkan *meaningfull work* dan *employee engagement*. Menurut King & Napa (1998), Kotter-Gruhn, Wiest, Zurek, & Scheibe (2009), Sheldon, Elliot, Kim & Kasser (2001), *meaningfull work* karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee*

engagement. Studi yang dilakukan oleh Fairlie (2011) juga menunjukkan korelasi yang kuat antara *employee engagement* dengan *meaningful work*. Lebih lanjut, Fairlie (2011) menambahkan bahwa karyawan akan lebih *engaged* dalam pekerjaan yang menurut persepsi karyawan adalah pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*).

Sedangkan studi yang dilakukan oleh Stegar *et al* (2012), Siahaan & Gatari (2020) menunjukkan bahwa individu karyawan dengan *meaningful work* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Disisi lain, individu karyawan yang merasa dirinya bermakna apabila berguna dan berharga bagi organisasinya. Sebaliknya, kurangnya kebermaknaan (*meaningfull*) terhadap pekerjaan membentuk perasaan kurang diharapkan sehingga peran didalam pekerjaan juga kurang dapat dikembangkan. Untuk menyikapi fenomena tersebut, perusahaan harus membuat karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka kerjakan atau bermakna. Adanya kebermaknaan dalam bekerja (*meaningful work*) dapat menimbulkan perasaan positif dan membuat karyawan senang membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hasil metaanalisis ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa kebermaknaan kerja (*meaningful work*) memiliki hubungan positif yang sangat kuat, atau merupakan prediktor paling kuat untuk keterikatan kerja (*employee engagement*) (Demirtas *et al.*, 2017; Johnson & Jiang, 2017; May *et al.*, 2004; May *et al.*, 2014; Olivier & Rothmann, 2007; Van Wingerden *et al.*, 2018). Karyawan yang menganggap pekerjaannya bermakna, lebih terlibat dalam

pekerjaannya dibandingkan dengan mereka yang menilai pekerjaannya tidak berarti (*meaningless*) (Wingerden & Stoep, 2017).

Pekerja yang mampu menemukan keselarasan antara makna yang mereka peroleh dari pekerjaannya dan pandangan pribadinya cenderung lebih terlibat serta lebih bahagia dengan pekerjaannya (King & Napa, 1998; Schaufeli et al., 2002). Keterikatan kerja menjadi sebuah konsekuensi dari kebermaknaan kerja, karena pekerjaan bermakna menyalakan api dalam diri setiap karyawan yang mengarah pada level keterikatan kerja yang lebih tinggi (May et al., 2004; Van Wingerden & Van der Stoep, 2017).

H3: *Meaningfull Work* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

2.6.4. Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*

Tims & Bakker (2010) dalam Roskova (2020) secara teoritis membingkai *job crafting* dalam konteks model JDR yang komprehensif bagaimana *job design* dapat mempengaruhi pekerjaan dan prestasi kerja mereka. Upaya yang dilakukan karyawan dalam mendesign ulang pekerjaan mereka sendiri, memiliki wewenang dalam mengubah tugas dan memodifikasi pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan dan preferensi mereka sendiri. *Job crafting* dapat merangsang kebutuhan perkembangan pribadi (Dubbelt et al., 2019).

Oleh karenanya melalui *job crafting*, karyawan dengan inisiatif sendiri mengubah persepsi pekerjaan dengan tujuan untuk mengoptimalkan keseimbangan antara karakteristik pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan,

dan prioritas diri (Berg et al., 2010). Secara teoritis, konseptualisasi *job crafting* melibatkan proses perubahan dan eksplorasi ide-ide baru. *Job crafting* dapat secara khusus ditargetkan untuk mengubah karakteristik pekerjaan serta mewakili penciptaan batasan pekerjaan pribadi seseorang.

Sinergic Working Congruence diyakini dapat meningkatkan *job crafting* yang dilakukan oleh karyawan. Terpenuhiya kelima dimensi dalam *Job crafting* yang digambarkan adanya pekerjaan yang memerlukan variasi aktivitas (*job variety*), adanya *autonomy* menjelaskan tingkat kebebasan pekerja untuk mengatur pelaksanaan pekerjaannya, *feedback* yang menjelaskan umpan balik yang diberikan pekerjaan terhadap performansi pekerjaannya, adanya peluang pengembangan bagi karyawan dan dukungan dari supervisor yang baik menunjukkan bahwa sebuah pekerjaan telah mengalami pengayaan (*enrichment*) dan terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan karyawan secara optimal.

Hal ini sependapat dengan yang dinyatakan oleh Snyder & Fromkin (1980) bahwa ada beberapa alasan yang mendasari seorang karyawan melakukan *job crafting*, seperti; menciptakan kecocokan dengan minat mereka (melakukan pekerjaan dengan cara yang lebih menarik), menciptakan kecocokan dengan keterampilan mereka (mengadopsi kemampuan khusus yang dimiliki individu dalam eksekusi pekerjaan), atau motivasi personal (ingin menjadi unik atau berbeda dari orang lain di tempat kerja).

Dengan adanya kecocokan dan keselarasan (*Sinergic Working Congruence*) antara karyawan dengan Perusahaan, dapat meningkatkan upaya karyawan untuk melakukan *job crafting*. Apabila *Job crafting* yang digunakan karyawan untuk

meningkatkan pengetahuan, keahlian secara tidak langsung akan meningkatkan suatu keterikatan kerja (*employee engagement*), Van et al. (2015).

H4: *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*

2.6.5. Pengaruh *Meaningfull Work* terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*

Konsep lain juga dikemukakan bahwa keselarasan kerja yang diturunkan dalam taksonomi *Work-Life Balance* dapat meningkatkan perasaan bermakna karyawan terhadap pekerjaannya (*Meaningfull Work*). Bahwa dengan karyawan dapat menyeimbangkan peran antara pekerjaan (*work*) dengan pekerja (*person*) seorang karyawan ditempat kerja, mempunyai keselarasan terhadap nilai-nilai individu dan Perusahaan, cenderung mempunyai *meaningfull work* yang baik yang ditunjukkan oleh adanya perasaan bahwa pekerjaannya bermakna, berarti dan berharga. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya mempunyai makna yang besar dan penting tidak hanya bagi Perusahaan, tetapi bagi Masyarakat luas, cenderung lebih termotivasi dan memiliki keterikatan (*employee engagement*) yang lebih baik pada Perusahaan.

H5: *Meaningful Work* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*

2.6.6. Pengaruh *Work Passion* terhadap *Employee Engagement*

Individu karyawan yang bekerja dengan *passion*, akan memiliki dorongan untuk menampilkan aktivitas-aktivitas yang memang menarik dan menyenangkan bagi individu karyawan tersebut. Hal tersebut akan memberikan identitas bagi pribadi karyawan tersebut. Meskipun individu karyawan tetap dapat menjalankan aktivitas pekerjaan lain di dalam organisasi secara memadai (Vallerand, 2015).

Dikatakan oleh Curran, Hill, Appleton, Vallerand, & Standage (2015) *Passion* tersebut akan menyiratkan gairah, memberikan perasaan otonomi, serta menumbuhkan emosi yang positif. *Passion* yang dimiliki akan menempatkan individu karyawan untuk menginvestasikan segala daya upaya yang dimiliki untuk mendapatkan keterampilan baru, kemampuan bersaing berkelanjutan serta memampukan individu karyawan untuk mengembangkan potensi alami yang dimiliki sehingga akan menumbuhkan perasaan kompeten.

Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Akker (2002), Lisbona, Palaci, Salanova, & Frese (2018) menyatakan bahwa *passion* meliputi tiga dimensi pendukung (*supporting dimensions*) yang mencakup semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan *absorption*, yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *passion* dalam bekerja berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement*.

Hasil penelitian yang dilakukan Toth et al. (2021) dan Vallerand dkk. (2003) juga menyatakan bahwa *Work Passion* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement*. Karyawan yang melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan minat, kemauan dan dukungan diri dan melakukan aktifitas yang

dianggap penting dan menarik, maka karyawan telah menginvestasikan waktu dan energi dengan maksimal. Oleh karenanya karyawan dengan passion yang tinggi terhadap pekerjaannya akan mencapai *employee engagement* yang tinggi.

H6: *Work passion* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

2.6.7. Pengaruh *Work Passion* terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*

Dalam konsep *Sinergic Working Congruence* yang diusulkan oleh Frone (2003) melalui *work life balance* adanya taksonomi keseimbangan berdasarkan jenis interaksi (*conflict vs enrichment*). Keseimbangan terjadi apabila seseorang mengalami tingkat *conflict* interrole yang rendah dan *enrichment* interrole yang tinggi. *Work Passion* bisa memberikan pengaruh pada tingkat *conflict* dan *enrichment* yang dialami oleh karyawan.

Work life conflict sesuai pada taksonomi Frone (2003) ditunjukkan melalui terdapatnya ketidaksetaraan peran dalam waktu, perilaku dan ketegangan yang dialami karyawan ditempat kerja. Karyawan yang menyenangi pekerjaannya karena sesuai dengan *passion* mereka pribadi, akan lebih menunjukkan perilaku yang positif ditempat kerja, lebih dapat menyelaraskan waktu bekerja dan waktu dengan kehidupan pribadi karyawan sehingga bisa mengurangi ketegangan yang lebih baik. Sehingga konflik yang dialami karyawan ditempat kerja bisa ditekan.

Selain itu melalui *work passion*, karyawan yang bersemangat, memiliki perasaan dan gairah yang tinggi dalam bekerja akan memberikan *enrichment* yang tinggi pada diri karyawan. *Work life enrichment* dalam taksonomi Frone (2003)

ditunjukkan oleh adanya sumber daya yang diperoleh karyawan ditempat kerja yang ditunjukkan oleh pengembangan, perubahan, efisiensi dan keuntungan modal. Sejumlah variasi, perubahan, dan pengembangan pada isi pekerjaan, tingkat pengetahuan dan keahlian yang lebih tinggi, tanggung jawab dan otonomi yang lebih besar untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengontrol pekerjaan akan lebih dapat tercapai apabila karyawan bekerja sesuai dengan *passion* mereka. Pekerjaan yang telah mengalami *job enrichment* menyediakan kesempatan bagi pekerjanya untuk mengembangkan diri, merasa bermakna dan dapat tercapai *employee engagement* pada diri karyawan (Monczka & Reif, 1986).

Passion cenderung menjadi kebutuhan karyawan terkait dengan pengembangan kompetensi, pergaulan dan otonomi diri (Greguras & Diefendorff, 2009). Karyawan dengan *passion* yang positif ditempat kerja (*work passion*) maka karyawan telah mempunyai keseimbangan dan kesesuaian antara nilai yang dianut karyawan dengan nilai-nilai organisasi. Karyawan yang mempunyai sistem nilai pribadi sesuai dengan nilai organisasi, akan lebih mudah untuk menyeimbangkan peran pribadinya dan perannya di tempat kerja. Sehingga secara tidak langsung akan berakibat positif dan memiliki keterikatan yang lebih baik pada Perusahaan (Kristof, 1996).

H7: *Work passion* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*

2.6.8. Pengaruh *Sinergic Working Congruence* terhadap *Employee Engagement*

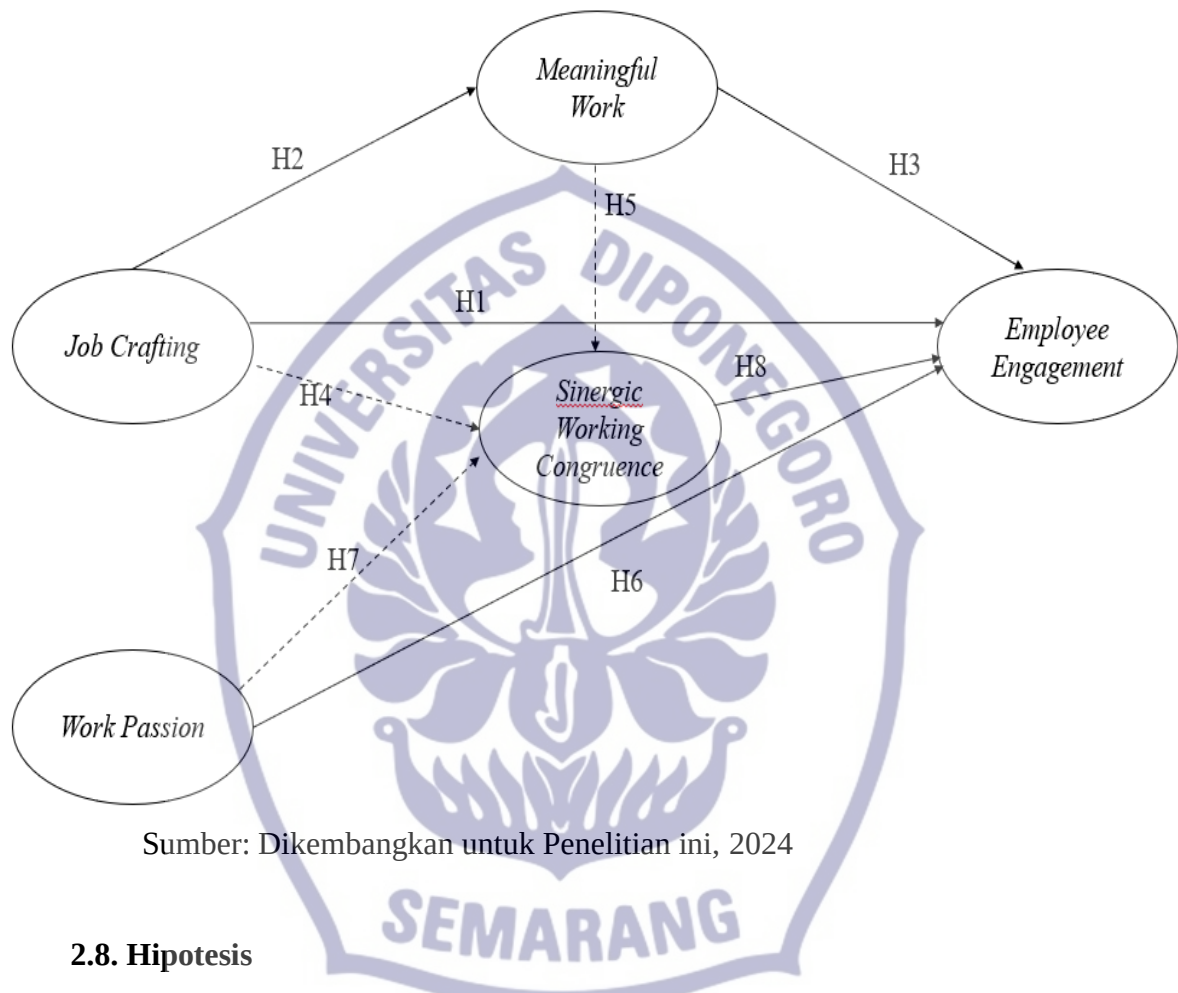
Sinergic Working Congruence yang dialami karyawan yang ditunjukkan adanya keseimbangan atau keselarasan antara tingkat konflik yang dialami dengan sumber daya yang diperoleh karyawan dalam bekerja (*enrichment*) dapat memberikan pengaruh pada tingkat *employee engagement* yang dirasakan oleh karyawan. Ketika karyawan bisa mengatasi berbagai macam konflik yang dialami nya ditempat kerja dan memperoleh sumber daya yang diterimanya ditempat kerja (*enrichment*) membuat karyawan memiliki keterikatan yang lebih baik pada suatu perusahaan. Sehingga akan berpengaruh pada kinerja individu menjadi lebih baik yang pada akhirnya akan mengarah pada kinerja organisasi yang positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

H8: *Sinergic Working Congruence* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*

2.7. Model Empiris

Berdasarkan *logical connection* yang menjelaskan pengaruh antar variabel serta dijustifikasi dengan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, dikembangkan sebuah model empiris mengenai *employee engagement*. Model empiris tersaji dalam gambar 2.6 berikut ini.

Gambar 2.6
Model Empiris Penelitian



2.8. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang.

Hipotesis penelitian ini, yaitu :

H1 : *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*

H2 : *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Meaningfull Work*

H3 : *Meaningful Work* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*

H4 : *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* melalui

Sinergic Working Congruence

- H5 : *Meaningfull Work* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*
- H6 : *Work Passion* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*
- H7 : *Work Passion* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*
- H8 : *Sinergic Working Congruence* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*

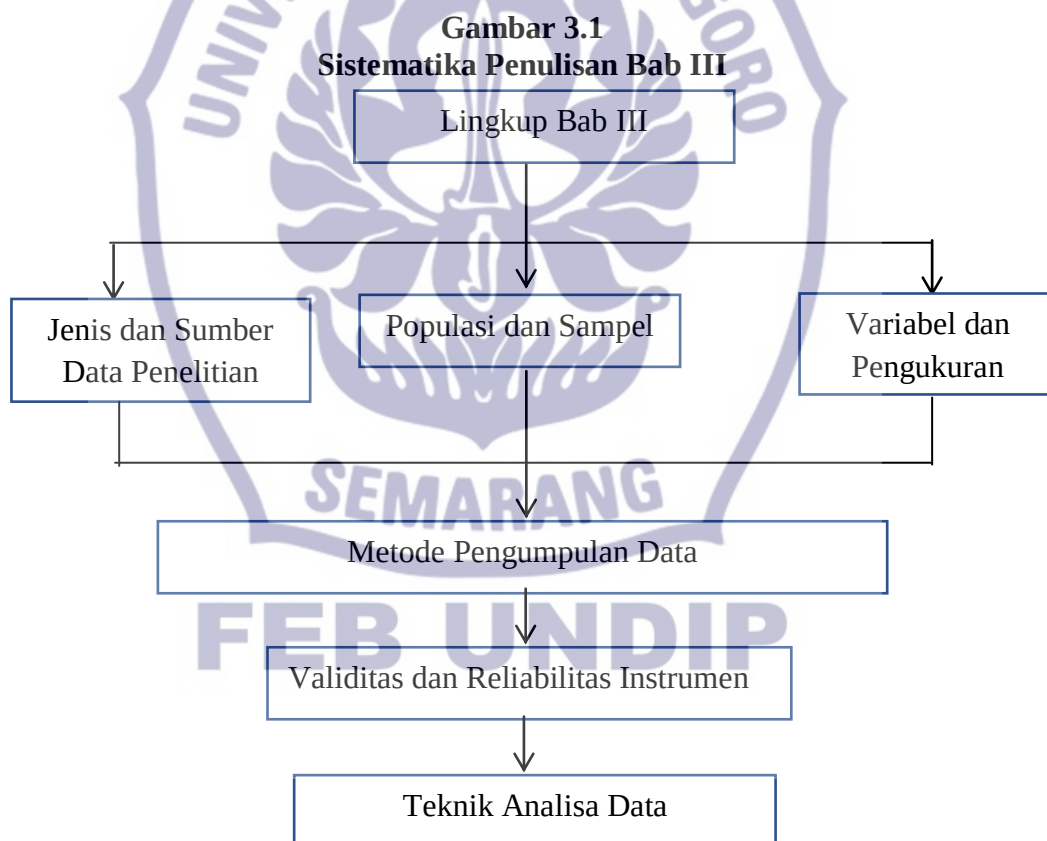


BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pengantar

Pada Bab III akan membahas topik-topik berkaitan dengan metode penelitian dan teknik analisis data, seperti populasi dan sampel, model penelitian empiris yang diuji, sumber data dan metode pengumpulan data, serta variabel pengukuran. Berikut disajikan alur sistematika Bab III.



Sumber : Dikembangkan untuk disertasi, 2024

3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kausalitas, yaitu bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat (*cause – effect*) antara beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2006).

Pada penelitian ini tujuan yang dikembangkan adalah untuk mengetahui pengaruh *Job Crafting*, *Meaningful Work*, *Work Passion* dan *Sinergic Working Congruence* terhadap *Employee Engagement*. Oleh karenanya dalam menguji pengaruh variabel-variabel tersebut dikembangkan model konseptual berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya.

Dalam rangka menguji hipotesis, konstruk penelitian dioperasionalkan dalam sebuah pertanyaan penelitian untuk membangun konsep yang relevan dan bagaimana variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain.

3.3. Variabel Penelitian

Merupakan atribut yang melekat dalam objek atau orang, didalamnya memiliki variasi yang saling berhubungan (Sekaran, U., & Bougie, R. (2016); Yamane, T. (1967)). Dari paparan telaah pustaka serta perumusan hipotesis, sebagai berikut variabel dalam penelitian ini :

1. Variabel Bebas (*Eksogen Variable*)

Variabel bebas merupakan instrument variabel yang dapat mempengaruhi ataupun menjadi penyebab utama perubahan atau terjadinya endogen variabel.

Variabel ini berikutnya dinyatakan dengan huruf X dalam penelitian. *Eksogen variable* dalam penelitian ini ialah *Job Crafting* (X1) dan *Work Passion* (X2).

2. Variabel Terikat (*Endogen Variable*)

Variabel terikat atau *endogen variable* adalah variabel yang muncul akibat dari adanya variabel bebas (*eksogen*). Variabel ini berikutnya dinyatakan dengan huruf/notasi Y. *Endogen variable* dalam penelitian ini ialah *Meaningful Work* (Y1), *Sinergic Working Congruence* (Y2) dan *Employee Engagement* (Y3).

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai bagaimana suatu variable akan diukur dan diamati dalam konteks penelitian atau pengukuran. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini merupakan *unobserved variables* sehingga memerlukan indikator sebagai alat ukurnya. Adapun indikator-indikator yang dikembangkan untuk pengukuran variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Job Crafting* (X1)

Job Crafting (X1) adalah proses di mana karyawan secara proaktif mengubah atau menyesuaikan aspek-aspek pekerjaannya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

Job Crafting dapat diukur melalui kuesioner atau wawancara yang mengevaluasi sejauh mana karyawan terlibat dalam aktivitas-aktivitas seperti

merancang ulang tugas-tugas mereka, berkolaborasi dengan rekan kerja, atau mencari peluang pengembangan dalam pekerjaan mereka.

Pengukuran variabel *Job Crafting* dilakukan dengan menggunakan dimensi dan indikator yang diadopsi dan dikembangkan dari penelitian Tims et al (2016) menggunakan skala kuesioner yang terdiri dari 12 pertanyaan dimana responden diminta untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan setiap pernyataan pada skala 1 hingga 10.

Tabel 3.1
Pengembangan Indikator *Job Crafting*

Dimensi	Indikator
Peningkatan sumber daya pekerjaan (<i>Increasing structural job resources</i>)	1. Mengembangkan kemampuan dalam bekerja 2. Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja 3. Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya
Pengurangan tuntutan dalam pekerjaan (<i>Decreasing hindering job demand</i>)	4. Menghindari jika ada keputusan yang rumit 5. Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional 6. Mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan
Peningkatan relasi sosial (<i>Increasing social job resources</i>)	7. Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya 8. Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja 9. Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja
Peningkatan kemampuan pekerjaan yang menantang (<i>Increasing challenging job demand</i>)	10. Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok 11. Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan 12. Meningkatkan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja

Sumber : Tims et al (2016)

2. *Work Passion* (X2)

Work Passion (X2) adalah dorongan emosional yang kuat yang membuat individu termotivasi dan berdedikasi terhadap pekerjaannya. Ini biasanya terbagi menjadi dua jenis: *harmonious passion* (hasrat harmonis) yang mencerminkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta *obsessive passion* (hasrat obsesif) yang menunjukkan keterikatan yang berlebihan pada pekerjaan.

Work Passion (X2) dapat diukur melalui survei atau kuesioner yang menilai tingkat keterkaitan bermakna dengan pekerjaan, dorongan internal, tingkat kepuasan dalam bekerja, dan sejauh mana karyawan merasa terlibat dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Pengukuran *Work Passion* (X2) dilakukan dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari penelitian Vallerand et al. (2003), Pradhan, Panda & Jena (2017) menggunakan skala kuesioner yang terdiri dari 5 (lima) pertanyaan dimana responden diminta untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan setiap pernyataan pada skala 1 hingga 10.

Tabel 3.2
Pengembangan Indikator *Work Passion*

Indikator	Sumber
1. Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>)	Vallerand et al. (2003); Pradhan, Panda & Jena (2017)
2. Dorongan internal (<i>Internal drive</i>)	
3. Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>)	
4. Rasa riang (<i>Joy</i>)	
5. Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>)	

Sumber: Vallerand et al. (2003); Pradhan, Panda & Jena (2017)

3. *Meaningfull Work (Y1)*

Meaningful Work (Y1) adalah persepsi karyawan bahwa pekerjaannya memiliki tujuan dan makna yang signifikan, serta memberikan kontribusi positif bagi diri mereka sendiri, organisasi, atau masyarakat.

Pengukuran variabel *Meaningful Work* dilakukan dengan menggunakan tiga indikator yang diadopsi dan dikembangkan dari penelitian Spreitzer (1995), May *et al* (2004), Landells & Albrecht (2019) menggunakan skala kuesioner yang terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan dimana responden diminta untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan setiap pernyataan pada skala 1 hingga 10.

Tabel 3.3
Pengembangan Indikator *Meaningful Work*

Indikator	Sumber
1. Pekerjaan memiliki arti penting 2. Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan 3. Pekerjaan memiliki arti yang besar	Spreitzer (1995), May <i>et al</i> (2004), Landells & Albrecht (2019)

Sumber: Spreitzer (1995), May *et al* (2004), Landells & Albrecht (2019)

4. *Sinergic Working Congruence (Y2)*

Synergic working congruence mengacu pada tingkat kesesuaian dan harmoni antara tujuan, nilai, dan tindakan individu atau tim dalam lingkungan kerja yang mendukung sinergi dan kolaborasi yang efektif. Ini mencakup bagaimana anggota tim saling mendukung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. *Sinergic Working Congruence* dapat diukur melalui

kuesioner yang menilai persepsi karyawan terhadap kesesuaian dan sinergi dalam tim mereka. Untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan merasa bahwa nilai, kompetensi, dan kebutuhan mereka selaras dengan fasilitas, peralatan, dan tuntutan organisasi yang disediakan oleh perusahaan. Ini juga mencakup penilaian tingkat kesejahteraan dan kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja mereka.

Pengukuran variabel *Sinergic Working Congruence* dilakukan dengan menggunakan indikator yang dikembangkan dalam penelitian ini menggunakan skala kuesioner yang terdiri dari 24 pertanyaan dimana responden diminta untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan setiap pernyataan pada skala 1 hingga 10.

Tabel 3.4
Pengembangan Dimensi dan Indikator
Sinergic Working Congruence

Dimensi	Indikator dan sumber referensi
Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi	1. Profesionalisme 2. Kedisiplinan 3. Integritas profesional Profesional 4. Kepedulian 5. Kreatifitas dan inovatif 6. Nilai spiritual
Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>)	7. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai 8. Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan 9. Sikap kerja (<i>attitude</i>) 10. Ketepatan waktu kerja
Keselarasan karyawan dengan rekan kerja	11. Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> 12. Komunikasi yang efektif 13. Rasa Kebersamaan 14. Penerimaan terhadap Diversitas

Keselarasan kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i>	15. Keselarasan dengan Tipe Realistik 16. Keselarasan dengan Tipe Intelektual 17. Keselarasan dengan Tipe Artistik 18. Keselarasan dengan Tipe Sosial 19. Keselarasan dengan Tipe Convensional 20. Keselarasan dengan Tipe Enterprising
Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi	21. Peralatan kerja 22. Layout tempat kerja 23. Hak libur atau hak cuti karyawan 24. Tempat beribadah/musholla

Sumber: Dari berbagai sumber, dikembangkan untuk studi ini, 2024

(Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013); Evetts, J. (2003); Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018); Johnson, C. E. (2018); Greenberg, J. (2017); Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016); Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2010). Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995); Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993); Luthans, F. (2011); Cascio, W. F. (2019); Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2003); Clampitt, P. G. (2016); Tjosvold, D. (2008); Thomas, D. A., & Ely, R. J. (1996); Holland, J. L. (1997); Niebel, B. W., & Freivalds, A. (2003); Tompkins, J. A., White, J. A., Bozer, Y. A., & Tanchoco, J. M. A. (2010); Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017); Miller, D. W. (2007)).

5. *Employee Engagement* (Y3)

Employee Engagement adalah tingkat keterikatan emosional dan kognitif karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasinya. Karyawan yang terlibat menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka. *Employee Engagement* dapat diukur melalui survei karyawan yang menilai sejauh mana mereka setuju dengan pernyataan yang mencerminkan perasaan keterikatan, motivasi, dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.

Pengukuran *Employee Engagement* dilakukan dengan menggunakan UWES-17 (*Utrecht Work Engagement Scale*) berisikan 17 indikator-indikator yang diadopsi dari penelitian Schaufeli et al (2001), Schaufeli, Salanova,

Gonzalez-Roma & Bakker (2002) menggunakan skala kuesioner yang terdiri dari 17 pertanyaan dimana responden diminta untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan setiap pernyataan pada skala 1 hingga 10.

Tabel 3.5
Pengembangan Dimensi dan Indikator *Employee Engagement*

Dimensi	Indikator
Semangat (<i>Vigor</i>)	1. Merasa ingin bekerja 2. Merasa penuh dengan energy 3. Gigih 4. Perlu bekerja untuk waktu yang lama 5. Bermental tangguh 6. Merasa memiliki kekuatan
Dedikasi (<i>Dedication</i>)	7. Merasa pekerjaan yang penuh tantangan 8. Pekerjaan yang memberi inspirasi 9. Merasa antusias terhadap pekerjaan 10. Bangga dengan pekerjaan 11. Pekerjaan yang bermakna
Absorpsi (<i>Absorption</i>)	12. Waktu cepat berlalu saat bekerja 13. Pekerjaan mampu membuat lupa hal lain 14. Merasa luar biasa saat bekerja 15. Tenggelam dalam pekerjaan 16. Terbawa suasana saat bekerja 17. Senang bekerja intens sulit melepaskan diri

Sumber: Schaufeli et al (2001), Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker (2002)

3.5. *Logical Connection Framework*

Logical Connection Framework (disebut juga sebagai *Logframe* atau *Logikal Framework*) merupakan suatu alat manajemen project atau penelitian yang digunakan untuk merencanakan, melaksanakan, memantau, dan

mengevaluasi project, program, atau penelitian. *Logical Framework* merupakan fondasi penting bagi evaluator untuk membantu mengklarifikasi tujuan proyek/program, mengidentifikasi hubungan kausatif antara input, process, output, outcome dan impact (dalam Solihin, 2012). Sehingga dapat memahami apakah dan dengan cara apa program tersebut dapat berjalan dengan efektif, apakah program tersebut benar-benar menghasilkan *outcome* yang dapat terlihat dan apakah outcome tersebut sesuai dengan output program.

Model ini juga sangat berguna untuk mengembangkan kriteria keberhasilan program untuk memantau output dan outcome program (McDavid & Laura, 2006). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Logical Framework* adalah alat yang digunakan untuk menilai perencanaan, monitoring dan evaluasi dari sebuah program pelatihan yang mana hasil dari evaluasi dapat digunakan untuk mengetahui keberhasilan dan ketidaktercapaian program untuk nantinya diperbaiki.

Berikut ini *Logical Connection Framework* yang dibangun untuk melihat bagaimana hubungan kausal pada hipotesis yang dirumuskan pada pengaruh tidak langsung yang telah dirumuskan sebagai berikut :

3.5.1 *Logical Connection Framework* JC→EE

Pada hipotesis pertama, dirumuskan bahwa *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Berdasarkan *Logical Connection Framework* yang dibangun, secara logic bahwa indikator-indikator dalam *Job Crafting* telah memberikan pengaruh dan dapat meningkatkan *Employee Engagement* dengan

memberikan mereka control yang lebih besar atas pekerjaan mereka. *Logical Connection Framework* yang dibangun dalam hubungan antara *Job Crafting* terhadap *Employee Engagement*.

Melalui tugas *crafting*, karyawan dapat menemukan makna tambahan dalam pekerjaan mereka, memperkuat hubungan antar-individu, membantu mengarahkan perhatian pada aspek positif dan penting dari pekerjaan sehingga dapat meningkatkan keterikatan pada diri karyawan. Apabila karyawan dapat menyesuaikan pekerjaan mereka sesuai preferensi dan keterampilan, maka kemungkinan mereka lebih terlibat dalam pekerjaan tersebut.

3.5.2 Logical Connection Framework JC→MW

Pada hipotesis kedua, dirumuskan bahwa *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Meaningfull Work*. Berdasarkan *Logical Connection Framework* yang dibangun, secara logic bahwa indikator-indikator dalam *Job Crafting* telah memberikan pengaruh dan dalam meningkatkan *Meaningfull Work*. *Job Crafting* memungkinkan seorang karyawan untuk menciptakan makna dalam pekerjaan mereka. Dengan melakukan *Job Crafting*, karyawan dapat mengalami peningkatan dalam persepsi karyawan terhadap makna pekerjaan yang mereka lakukan.

3.5.3 Logical Connection Framework MW→EE

Pada hipotesis ketiga, dirumuskan bahwa *Meaningful Work* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Berdasarkan *Logical Connection Framework*

yang dibangun, secara logic bahwa indikator-indikator dalam *Meaningful Work* berkontribusi untuk dapat meningkatkan *Employee Engagement*. Semakin pekerjaan dirasakan bermakna, semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan.

3.5.4 Logical Connection Framework WP→EE

Pada hipotesis keenam, dirumuskan bahwa *Work Passion* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Berdasarkan *Logical Connection Framework* yang dibangun, secara logic bahwa indikator-indikator dalam *Work Passion* dapat meningkatkan *Employee Engagement*.

Karyawan yang memiliki gairah (*passion*) terhadap pekerjaan, cenderung lebih terlibat secara emosional dan kognitif. Mereka yang memiliki *passion* yang tinggi dalam pekerjaannya, akan bekerja secara konsisten, tidak mudah menyerah saat menghadapi masalah saat bekerja, serta berupaya untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Sikap itulah, yang secara tidak langsung akan menciptakan keterikatan yang tinggi pada diri karyawan yang bersangkutan (*Employee Engagement*).

3.5.5 Logical Connection Framework SWC→EE

Pada hipotesis kedelapan, dirumuskan bahwa *Sinergic Working Congruence* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Berdasarkan *Logical Connection Framework* yang dibangun, secara logic bahwa indikator-indikator dalam Kesesuaian individu yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan mereka (*Sinergic Working Congruence*) dapat meningkatkan keterikatan karyawan.

Semakin seseorang merasa pekerjaan mereka sesuai dengan keinginan dan keterampilan mereka, semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan. Kesesuaian dengan pekerjaan dapat meningkatkan keterikatan karyawan karena seseorang merasa lebih puas dan terpenuhi dalam lingkungan kerja mereka.

3.6. Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada Perusahaan penyedia jasa logistik yang berada di Indonesia. Perusahaan sektor logistik yang dijadikan objek dalam penelitian ini berasal dari delapan sektor Perusahaan penyedia jasa logistik, yaitu jasa pergudangan, jasa angkutan barang moda udara, jasa pengiriman dan pengangkutan moda barang laut (EMKL), jasa angkutan truk, jasa kegiatan depo peti kemas (*container*), jasa peti kemas (jasa bongkar dan *delivery* petikemas), jasa angkutan barang kiriman (*courier service*), jasa dalam bidang keagenan yang mengurus pengiriman dan juga penerimaan barang Export dan Import (*Freight Forwarding*).

3.6.2 Sampel

Untuk menentukan jumlah populasi yang tidak diketahui, maka dalam penentuan jumlah sampel disesuaikan dengan metode analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Model* (SEM). Dalam metode SEM, ukuran sampel yang sesuai adalah sebanyak 100-200 responden. Bila sampel terlalu besar,

misalnya 400 sampel maka metode menjadi sangat sensitif, sehingga sulit untuk mendapatkan ukuran *goodness-of-fit* yang baik (Ferdinand, 2014).

Hal ini juga sesuai dalam pengujian *Chi Square* model SEM yang sangat sensitif dengan jumlah sampel, sehingga sampel penelitian ini mengacu pada kriteria yang diusulkan oleh Hair et al. (2010) yaitu dengan teknik Maximum Likelihood Estimation (MLE). Jumlah sampel yang baik menurut MLE berkisar antara 100-200 sampel. Oleh karena itu jumlah sampel yang diharapkan minimal 100 sampel dan maksimum 200 sampel. Dengan demikian jumlah sampel yang dipilih untuk penelitian ini adalah 200 responden yang digunakan sebagai sampel.

3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *non probability sample* karena tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel (Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan *purposive sampling* atau *judgmental*. Metode *Purposive sampling* merupakan metode pengambilan sampel *non random* dimana penentuan sampel yang dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti (Ferdinand, 2014b).

Pendekatan ini dipilih karena mempertimbangkan bahwa hanya responden dengan kriteria-kriteria tertentu yang memiliki informasi mengenai variabel yang diteliti dalam studi ini. Adapun kriteria responden ditentukan dengan

menggunakan pendekatan inklusi-eksklusi yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam studi ini, yaitu:

1. Karyawan yang dijadikan responden merupakan karyawan tetap dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan untuk menjadi karyawan tetap, telah melalui serangkaian seleksi yang ketat dan telah mengikuti berbagai macam program pendidikan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Oleh karenanya, karyawan lebih dapat mengetahui, menjelaskan dan menguasai pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang masih berstatus kontrak atau *outsourcing*. Dengan lebih menguasai pekerjaan yang dilakukan, karyawan lebih dapat memberikan berbagai macam ide-ide kreatif dan inovatif berkaitan dengan pekerjaannya bagi perkembangan perusahaan. Selain itu, karyawan yang telah diangkat menjadi karyawan tetap, lebih dapat mengetahui bagaimana tingkat *engagement*-nya terhadap perusahaan dan bagaimana karyawan memandang bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting dan memiliki kebermanaknaan yang lebih bagi seorang karyawan.
2. Karyawan yang dijadikan sebagai responden adalah karyawan dengan masa kerja minimal dua tahun. Hal ini dengan alasan sebagai berikut :
 - a. Pada masa satu tahun diasumsikan adalah masa percobaan dan masa transisi antara tempat bekerja atau berencana untuk berhenti. Pada masa satu tahun biasanya karyawan masih berstatus sebagai karyawan kontrak dan merupakan masa penilaian dari perusahaan untuk karyawan akan

diberhentikan dan diperpanjang masa kontraknya atau diangkat menjadi karyawan tetap.

- b. Masa kedua merupakan merupakan masa yang tepat untuk dilakukan penelitian, karena diasumsikan tahap pengenalan, transisi dan penilaian dari perusahaan telah terlewati. Pada masa kedua, seringkali menjadi penentu apakah karyawan akan diberhentikan masa kontraknya, karyawan memutuskan untuk tidak memperpanjang kontraknya atau diangkat menjadi karyawan tetap. Sehingga dengan karyawan sudah mempunyai masa kerja dua tahun akan lebih dapat diketahui tingkat *engagement*-nya, mengetahui dengan pasti *passion* yang berkaitan dengan pekerjaannya, lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan atasannya serta lebih memiliki rasa inisiatif dan memiliki kreatifitas yang lebih tinggi untuk dapat mendesain ulang pekerjaannya dengan lebih baik dan menantang.
3. Karyawan yang dijadikan sebagai responden adalah karyawan dengan lulusan dari Pendidikan Tinggi Vokasi. Pendidikan Tinggi Vokasi adalah pendidikan tinggi yang menunjang pada penguasaan keahlian terapan tertentu, meliputi program pendidikan Diploma (Diploma 1, Diploma 2, Diploma 3 dan Diploma 4) yang setara dengan program pendidikan akademik. Pendidikan Diploma 4 (D4) setara pendidikan Strata 1 (S1). Pendidikan Tinggi Vokasi bertujuan untuk mempersiapkan tenaga yang menetapkan keahlian, ketrampilan dan memiliki kompetensi dibidangnya, siap kerja dan mampu bersaing secara global. Karyawan dengan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi, dijadikan sebagai responden, hal ini dikarenakan, dalam penelitian ini

memang difokuskan untuk mengetahui bagaimana tingkat *employee engagement* karyawan pada lulusan vokasi dan bagaimana kompetensi mereka bisa selaras dengan bidang kerjanya.

4. Karyawan yang dijadikan sebagai responden adalah karyawan dengan lulusan dari Pendidikan Tinggi Vokasi yang berada di Indonesia, yakni karyawan yang berada pada DKI Jakarta, Jawa Tengah, Jawa Timur, Jawa Barat, Sumatra (Medan dan Lampung), Sulawesi Selatan (Makassar) dan Kalimantan (Balikpapan, Banjarmasin). Hal ini dikarenakan wilayah tersebut merupakan pusat ekonomi, perdagangan dan distribusi dengan sektor perdagangan, industri, pertanian, perbankan, dan pariwisata yang kuat. Dengan lokasinya yang strategis, merupakan gerbang utama untuk perdagangan internasional dan memerlukan aktifitas logistik yang tinggi.

3.7. Metode Pengumpulan Data

Data-data penelitian yang meliputi Variabel *Job Crafting*, *Work Passion*, *Meaningful Work*, *Sinergic Working Congruence*, *Employee Engagement* diperoleh melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2013) teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Kuesioner disusun sedemikian rupa yang meliputi pernyataan-pernyataan yang memuat indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian. Dalam

kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan angket tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya. Responden diminta untuk memberikan respon atas pernyataan yang diajukan dengan memilih alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, rancangan pertanyaan tertutup menggunakan *interval scale* dengan skala penilaian nilai 1 sampai 10 yang berbentuk *Bipolar Adjective*. Nilai (skor) memberikan hanya dua kategori ekstrim yaitu sangat setuju dan sangat tidak setuju (*agree-disagree scale*) (Ferdinand, 2014b).

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sangat Setuju

Skala 1-5 cenderung tidak setuju

Skala 6-10 cenderung setuju

Penggunaan skala 1-10 (skala genap) digunakan dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Skala 1-10 membantu menghindari jawaban responden yang cenderung memilih jawaban di tengah karena akan menghasilkan respons yang mengumpul di tengah (*grey area*), yang seringkali dinyatakan dengan jawaban netral. Respon netral dapat mencerminkan ketidakpastian atau ketidaktentuan dari responden dalam memberikan pandangan atau penilaian terhadap suatu fenomena tertentu.
2. Skala 1-10 memberikan banyak pilihan kepada responden untuk memilih nilai yang paling mencerminkan pandangan mereka terhadap pertanyaan yang diberikan dengan lebih jelas, sehingga mengurangi ambiguitas atau

ketidakjelasan dari responden yang mengakibatkan kebingungan atau kesulitan dalam memahami pertanyaan yang diberikan.

3. Skala 1-10 mampu menggambarkan perbedaan respon responden dengan lebih baik. Hal ini membantu dalam mengukur tingkat intensitas atau kekuatan dari pandangan atau penilaian mereka terhadap sesuatu fenomena.

Mekanisme pengumpulan sampel melalui penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara *online* melalui *google form* yang dikirim dengan *e-mail* atau secara langsung diberikan pada karyawan perusahaan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan peneliti, untuk selanjutnya mengisi berkas kuesioner. Kuesioner sudah dilengkapi dengan ringkasan penelitian, tujuan penelitian, dan butir-butir pertanyaan/pernyataan. Kuesioner akan disebarakan kepada 250 orang untuk mengantisipasi data tidak lengkap atau kuesioner tidak kembali. Proses pengiriman kuesioner melalui beberapa tahap, yaitu:

1. Menjalin kerjasama dan bantuan dari pengurus ALFI (Asosiasi Logistik dan Forwarder Indonesia), ASPERINDO (Asosiasi Perusahaan Jasa Pengiriman Ekspres, Pos dan Logistik Indonesia), ASDEKI (Asosiasi Depo Kontainer Indonesia), INSA (*Indonesian National Shipowners Association* atau Persatuan Pengusaha Pelayaran Niaga Nasional Indonesia), ISAA (*Indonesia Shipping Agency Assosiation* atau Asosiasi Keagenan Kapal Indonesia) dan beberapa Perusahaan Penyedia Jasa Logistik untuk diperbolehkan dalam penyebaran kuesioner kepada para anggota ALFI, ASPERINDO, ASDEKI,

INSA, ISAA dan Perusahaan Penyedia Jasa Logistik yang dilakukan melalui e-mail, aplikasi media sosial seperti Whatsapp atau telepon, atau tatap muka secara langsung untuk menginformasikan penelitian ini.

2. Setiap kuesioner yang dikirim ke responden secara langsung, atau melalui e-mail atau Whatsapp akan didata menggunakan Microsoft Excel.
3. Selanjutnya, konfirmasi melalui telepon atau Whatsapp setelah dua minggu responden menerima kuesioner.
4. Pengumpulan kuesioner online akan terekam otomatis pada database *google form*
5. Untuk memperkuat pengambilan sampel, dilakukan wawancara kepada para karyawan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan untuk memperjelas dan meningkatkan wawasan penulis terhadap fenomena yang terjadi pada sektor logistik.

Data yang terkumpul pada database *google form* ditranformasi ke Microsoft Excel. Selanjutnya, dipindahkan ke SPSS versi 25 untuk diolah menggunakan Amos versi 24. Hasil olah data tersebut digunakan sesuai kebutuhan dan tujuan penelitian ini.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Pengukuran validitas meliputi pengujian seberapa baik nilai suatu instrument yang dikembangkan dalam mengukur suatu penelitian. Semakin tinggi nilai instrumen maka semakin baik dalam mewakili

pertanyaan penelitian (Ghozali, 2011).

Uji validitas dengan program AMOS dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Untuk mengukur validitas, maka harus menguji hubungan dari hubungan antar variabel antara lain : *Discriminant Validity* dan *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai AVE yang diharapkan ≥ 0.50 (Ghozali, 2011). Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai validitas yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,60. Semakin besar *loading factor* yang ditunjukkan pada model, maka hal ini mempresentasikan semakin kuat peranan item instrument yang diukur dalam mewakili *matrix factor* (Hair et al, 2014).

Lebih lanjut, validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi, cara untuk menguji discriminant validity dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus $> 0,60$ dan nilainya lebih tinggi dari variabel lainnya (Ghozali, 2011).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk/faktor laten yang umum. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam

mengukur konstruk. Dengan kata lain, bagaimana hal-hal yang spesifik saling membantu dalam menjelaskan sebuah fenomena yang umum. Sebelum reliabilitas dapat dinilai, dilakukan uji unidimensionalitas terhadap semua konstruk-konstruk multiindikator.

Dalam SEM dengan menggunakan program AMOS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan pendekatan yang digunakan adalah dengan menilai besaran *Composite Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE) dari masing-masing konstruk (Ferdinand, 2005). Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu composite reliability harus lebih besar dari 0,7 ($CR > 0,7$) untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Sedangkan *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai AVE yang diharapkan ≥ 0.50 (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas tidak dapat dilakukan pada model formatif karena masing-masing indikator dalam suatu variabel laten diasumsikan tidak saling berkorelasi atau independen (Ghozali, 2011).

Composite Reliability (CR) diperoleh dengan rumus:

$$\text{Construct Reliability (CR)} = \frac{(\sum \text{Std.Loading})^2}{(\sum \text{Std.Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Variance Extracted diperoleh dengan rumus:

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{Std.Loading}^2}{\sum \text{Std.Loading}^2 + \sum \epsilon_j}$$

Dimana:

- i. Std. Loading diperoleh langsung dari standardized loading untuk tiap-tiap indikator (diambil dari perhitungan komputer)
- ii. $\varepsilon\phi$ adalah measurement error dari tiap indikator

3.9 Analisis Data

Adapun metode/cara analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup dua metode, yaitu:

3.9.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini akan menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Pada analisis deskriptif data biasanya ditampilkan dalam bentuk tabel biasa atau tabel frekuensi, grafik, diagram batang, diagram garis, diagram lingkaran, ukuran pemusatan data, ukuran penyebaran data dan sebagainya (Sugiyono, 2010).

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai jawaban responden mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik Analisis Indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Seperti dikemukakan oleh Ferdinand (2006) bahwa Nilai indeks digunakan untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat persepsi responden atas variabel yang akan diteliti.

Teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 10, maka Nilai Indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) + (\%F5 \times 6) + (\%F5 \times 7) + (\%F5 \times 8) + (\%F5 \times 9) + (\%F5 \times 10)) / 10$$

Dimana:

F1 = frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = frekuensi responden yang menjawab 2

Dst, F10 = merupakan frekuensi responden yang menjawab 10

Oleh karena itu angka jawaban tidak berangkat dari angka 0 (nol) tetapi mulai angka 1 hingga 10, maka indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 10 hingga 100 dengan rentang sebesar 90, tanpa angka 0 (nol). Dengan menggunakan kriteria tiga kota (*three box method*) maka rentang sebesar 90 dibagi tiga yang menghasilkan rentang sebesar 30 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks. Penggunaan 3 kotak (*three box method*) terbagi sebagai berikut (Ferdinand, 2006):

10,00 – 40,00	= rendah
> 40,00 – 70,00	= sedang
> 70,00 – 100,00	= tinggi

3.9.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan pendekatan analisis statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel penelitian. Analisis inferensial dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dijalankan dengan menggunakan program AMOS.

Untuk membuat permodelan SEM yang lengkap perlu dilakukan langkah-langkah berikut ini (Ferdinand, 2005):

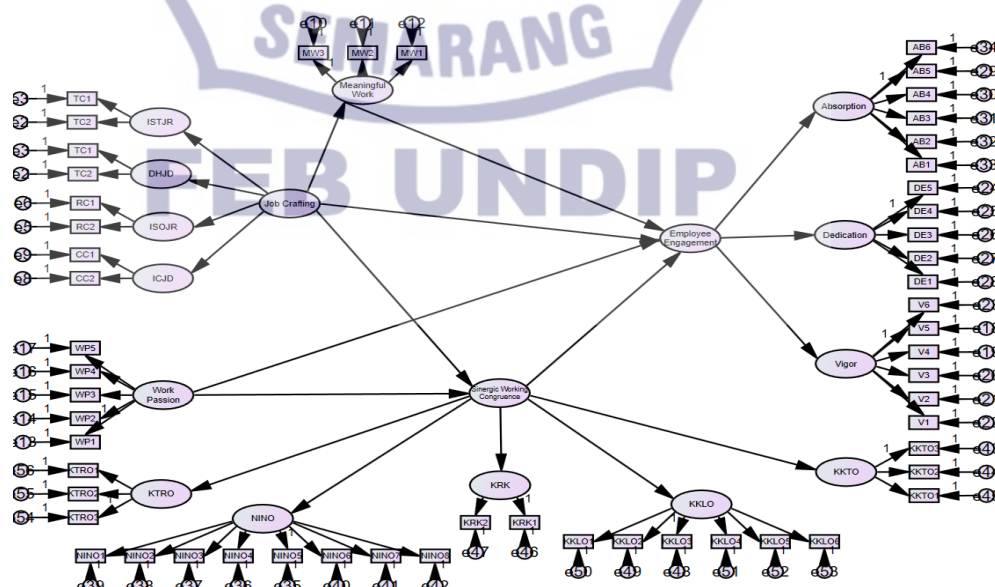
1. Pengembangan model berbasis teori

Dalam pengembangan model teoritis diperlukan pencarian pengembangan sebuah model yang mempunyai justifikasi yang kuat untuk model yang dikembangkan. Penggunaan SEM bukan untuk menghasilkan sebuah model melainkan untuk mengkonfirmasi model teoritis melalui data empiris.

2. Pengembangan diagram alur (Path Diagram)

Pada langkah ini peneliti menggambarkan sebuah diagram alur yang dapat mempermudah dalam melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Pengembangan diagram alur (Path Diagram) tersaji dalam Gambar 3.2 berikut ini.

Gambar 3.2
Pengembangan diagram alur (Path Diagram)



Sumber : Data diolah, 2024

Konstruk-konstruk yang diuji dalam model penelitian ini meliputi:

a. Konstruk Eksogen

Konstruk eksogen pertama adalah *Job Crafting* yang dipostulasikan mempunyai pengaruh positif terhadap *Meaningful Work*, *Sinergic Working Congruence*, *Employee Engagement*

Konstruk eksogen kedua adalah *work passion* yang dipostulasikan mempunyai pengaruh positif terhadap *Sinergic Working Congruence* dan *Employee Engagement*.

b. Konstruk Endogen

Konstruk endogen pertama adalah *Meaningful Work* yang dipengaruhi oleh *Job Crafting*.

Konstruk endogen kedua adalah *Sinergic Working Congruence* yang dipengaruhi oleh *Job Crafting*, *Work Passion*, *Meaningful Work*.

Konstruk endogen ketiga adalah *Employee Engagement* yang dipengaruhi oleh *Job Crafting*, *Work Passion*, *Meaningful Work*, *Sinergic Working Congruence*.

3. Mengubah alur diagram kedalam persamaan model struktural dan model pengukuran

Pada langkah ini, model yang dinyatakan adalah path diagram diatas, dinyatakan dalam dua kategori dasar persamaan, yaitu (Ferdinand, 2005):

a. Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*).

Dimana harus serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel. Komponen-komponen ukuran

mengidentifikasi *latent variabels* dan komponen-komponen struktural mengevaluasi hipotesis hubungan kausal antara *laten variables* pada model kausal dan menunjukkan sebuah pengujian seluruh hipotesis dari model sebagai satu keseluruhan (Hair et al., 2010). Spesifikasi model pengukuran (*measurement model*) dilakukan pada konstruk eksogen dan endogen.

Tabel 3.6
Pengembangan Persamaan Pengukuran (*Measurement Model*)

Konstruk	Persamaan Pengukuran		
<i>Job Crafting</i> (JC)	X1	=	$\lambda_1 \text{ JC} + \epsilon_1$
	X2	=	$\lambda_2 \text{ JC} + \epsilon_2$
	X3	=	$\lambda_3 \text{ JC} + \epsilon_3$
	X4	=	$\lambda_4 \text{ JC} + \epsilon_4$
	X5	=	$\lambda_5 \text{ JC} + \epsilon_5$
	X6	=	$\lambda_6 \text{ JC} + \epsilon_6$
	X7	=	$\lambda_7 \text{ JC} + \epsilon_7$
	X8	=	$\lambda_8 \text{ JC} + \epsilon_8$
	X9	=	$\lambda_9 \text{ JC} + \epsilon_9$
	X10	=	$\lambda_{10} \text{ JC} + \epsilon_{10}$
	X11	=	$\lambda_{11} \text{ JC} + \epsilon_{11}$
	X12	=	$\lambda_{12} \text{ JC} + \epsilon_{12}$
<i>Work Passion</i> (WP)	X13	=	$\lambda_{13} \text{ WP} + \epsilon_{13}$
	X14	=	$\lambda_{14} \text{ WP} + \epsilon_{14}$
	X15	=	$\lambda_{15} \text{ WP} + \epsilon_{15}$
	X16	=	$\lambda_{16} \text{ WP} + \epsilon_{16}$
	X17	=	$\lambda_{17} \text{ WP} + \epsilon_{17}$
<i>Meaningful Work</i> (MW)	X18	=	$\lambda_{18} \text{ MW} + \epsilon_{18}$
	X19	=	$\lambda_{19} \text{ MW} + \epsilon_{19}$
	X20	=	$\lambda_{20} \text{ MW} + \epsilon_{20}$
<i>Sinergic Working Congruence</i> (SWC)	X21	=	$\lambda_{21} \text{ SWC} + \epsilon_{21}$
	X22	=	$\lambda_{22} \text{ SWC} + \epsilon_{22}$
	X23	=	$\lambda_{23} \text{ SWC} + \epsilon_{23}$
	X24	=	$\lambda_{24} \text{ SWC} + \epsilon_{24}$
	X25	=	$\lambda_{25} \text{ SWC} + \epsilon_{25}$
	X26	=	$\lambda_{26} \text{ SWC} + \epsilon_{26}$
	X27	=	$\lambda_{27} \text{ SWC} + \epsilon_{27}$
	X28	=	$\lambda_{28} \text{ SWC} + \epsilon_{28}$

Kontruk	Persamaan Pengukuran		
	X29	=	$\lambda_{29} \text{ SWC} + \epsilon_{29}$
	X30	=	$\lambda_{30} \text{ SWC} + \epsilon_{30}$
	X31	=	$\lambda_{31} \text{ SWC} + \epsilon_{31}$
	X32	=	$\lambda_{32} \text{ SWC} + \epsilon_{32}$
	X33	=	$\lambda_{33} \text{ SWC} + \epsilon_{33}$
	X34	=	$\lambda_{34} \text{ SWC} + \epsilon_{34}$
	X35	=	$\lambda_{35} \text{ SWC} + \epsilon_{35}$
	X36	=	$\lambda_{36} \text{ SWC} + \epsilon_{36}$
	X37	=	$\lambda_{37} \text{ SWC} + \epsilon_{37}$
	X38	=	$\lambda_{38} \text{ EE} + \epsilon_{38}$
	X39	=	$\lambda_{39} \text{ EE} + \epsilon_{39}$
	X40	=	$\lambda_{40} \text{ EE} + \epsilon_{40}$
	X41	=	$\lambda_{41} \text{ EE} + \epsilon_{41}$
	X42	=	$\lambda_{42} \text{ EE} + \epsilon_{42}$
	X43	=	$\lambda_{43} \text{ EE} + \epsilon_{43}$
	X44	=	$\lambda_{44} \text{ EE} + \epsilon_{44}$
<i>Employee Engagement (EE)</i>	X45	=	$\lambda_{45} \text{ EE} + \epsilon_{45}$
	X46	=	$\lambda_{46} \text{ EE} + \epsilon_{46}$
	X47	=	$\lambda_{47} \text{ EE} + \epsilon_{47}$
	X48	=	$\lambda_{48} \text{ EE} + \epsilon_{48}$
	X49	=	$\lambda_{49} \text{ EE} + \epsilon_{49}$
	X50	=	$\lambda_{50} \text{ EE} + \epsilon_{50}$
	X51	=	$\lambda_{51} \text{ EE} + \epsilon_{51}$
	X52	=	$\lambda_{52} \text{ EE} + \epsilon_{52}$
	X53	=	$\lambda_{53} \text{ EE} + \epsilon_{53}$
	X54	=	$\lambda_{54} \text{ EE} + \epsilon_{54}$
	X55	=	$\lambda_{55} \text{ EE} + \epsilon_{55}$
	X56	=	$\lambda_{56} \text{ EE} + \epsilon_{56}$
	X57	=	$\lambda_{57} \text{ EE} + \epsilon_{57}$
	X58	=	$\lambda_{58} \text{ EE} + \epsilon_{58}$
	X59	=	$\lambda_{59} \text{ EE} + \epsilon_{59}$
	X60	=	$\lambda_{60} \text{ EE} + \epsilon_{60}$
	X61	=	$\lambda_{61} \text{ EE} + \epsilon_{61}$

b. Persamaan Struktural

Dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antara berbagai konstruk, dan biasanya disusun dengan pedoman sbb:

$$\text{Variabel endogen} = \text{Variabel eksogen} + \text{Variabel Endogen} + \text{Error}$$

Tabel 3.7
Pengembangan Persamaan Struktural

<i>Meaningful Work</i> $\beta_1 \text{ Job Crafting} + \beta_2 \text{ Work Passion} + z_1$
<i>Sinergic Working Congruence</i> $\beta_3 \text{ Job Crafting} + \beta_4 \text{ Work Passion} + \gamma_1 \text{ Meaningful Work} + z_2$
<i>Employee Engagement</i> $\beta_5 \text{ Job Crafting} + \beta_6 \text{ Work Passion} + \gamma_2 \text{ Meaningful Work} + \gamma_3 \text{ Sinergic Working Congruence} + z_3$

4. Memilih jenis matriks input dan estimasi model

Penelitian ini akan menguji hubungan kausalitas, maka matriks input yang digunakan adalah matriks kovarians (Hair, dkk, 2010). Teknik estimasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Maximum Likelihood Estimation Method* yang telah menjadi default dari program ini.

a. Kovarian / Korelasi

Structural equotional modelling memakai matriks *kovarians* untuk keseluruhan estimasi yang akan dilakukan. Alasan matriks kovarians dipakai dikarenakan *structural equotional modelling* memiliki keunggulan pada pengujian korelasi serta perbandingan secara signifikan valid antar sampel yang berbeda (Ferdinand 2006).

b. Ukuran Sampel

Menurut Ferdinand (2006) ukuran sampel yang baik serta valid untuk menggunakan metode dengan analisis *structural equational modelling* yaitu sebanyak 100 sampai dengan 200 sampel.

c. Estimasi Model

Langkah berikutnya setelah selesai mengembangkan model dan penginputan data adalah menggunakan software AMOS sebagai alat estimasi model.

5. Meneliti kemungkinan munculnya masalah identifikasi

Masalah identifikasi pada prinsipnya adalah masalah mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Problem identifikasi dapat muncul melalui gejala-gejala berikut ini (Ferdinand, 2005):

- a. Standard error untuk satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar
- b. Program tidak mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya disajikan
- c. Muncul angka-angka yang aneh seperti adanya varians error yang negatif
- d. Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat (misalnya $> 0,9$)

6. Evaluasi kriteria *Goodness of Fit*

Pada langkah ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah (Ferdinand, 2005):

a. Asumsi SEM

1) Ukuran sampel

Ukuran sampel minimum adalah 100 dan selanjutnya menggunakan perbandingan lima observasi untuk setiap estimated parameter.

2) Normalitas dan Linieritas

Normalitas dapat diuji dengan melihat histogram data atau dengan metode-metode statistik. Uji normalitas dilakukan baik untuk data tunggal maupun multivariate. Sedangkan uji linieritas dapat dilakukan dengan mengamati scatter plots dari data yaitu dengan memilih pasangan data dan dilihat pola penyebarannya untuk menduga ada tidaknya linieritas.

3) Outliers

Merupakan observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariate maupun multivariate yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya.

4) Multicollinearity dan singularity

Ada beberapa metode untuk mendeteksi multikolinieritas, seperti melalui determinan matriks kovarians, variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance. Multikolinieritas yang dideteksi dari determinan matriks kovarians, apabila nilai determinan matriks kovarians sangat kecil (*extremely small*) memberi indikasi adanya

problem multikolinieritas atau singularitas. Perlakuan data yang dapat diambil adalah mengeluarkan variable yang menyebabkan singularitas tersebut.

Multikolinieritas yang dideteksi dari *variance inflation factor* (VIF) dan nilai tolerance, apabila VIF yang tinggi > 10 dan nilai tolerance $< 0,1$ dapat menunjukkan adanya masalah multikolinieritas.

b. Uji *Incremental Fit Index* (IFI) dan *Absolute Statistic* (Uji kesesuaian dan uji statistik)

Setelah asumsi-asumsi SEM diketahui, maka tahapan berikut-nya adalah menentukan kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi model dan pengaruh-pengaruh yang ditampilkan dalam model. Pengujian dengan menggunakan fit indeks dilakukan untuk mengukur “kebenaran” model yang diajukan.

Terdapat berbagai *fit index* yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model dan data yang disajikan. Hair et al. (2010) mengkategorikan GOF ke dalam tiga kelompok, yaitu *Absolute Fit Measures*, *Incremental Fit Measures* dan *Parsimony Fit Measures*.

Berikut ini indeks kesesuaian (*fit indeks*) dan *cut off value*-nya yang digunakan dalam menguji apakah model dapat diterima atau ditolak adalah sbb (Ferdinand, 2005):

1. *Absolute Fit Measures*

Absolute Fit Measure merupakan uji paling dasar dari semua alat uji yang lain pada SEM dengan mengukur model fit secara keseluruhan baik model strukturan maupun model pengukuran secara bersamaan.

Uji statistik yang digunakan adalah RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*). RMSEA ini mengukur penyimpangan nilai parameter pada suatu model dengan matriks kovarians populasi (Browne dan Cudeck dalam Ferdinand, 2006). RMSEA yang menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model di estimasi dalam populasi. Menurut Byrne (1998), suatu model dikatakan *close fit* apabila memiliki nilai $RMSEA \leq 0,05$ dan suatu model dikatakan *good fit* apabila memiliki nilai $0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$.

2. *Incremental Fit Measures*

Incremental Fit Measures adalah ukuran kecocokan yang bersifat relatif dan digunakan untuk membandingkan model yang diusulkan dengan null model (model dasar) yang digunakan pada penelitian, yaitu model yang menyatakan bahwa antar variable-variabel yang terdapat dalam model yang di estimasi tidak saling berhubungan (Devindiani, 2016: 153). Indeks yang digunakan adalah:

a) NFI (*Normed Fit Index*).

NFI ditemukan oleh Bentler dan Bonetts (1980) merupakan salah satu alternatif untuk menentukan kesesuaian dari suatu model. Nilai

NFI berkisar dari 0 sampai 1. Nilai $NFI \geq 0,90$ menunjukkan *good fit*, sedangkan $0,80 < NFI < 0,90$ sering disebut sebagai *marginal fit* (Bentler, 1992).

b) RFI (*Relative Fit Index*). dimana indicator ini berkisar dari 0 sampai 1. Nilai $RFI > 0,90$ menunjukkan *good fit*, sedangkan $0,80 < RFI < 0,90$ sering disebut sebagai *marginal fit*.

c) IFI (*Incremental Fit Index*), dimana indicator ini berkisar dari 0 sampai 1. Nilai $IFI > 0,90$ menunjukkan *good fit*, sedangkan $0,80 < IFI < 0,90$ sering disebut sebagai *marginal fit*.

d) TLI (*Tucker Lewis Index*)

TLI digunakan untuk memberikan informasi dalam mengevaluasi sejauh mana model faktor konfirmatori sesuai dengan persamaan yang dirumuskan dan data empiris. Merupakan alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model (Baurngartner dan homburg, dalam Ferdinand, 2006). TLI yang diharapkan adalah sebesar $\geq 0,90$ karena dianggap sebagai indikator *goodness of fit* yang baik, dan nilai ≥ 0.95 atau nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.

e) CFI (*Comparative Fit Index*).

CFI digunakan untuk memberikan informasi dalam mengevaluasi sejauh mana model faktor konfirmatori sesuai dengan persamaan yang dirumuskan dan data empiris. Index ini

terdapat pada rentang 0-1, apabila mendekati 1 maka mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi. Nilai CFI yang diharapkan adalah sebesar sebesar $\geq 0,90$ karena dianggap sebagai indikator *goodness of fit* yang baik, dan nilai ≥ 0.95 atau nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit* (Arbuckle dalam Ferdinand, 2006).

3. Parsimonious Fit Measure

Parsimonious Fit Measure digunakan untuk membandingkan model yang kompleks dengan model yang sederhana (*parsimony* atau ringkas) (dalam Sanusi, 2011). Indeks yang digunakan adalah CMINDF.

CMINDF adalah rasio antara nilai chi-square dan derajat kebebasan (*degrees of freedom*). Chi-square adalah ukuran sejauh mana model statistik cocok dengan data, dan derajat kebebasan mengukur kompleksitas model. Indeks ini diperoleh dengan cara CMIN (*The Minimum Sample Discrepancy Function*) yang dibagi dengan *degree of freedom*nya. CMINDF atau relatif χ^2 yang diharapkan adalah sebesar ≤ 2.0 . Apabila nilai χ^2 relatif kurang dari 2.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.

Penjelasan tersebut, tersaji pada Tabel 3.8 mengenai kriteria *Goodness of Fit Index*.

Tabel 3.8
Tabel Goodness of Fit Index

<i>Goodness of fit Index</i>	<i>Cut of value</i>
Absolute Measures	
RMSEA	0,05 – 0.08
Parsimonious Fit Measure	
CMINDF	≤ 2.00
Incremental Fit Measure	
NFI	$\geq 0,90$
RFI	$\geq 0,90$
IFI	$\geq 0,90$
TLI	$\geq 0,90$
CFI	$\geq 0,90$

Sumber : dari berbagai sumber, 2024

7. Interpretasi dan modifikasi model

Langkah terakhir dalam SEM adalah menginterpretasikan dan memodifikasi model, khususnya model yang tidak memenuhi syarat dalam proses pengujian yang dilakukan. Perlunya suatu model dimodifikasi dapat dilihat dari jumlah residual yang dihasilkan dari model. Modifikasi perlu dipertimbangkan bila jumlah residual lebih dari 5% dari semua residual kovarians yang dihasilkan oleh model. Bila ditemukan nilai residual $> 2,58$, maka cara modifikasi adalah dengan mempertimbangkan untuk menambah sebuah alur baru terhadap model yang diestimasi (Hair et al, 2010).

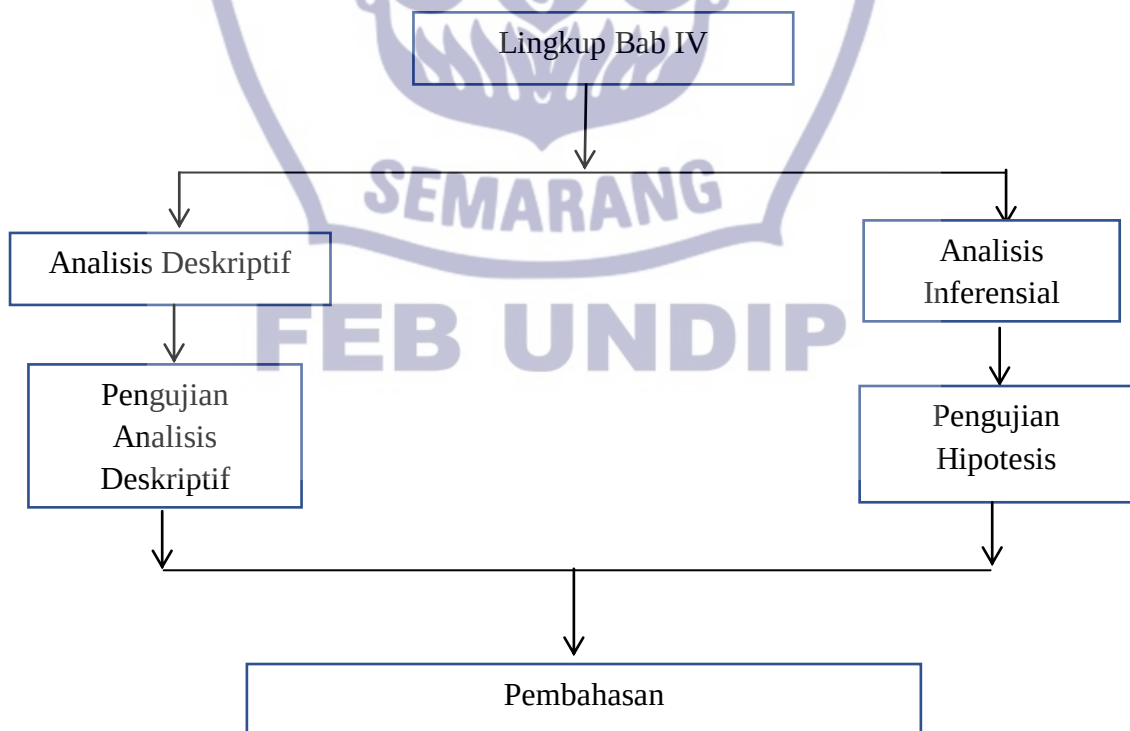
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengantar

Pada Bab IV berisi hasil penelitian mulai dari pengumpulan data, penjelasan identitas responden, analisis statistik deskriptif, dan analisis statistik inferensial untuk menjawab permasalahan di Bab I dan menguji hipotesis yang telah disusun pada Bab II. Di dalam analisis inferensial menggunakan *multivariate* melalui Teknik permodelan persamaan struktural (Structural Equation Modeling-SEM) dengan menggunakan perangkat lunak AMOS versi 24.00 guna memperoleh model yang sesuai (*fit*). Berikut disajikan alur sistematika Bab IV.

Gambar 4.1
Sistematika Penulisan Bab IV



Sumber : Dikembangkan untuk disertasi, 2024

4.2 Deskripsi Umum Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian (Hair et al, 1995). Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia. Dari 250 kuesioner yang disebar, hanya kembali sebanyak 221 responden dan yang digunakan sebagai penelitian 200 responden yang merupakan karyawan dengan lulusan dari Pendidikan Tinggi Vokasi yang berada di Indonesia, yakni karyawan yang berada pada DKI Jakarta, Jawa Tengah, Jawa Timur, Jawa Barat, Sumatra (Medan dan Lampung), Sulawesi Selatan (Makassar) dan Kalimantan (Balikpapan dan Banjarmasin). Analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling (SEM)* menggunakan program AMOS. Berikut ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan.

4.2.1 Distribusi Frekuensi Demografi

Pada bagian ini akan disajikan deskripsi karakteristik atau profil responden yang dijelaskan dalam statistik deskriptif responden berdasarkan nilai frekuensi dan persentase demografi, yang terdiri dari usia responden, pendidikan, masa kerja, unit Kerja (Kota dan Provinsi), dan jabatan responden.

4.2.1.1 Distribusi Frekuensi Demografi Responden Berdasarkan Usia

Berikut deskripsi karakteristik atau profil responden yang dijelaskan dalam statistik deskriptif responden berdasarkan nilai frekuensi dan persentase demografi, yang terdiri dari usia responden seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-25 th	51	25.5
26-30th	47	23.5
31-35th	41	20.5
36-40th	18	9.0
41-45th	16	8.0
46-50th	12	6.0
diatas 50 th	15	7.5
Total	200	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan usia diperoleh pada umumnya responden berusia 21-25 tahun yaitu sebanyak 25,5%. Jumlah responden pada kelompok usia 26-30 tahun dan 31-35 tahun juga menunjukkan persentase yang cukup tinggi. Secara keseluruhan diperoleh bahwa usia responden pada usia yang produktif awal. Hal ini menandakan bahwa kelompok usia muda, khususnya yang berada dalam rentang usia ini, memiliki ketertarikan atau relevansi yang tinggi terhadap topik-topik seperti *job crafting*, *employee engagement* (EE), dan *work passion*. Individu dalam rentang usia ini cenderung baru memulai karir mereka dan masih mencari cara untuk menyelaraskan pekerjaan dengan aspirasi pribadi. Mereka lebih terbuka untuk melakukan penyesuaian dalam pekerjaan mereka agar menemukan makna dan kepuasan yang lebih besar. Selain itu karyawan pada usia 21-25 tahun, masuk dalam kategori Generasi Z, yang dikenal sebagai generasi yang penuh semangat

dan idealis, sangat mahir dalam teknologi dan sering kali mencari pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk menggunakan keterampilan teknologi mereka. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang dapat menyalurkan *passion* mereka, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat *engagement*.

Tetapi karyawan dengan generasi Z juga mempunyai tingkat *engagement* yang rendah. Karena karyawan gen Z, sangat menghargai fleksibilitas dalam pekerjaan dan menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadi, sehingga apabila karyawan merasa pekerjaan tidak cukup untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerjanya, dan tidak terciptanya makna dan kepuasan pribadi. Mereka lebih cenderung meninggalkan pekerjaan jika merasa tidak ada kesejajaran antara pekerjaan mereka dengan nilai-nilai pribadi atau tujuan hidup mereka dan tanpa berpikir panjang sering memutuskan untuk *not engaged* dengan perusahaan dan memilih untuk *resign*.

Oleh karenanya responden berusia 21-25 tahun, merupakan karyawan dengan usia produktif dan masuk dalam Generasi Z, yang merupakan generasi yang sangat menghargai keseimbangan hidup, makna pekerjaan, dan kesempatan untuk berkembang, memiliki keterkaitan yang kuat dengan konsep *Employee Engagement*, *Job Crafting*, *Work Passion*, dan *Meaningful Work*. Perusahaan yang ingin menarik dan mempertahankan talenta dari generasi ini perlu memahami dan menerapkan strategi yang mendukung ketiga konsep ini. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *engagement*, memungkinkan *job crafting*, dan memastikan pekerjaan yang bermakna, perusahaan dapat

meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan muda, serta mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.

4.2.1.2 Distribusi Frekuensi Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan

Terakhir

Berikut akan disajikan deskripsi karakteristik atau profil responden yang dijelaskan dalam statistik deskriptif responden berdasarkan nilai frekuensi dan persentase demografi, yang terdiri dari pendidikan terakhir responden seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Diploma 1 (D1)	4	2.0
Diploma 2 (D2)	10	5.0
Diploma 3 (D3)	89	44.5
Diploma 4 (D4) / Sarjana Terapan (S1 Terapan)	86	43.0
Strata 2 (S2 Terapan)	11	5.5
Total	200	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir diperoleh pada umumnya responden memiliki tingkat Pendidikan diploma 3 yaitu sebanyak 44,5% dan Tingkat Diploma 4 atau Sarjana Terapan sebanyak 43%. Secara keseluruhan dapat diperoleh bahwa pada umumnya responden memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa saat ini pekerja di bidang logistik semakin dituntut untuk mempunyai kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap kualitas dari seorang karyawan itu sendiri yang menyangkut pola pikir,

sikap, dan tingkah laku. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan, diyakini mampu meningkatkan produktivitas kerja demi tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan.

4.2.1.3 Distribusi Frekuensi Demografi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Komposisi responden berdasarkan aspek masa kerja dapat dilihat pada responden seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
2-5 th	43	21.5
6-10th	128	64.00
11-15th	10	5.0
16-20th	13	6.5
21-25th	6	3.0
Total	200	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja diperoleh pada umumnya responden sudah bekerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 64%. Jumlah responden pada kelompok masa kerja 2-5 tahun juga menunjukkan persentase yang cukup tinggi yaitu sebanyak 21.5%. Oleh karena itu, secara keseluruhan diperoleh bahwa responden sudah bekerja di atas 6 tahun. Dengan karyawan memiliki masa kerja yang semakin lama, akan lebih dapat diketahui tingkat loyalitas dan *engagement*-nya, serta mengetahui dengan pasti *passion* yang berkaitan dengan pekerjaannya, lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan atasannya serta lebih memiliki rasa inisiatif dan memiliki kreatifitas yang lebih tinggi untuk dapat mendesain ulang

pekerjaannya dengan lebih baik dan menantang. Selain itu, karyawan dengan masa kerja yang lebih tinggi juga berpengaruh pada kinerja dan kemampuan kerja seorang karyawan. Karyawan diyakini mempunyai kualitas kerja yang lebih baik dari sebelumnya, mempunyai kemampuan dan pengetahuan kerja yang jauh lebih mumpuni dibandingkan karyawan dengan masa kerja yang lebih rendah.

4.2.1.4 Distribusi Frekuensi Demografi Responden Berdasarkan Unit Kerja (Kota dan Provinsi)

Komposisi responden berdasarkan unit kerja (Kota dan Provinsi) dapat dilihat pada responden seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4. Jumlah Responden Berdasarkan Unit Kerja (Kota dan Provinsi)

Unit Kerja (Kota dan Provinsi)	Frekuensi	Persentase
Balikpapan - Kaltim	22	11.0
Bandar Lampung - Lampung	20	10.0
Banjarmasin - Kalsel	22	11.0
Jakarta - DKI	21	10.5
Bandung - Jawa Barat	21	10.5
Semarang - Jawa Tengah	28	14.0
Surabaya - Jawa Timur	23	11.5
Makassar - Sulsel	21	10.5
Medan - Sumut	22	11.0
Total	200	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan lokasi kerja diperoleh sebagian besar bekerja di provinsi Jawa Tengah, yaitu Kota Semarang sebanyak 14%. Selain itu, responden juga berada di Balikpapan (Kalimantan Timur), Banjarmasin (Kalimantan Selatan), Lampung, Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Medan (Sumatera Utara), dan Makassar (Sulawesi Selatan).

Semarang mendominasi dari perolehan jumlah responden, hal ini dikarenakan posisi peneliti berada di Semarang. Hal ini dapat memberikan wawasan khusus dari peneliti mengenai bagaimana karakteristik pekerjaan penelitian di unit tersebut. Seperti tingkat kompleksitas tugas, tanggung jawab, dan tingkat keterikatan karyawan yang menjadi responden dalam kegiatan penelitian.

4.2.1.5 Distribusi Frekuensi Demografi Responden Berdasarkan Jabatan

Komposisi responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada responden seperti pada tabel 4.5 :

Tabel 4.5. Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Administrasi	6	3.0
AVP	6	3.0
Costumer Service	9	4.5
Direktur	3	1.5
Maintenance and repair kontainer	4	2.0
Manager	8	4.0
Manager Operasional	4	2.0
Manajer Area	4	2.0
Operation Manager	8	4.0
Operation wh. Shore tank	6	3.0
Sales support admin	10	5.0
Sekretaris Eksekutif	4	2.0
Spv Purchasing	7	3.5
Staff Admin	9	4.5
Staff Distribusi	10	5.0
Staff Pemasaran	8	4.0
Staff SDM	7	3.5
Staff Inventory	11	5.5
Staff Marketing	9	4.5
Staff Keuangan dan Pajak	4	2.0
Staff Legal	10	5.0

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Staff Warehouse	11	5.5
Staff Ekspor	11	5.5
Staff Import	11	5.5
Staff Operasional	12	6.0
Staff TUK	8	4.0
Total	200	100

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jabatan diperoleh pada umumnya adalah sebagai Staff Operasional yaitu sebanyak 6%, kemudian Staff Inventory, Staff Warehouse, dan Staff Ekspor Impor masing-masing sebanyak 5,5%. Kemudian Staff Distribusi sebanyak 5%. Hal ini mencerminkan bahwa staff merupakan komposisi jabatan yang dominan di antara responden. Posisi yang dominan pada jabatan staff dapat memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai bagaimana pekerjaan dikelola dan diubah oleh responden melalui upaya untuk melakukan *job crafting* yang mencakup penyesuaian tugas, hubungan kerja, atau perkembangan karir. Selain itu karyawan dengan jabatan staff akan memainkan peran penting dalam memberikan arti dan nilai pada pekerjaan. Dengan mengetahui bahwa mayoritas responden memiliki jabatan staff, dapat lebih memahami apakah pekerjaan tersebut dianggap bermakna dan memenuhi kebutuhan responden secara pribadi; dan apakah dapat mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*). Hal ini dikarenakan karyawan dengan jabatan staff mempunyai jenis pekerjaan yang lebih terstruktur dan spesifik, yang mungkin akan memiliki dampak khusus pada cara karyawan terlibat dalam tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian dalam konteks *work passion*, responden yang dominan pada karyawan dengan jabatan "staff" dapat mempengaruhi tingkat gairah atau kegembiraan responden terhadap

pekerjaan mereka. Apakah pekerjaan dan posisinya sebagai seorang staff ini memberikan kepuasan dan hasrat yang tinggi seorang karyawan dalam bekerja atau apakah ada aspek-aspek tertentu dalam peran tersebut yang menciptakan gairah dapat dieksplorasi lebih lanjut.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel menggunakan Angka Indeks

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai reponden penelitian ini, khususnya mengenai variable-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks untuk menggambarkan persepsi responden atas item - item pertanyaan yang diajukan. Angka indeks merupakan salah satu jenis statistik deskriptif pengujian yang menggambarkan derajat persepsi responden mengenai variabel penelitian ini. Angka indeks didapatkan dari perhitungan nilai indeks berdasarkan data distribusi frekuensi pada masing-masing indikator dengan menjumlah setiap proporsi frekuensi jawaban dari skor, dimana dalam penelitian ini nilai jawaban yang dipilih adalah minimum 1 dan maksimum 10, maka Nilai Indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) + (\%F5 \times 6) + (\%F5 \times 7) + (\%F5 \times 8) + (\%F5 \times 9) + (\%F5 \times 10)) / 10$$

Dimana :

F1 merupakan frekuensi responden yang menjawab 1

F2 merupakan frekuensi responden yang menjawab 2

Dst, F10 merupakan frekuensi responden yang menjawab 10

Rentang jawaban dari pengisian dimensi pertanyaan (tertutup) setiap variabel yang diteliti, ditentukan dengan kriteria *three box method* (Ferdinand, 2006) dan dari penelitian ini rentang jawaban dimulai dari 1 sampai dengan 10. Untuk menentukan nilai indeks terendah yaitu 100 dibagi 10 dihasilkan nilai 10. Kemudian untuk menentukan rentangnya dengan cara 100 dikurang 10 dihasilkan 90. Karena rentang dibagi 3 yaitu rendah, sedang dan tinggi maka 90 dibagi 3 maka menghasilkan rentang sebesar 30. Nilai rentang inilah yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks, yaitu :

Nilai indeks 10 — 40 = Interpretasi rendah

Nilai indeks 41 - 71 = Interpretasi sedang

Nilai indeks 72 — 100 = Interpretasi tinggi

Dengan dasar ini, peneliti menentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel diperoleh sebagai berikut.

4.3.1 Analisis Deskriptif Angka Indeks Variabel *Employee Engagement*

Variabel *Employee Engagement* dalam penelitian ini terdiri dari 3 dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, dengan 17 indikator. Hasil tanggapan terhadap variabel *Employee Engagement* dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.6. Hasil Nilai Indeks Variabel *Employee Engagement*

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jum.	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
v1	Saya merasakan dipenuhi dengan energi untuk bekerja ketika di tempat kerja, yang sejalan dengan penerapan konsep-konsep dari Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	0.0	2.0	13.5	16.0	25.0	84.0	94.5	100.0	297.0	125.0	75.7	Tinggi
v2	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi di tempat kerja, yang sejalan dengan apa yang saya pelajari selama Pendidikan Tinggi Vokasi	0.5	4.0	9.0	16.0	40.0	75.0	105.0	132.0	216.0	145.0	74.3	Tinggi
v3	Saya merasa senang karena akan bekerja ketika saya bangun di pagi hari, yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	0.5	4.0	15.0	18.0	30.0	57.0	115.5	156.0	256.5	80.0	73.3	Tinggi
v4	Saya tidak merasa memiliki masalah untuk bekerja melampaui waktu jam kerja, sebuah sikap yang telah ditanamkan oleh Pendidikan Tinggi Vokasi saya	0.5	3.0	15.0	16.0	42.5	42.0	112.0	140.0	265.5	105.0	74.2	Tinggi
v5	Saya memiliki ketangguhan mental yang kuat di tempat kerja, yang merupakan hasil dari pembelajaran yang saya peroleh selama Pendidikan Tinggi Vokasi	0.0	3.0	15.0	12.0	37.5	60.0	119.0	104.0	288.0	110.0	74.9	Tinggi

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jum.	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
v6	Saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik di tempat kerja, seperti yang diajarkan dalam Pendidikan Tinggi Vokasi saya	0.0	0.0	19.5	10.0	42.5	108.0	136.5	168.0	153.0	70.0	70.8	Tinggi
Rata-Rata Dimensi Vigor												73.8	Tinggi
de1	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah memberikan kontribusi positif dalam pekerjaan yang saya lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan	0.0	2.0	16.5	12.0	45.0	105.0	133.0	136.0	144.0	120.0	71.4	Tinggi
de2	Saya memiliki antusiasme dalam bekerja karena sesuai dengan latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	0.0	6.0	6.0	22.0	37.5	78.0	157.5	140.0	171.0	100.0	71.8	Tinggi
de3	Saya merasa pekerjaan saat ini mampu menginspirasi saya untuk terus berkembang karena sesuai dengan latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	0.0	1.0	10.5	20.0	52.5	87.0	136.5	124.0	175.5	115.0	72.2	Tinggi
de4	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini karena sesuai dengan latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	0.0	1.0	16.5	16.0	32.5	99.0	143.5	124.0	171.0	120.0	72.4	Tinggi

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jum.	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
de5	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan saat ini penuh dengan tantangan sejalan dengan yang saya peroleh dari Pendidikan Tinggi Vokasi	0.0	5.0	15.0	10.0	47.5	81.0	154.0	120.0	130.5	155.0	71.8	Tinggi
Rata-Rata Dimensi Dedication												71.9	Tinggi
ab1	Saya merasakan waktu begitu cepat berlalu ketika saya bekerja, sebagaimana yang diajarkan oleh Pendidikan Tinggi Vokasi saya	0.0	0.0	18.0	18.0	40.0	93.0	161.0	136.0	162.0	80.0	70.8	Tinggi
ab2	Saya melupakan hal-hal di sekitar saya ketika saya bekerja, suatu sikap yang dipengaruhi oleh pelajaran yang saya peroleh selama Pendidikan Tinggi Vokasi	0.0	0.0	22.5	12.0	42.5	111.0	140.0	168.0	148.5	50.0	69.5	Sedang
ab3	Saya merasa senang luar biasa ketika saya dapat bekerja dengan intens, sesuai dengan nilai-nilai yang ditanamkan selama saya memperoleh Pendidikan Tinggi Vokasi	0.0	0.0	18.0	14.0	32.5	129.0	129.5	180.0	139.5	60.0	70.3	Tinggi
ab4	Saya tidak merasakan larut dalam pekerjaan saya, sebuah sikap yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	0.0	0.0	19.5	14.0	35.0	132.0	171.5	96.0	148.5	80.0	69.7	Sedang
ab5	Saya terbawa suasana dengan pekerjaan yang	0.0	3.0	6.0	26.0	32.5	93.0	94.5	96.0	234.0	165.0	75.0	Tinggi

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jum.	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	saya lakukan, yang merupakan hasil dari pengalaman yang saya dapatkan selama Pendidikan Tinggi Vokasi												
ab6	Saya merasa sulit untuk dapat melepaskan diri dari pekerjaan saat ini, sebuah sikap yang dipengaruhi oleh pelajaran yang saya peroleh selama Pendidikan Tinggi Vokasi	0.0	5.0	4.5	24.0	30.0	87.0	94.5	208.0	234.0	40.0	72.7	Tinggi
Rata-Rata Dimensi Absorption												71.3	Tinggi
Rata-Rata Variabel Employee Engagement												72.3	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang sangat baik mengenai *Employee Engagement*. Ketiga dimensi memiliki capaian kategori tinggi. Secara keseluruhan diperoleh bahwa variabel *Employee Engagement* memiliki capaian 72,3 atau masuk pada kategori tinggi. Artinya bahwa responden dari karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada perusahaan penyedia jasa logistik di Indonesia mempunyai tingkat *engagement* yang tinggi pada perusahaan. Hal ini menunjukkan hasil yang positif karena karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan berdampak pada kinerja atau performa karyawan yang berujung pada hasil kinerja yang lebih baik bagi perusahaan secara keseluruhan.

Adanya hasil analisis deskriptif persepsi responden terhadap variabel *employee engagement* menunjukkan hasil yang tinggi, meskipun terdapat

fenomena gap yang menyatakan bahwa tingkat *employee engagement* karyawan rendah yang ditemukan saat penelitian terdahulu dan pre-survey, terdapat beberapa faktor yang mendasari mengapa hal tersebut dapat terjadi, yakni :

1. Tingkat keterikatan yang dirasakan karyawan (*Employee engagement*) dapat berfluktuasi seiring waktu. Meskipun pre-survey dan survey yang dilakukan terpisah dalam rentang waktu yang relatif singkat, tetapi adanya dinamika dalam perusahaan, atau perubahan lainnya dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap *engagement*. Tingkat keterikatan yang dirasakan karyawan pun kemungkinan telah mengalami perubahan sejak dilakukannya pre-survey karena adanya perubahan yang terjadi yang dialami karyawan di tempat kerja, seperti adanya perubahan dalam program atau aturan yang berkaitan dengan pengembangan karyawan, kenaikan jabatan, kenaikan penghasilan atau faktor-faktor lainnya yang mungkin tidak terdokumentasi dalam teori atau pre-survey. Sehingga akan mempengaruhi tingkat *employee engagement* yang dirasakan karyawan.
2. Responden mungkin merasa terdorong untuk memberikan jawaban yang dianggap positif atau sesuai dengan harapan organisasi, untuk menciptakan citra yang baik terutama jika ada risiko atau konsekuensi negatif yang mungkin terjadi jika mereka memberikan jawaban yang lebih negatif di tempat kerja.
3. Munculnya persepsi sesaat dari responden, bahwa dengan dilakukannya pengamatan dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti telah memberikan perubahan atau peningkatan produktivitas, kepuasan atau persepsi positif

pada diri karyawan terhadap *employee engagement*. Sehingga karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian yang lebih pada mereka karena adanya pengukuran tersebut. Persepsi tersebut yang pada akhirnya akan mengakibatkan karyawan yang menjadi responden akan memberikan nilai yang tinggi pada pengukuran mengenai *employee engagement*.

4. Responden mungkin memiliki interpretasi yang berbeda dan sifatnya personal antara satu sama lain terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam survei atau konsep *employee engagement* itu sendiri. Beberapa orang mungkin akan menilai tingkat keterikatan mereka lebih tinggi daripada yang sebenarnya berdasarkan persepsi atau interpretasi pribadi. Karena responden biasanya akan cenderung menilai dirinya sendiri tinggi.
5. Terdapat perubahan dalam sampel responden saat melakukan penelitian pre-survey dan survey. Saat pre-survey jumlah responden yang digunakan dalam penelitian adalah 55 responden, sedangkan saat survey yang dilakukan saat ini berjumlah 200 orang. Selain itu, karyawan yang dijadikan sebagai responden mayoritas merupakan orang yang berbeda dari saat dilakukan pre-survey dan survey saat ini. Adanya perubahan tersebut dapat mempengaruhi hasil yang diberikan, karena tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang dirasakan karyawan merupakan hal yang personal antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, sehingga hasilnya bisa saja berbeda antar masing-masing karyawan.

Sementara itu diketahui dimensi *vigor* memiliki nilai indeks paling tinggi dari variable *employee engagement* yaitu 73.8.

Tabel 4.7. Analisis Deskriptif Persepsi Responden terhadap Variabel *Employee Engagement*

Variabel	Dimensi /Indikator	Nilai Indeks	Temuan Persepsi Responden
<i>Employee Engagement</i>	<i>Vigor</i>	73.8 (Tinggi)	Temuan terkait dimensi ini adalah: 1. Secara umum karyawan memiliki tingkat energi yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja yang sejalan dengan penerapan konsep-konsep dari Pendidikan Tinggi Vokasi yang karyawan peroleh 2. Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi di tempat kerja yang sejalan dengan penerapan konsep-konsep dari Pendidikan Tinggi Vokasi yang karyawan peroleh 3. Karyawan merasa senang karena akan bekerja ketika saya bangun di pagi hari, yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang karyawan peroleh 4. Karyawan tidak merasa memiliki masalah untuk bekerja melampaui waktu jam kerja sebuah sikap yang telah ditanamkan oleh Pendidikan Tinggi Vokasi saya 5. Karyawan memiliki mental yang kuat di tempat kerja yang merupakan hasil dari Pendidikan Tinggi Vokasi yang karyawan peroleh 6. Karyawan mampu bertahan dan tetap bekerja dengan baik walaupun adanya tantangan atau permasalahan di pekerjaan yang sejalan dengan penerapan konsep-konsep dari Pendidikan Tinggi Vokasi yang karyawan peroleh
	<i>Dedication</i>	71.9 (Tinggi)	Temuan terkait dimensi ini adalah: 1. Karyawan menilai bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh memberikan kontribusi positif karyawan

Variabel	Dimensi /Indikator	Nilai Indeks	Temuan Persepsi Responden
			dalam pekerjaan untuk selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi Perusahaan 2. Karyawan menilai bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh meningkatkan antusiasme dalam bekerja, serta memberikan kemampuan positif atas keahlian karyawan 3. Karyawan menilai bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh telah memberikan inspirasi untuk terus berkembang 4. Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang di lakukan saat ini karena sesuai dengan latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang di peroleh karyawan 5. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang di lakukan saat ini penuh dengan tantangan sesuai dengan latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang di peroleh karyawan
	Absorption	71.3 (Tinggi)	Temuan terkait dimensi ini adalah: 1. Karyawan sering merasakan waktu begitu cepat berlalu ketika bekerja, sebagaimana yang merupakan sikap yang dipengaruhi oleh pelajaran yang saya peroleh selama Pendidikan Tinggi Vokasi 2. Karyawan sering merasakan melupakan hal-hal di sekitar ketika bekerja, merupakan sikap yang dipengaruhi oleh pelajaran yang saya peroleh selama Pendidikan Tinggi Vokasi 3. Pada umumnya karyawan merasa senang bekerja secara intens, sesuai dengan nilai-nilai yang ditanamkan selama karyawan memperoleh Pendidikan Tinggi Vokasi 4. Karyawan mampu berkonsentrasi dengan baik selama bekerja merupakan sikap yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang di peroleh 5. Karyawan terbawa suasana saat

Variabel	Dimensi /Indikator	Nilai Indeks	Temuan Persepsi Responden
			melakukan pekerjaan, yang merupakan hasil dari pengalaman yang saya dapatkan selama Pendidikan Tinggi Vokasi 6. Karyawan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saat ini, merupakan sikap yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang di peroleh

Sumber : Data primer diolah, 2024

4.3.2 Analisis Deskriptif Angka Indeks Variabel *Sinergic Working Congruence*

Variabel *Sinergic Working Congruence* mempunyai 5 (lima) dimensi yaitu nilai individu karyawan selaras dengan nilai organisasi, keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dengan tuntutan organisasi (*job demand*), karyawan selaras dengan rekan kerja, keselarasan kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks *job description*, keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi.

Hasil tanggapan terhadap variabel *Sinergic Working Congruence* dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Perhitungan Angka Indeks Variabel *Sinergic Working Congruence*

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jum	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
nino1	Saya merasakan bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempersiapkan	0.5	3.0	4.5	28.0	35.0	75.0	112.0	148.0	180.0	155.0	74.1	Tinggi

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jum	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	saya untuk menjadi seorang karyawan profesional yang kompeten												
nino2	Saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan tepat waktu, yang tidak diajarkan dalam Pendidikan Tinggi Vokasi saya	0.5	2.0	4.5	32.0	50.0	48.0	122.5	108.0	220.5	155.0	74.3	Tinggi
nino3	Saya tidak amanah dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan memanipulasi hasil kerja, yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	0.0	0.0	13.5	28.0	32.5	78.0	91.0	192.0	207.0	90.0	73.2	Tinggi
nino4	Saya merasakan bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu saya untuk bersikap sangat peduli pada setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan dengan terus berupaya menunjukkannya saat berinteraksi dengan setiap orang dalam perusahaan maupun lingkungan kerjanya	0.0	0.0	10.5	28.0	40.0	72.0	73.5	180.0	288.0	45.0	73.7	Tinggi
nino5	Saya selalu memperoleh kesempatan untuk mengembangkan	0.0	0.0	12.0	28.0	37.5	60.0	94.5	168.0	279.0	60.0	73.9	Tinggi

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jum	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	ide-ide yang kreatif, inovatif, demi perbaikan layanan dan kemajuan perusahaan karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh												
nino6	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah memberikan pengaruh bagi saya untuk merasa kesulitan membagi waktu untuk beribadah termasuk menjalankan kegiatan beragama saat melakukan pekerjaan	0.0	0.0	13.5	24.0	30.0	78.0	94.5	152.0	306.0	40.0	73.8	Tinggi
Rata-Rata Dimensi Nilai individu karyawan selaras dengan nilai organisasi												73.8	Tinggi
ktro1	Saya merasa pengetahuan yang saya peroleh dari Pendidikan Tinggi Vokasi, sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini, yang meliputi regulasi, SOP, infrastruktur, jaringan kerja dan birokrasi	0.0	0.0	13.5	24.0	42.5	60.0	98.0	176.0	229.5	95.0	73.9	Tinggi
ktro2	Saya merasa keterampilan dan kemampuan kerja yang saya peroleh dari Pendidikan Tinggi Vokasi, sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini, yang meliputi regulasi, SOP, infrastruktur, jaringan kerja dan birokrasi	0.0	3.0	9.0	24.0	32.5	72.0	77.0	156.0	261.0	115.0	75.0	Tinggi
ktro3	Saya merasa sikap	0.0	4.0	7.5	24.0	32.5	63.0	87.5	148.0	265.5	120.0	75.2	Tinggi

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jum	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	kerja yang saya miliki dan saya peroleh dari Pendidikan Tinggi Vokasi, sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini, yang meliputi regulasi, SOP, infrastruktur, jaringan kerja dan birokrasi												
ktro4	Saya merasa bahwa kompetensi yang saya miliki dari Pendidikan Tinggi Vokasi membantu saya untuk menjalankan pekerjaan dengan efektif dan menyelesaikannya tepat waktu sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini, yang meliputi regulasi, SOP, infrastruktur, jaringan kerja dan birokrasi	0.0	0.0	13.5	34.0	27.5	66.0	59.5	264.0	261.0	0.0	72.6	Tinggi
Rata-Rata Dimensi Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dengan tuntutan organisasi (job demand)												74.1	Tinggi
krk1	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu saya untuk mampu menjalin kerjasama dengan orang-orang di sekitar saya, terutama yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan	0.0	3.0	9.0	26.0	40.0	69.0	63.0	132.0	252.0	160.0	75.4	Tinggi
krk2	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu saya untuk tidak	0.0	1.0	6.0	12.0	82.5	90.0	178.5	216.0	81.0	15.0	68.2	Sedang

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jum	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	mengalami hambatan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja, dalam unit kerja yang sama maupun dengan karyawan perusahaan yang lain yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan												
krk3	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi saya untuk menciptakan kebersamaan dengan tim kerja dalam mencapai tujuan perusahaan	0.0	2.0	9.0	10.0	75.0	114.0	136.5	228.0	76.5	30.0	68.1	Sedang
krk4	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi pandangan saya bahwa keberagaman (diversivitas) di tempat kerja dapat diterima dengan baik oleh semua anggota tim	0.0	0.0	10.5	10.0	75.0	75.0	154.0	248.0	90.0	35.0	69.8	Sedang
Rata-Rata Dimensi Karyawan selaras dengan rekan kerja												70.4	Tinggi
kklo1	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu memberikan rasa nyaman untuk melakukan pekerjaan yang menantang yang melibatkan pemecahan masalah	0.0	1.0	6.0	26.0	110.0	96.0	133.0	200.0	58.5	25.0	65.6	Sedang
kklo2	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya	0.0	0.0	7.5	20.0	75.0	75.0	164.5	220.0	103.5	25.0	69.1	Sedang

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jum	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	peroleh telah mempengaruhi keinginan saya untuk senang belajar hal-hal baru, mengeksplorasi pengetahuan secara mendalam yang berguna bagi saya ditempat kerja												
kklo3	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi kesenangan saya dalam aktivitas seperti melukis, menulis, atau bermain music	0.0	0.0	12.0	14.0	60.0	72.0	182.0	228.0	117.0	10.0	69.5	Sedang
kklo4	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu memberikan rasa senang ketika bekerja dalam tim demi mencapai tujuan bersama	0.0	0.0	9.0	16.0	82.5	81.0	101.5	268.0	121.5	15.0	69.5	Sedang
kklo5	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu memberikan rasa nyaman ketika bekerja dengan aturan termasuk rutinitas yang terstruktur	0.0	1.0	7.5	12.0	67.5	75.0	122.5	212.0	189.0	30.0	71.7	Tinggi
kklo6	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu memberikan rasa senang untuk mengambil risiko dalam mencapai tujuan	0.0	3.0	6.0	18.0	62.5	57.0	87.5	236.0	229.5	25.0	72.5	Tinggi

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jum	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Rata-Rata Dimensi Keselarasan kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks Job Description												69.6	Sedang
kfk1	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi pandangan saya terhadap peralatan kerja yang tersedia di Perusahaan sesuai dengan kebutuhan yang saya perlukan untuk menyelesaikan pekerjaan Catatan: Peralatan kerja seperti meja dan kursi kantor, komputer, teknologi dan sistem informasi (WMS, TMS, dan ERP), forklift, APD, peralatan pendukung program K3, mesin dan peralatan pabrik dan kantor yang modern dan canggih, dll yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan Perusahaan	0.0	0.0	9.0	8.0	45.0	69.0	175.0	228.0	175.5	15.0	72.5	Tinggi
kfk2	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi pandangan saya bahwa desain layout (tata letak) kantor pada Perusahaan mendukung aktivitas saya dalam bekerja	0.0	2.0	6.0	4.0	47.5	108.0	147.0	240.0	130.5	30.0	71.5	Tinggi

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jum	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
kfk3	Saya mudah untuk mengajukan libur atau mengajukan hak cuti kepada Perusahaan, yang dipengaruhi oleh latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	0.0	0.0	9.0	6.0	37.5	84.0	178.5	256.0	126.0	25.0	72.2	Tinggi
kfk4	Saya merasakan Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi pandangan bahwa mudah untuk beribadah saat bekerja di Perusahaan, dikarenakan tempat beribadah/musholla yang tersedia nyaman, layak dan mudah dijangkau disediakan oleh Perusahaan	0.0	0.0	6.0	10.0	50.0	117.0	115.5	252.0	139.5	25.0	71.5	Tinggi
Rata-Rata Dimensi Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisas												71.9	Tinggi
Rata-Rata Variabel												72.0	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa keempat dimensi memiliki capaian kategori tinggi, sementara satu dimensi yaitu dimensi keselarasan kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks *Job Description* memiliki capaian sedang. Secara keseluruhan dinyatakan bahwa variabel *Sinergic Working Congruence* memiliki capaian 72,0 atau masuk pada kategori tinggi.

Tabel 4.9. Analisis Deskriptif Persepsi Responden terhadap Variabel *Sinergic Working Congruence*

Variabel	Dimensi/ Indikator	Nilai Indeks	Temuan Persepsi Responden
<i>Sinergic Working Congruence</i>	Nilai individu karyawan selaras dengan nilai organisasi	73.8 (Tinggi)	Temuan terkait dimensi ini adalah: 1. Karyawan memiliki kemampuan sehingga menjadi karyawan profesional karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh 2. Karyawan tidak menemukan kesulitan dalam bekerja karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh 3. Karyawan amanah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan bersikap jujur dan tidak memanipulasi hasil kerja yang dilakukan karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh 4. Karyawan memiliki rasa peduli dan memiliki interaksi yang baik dengan antar karyawan karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh 5. Karyawan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan ide kreatif dan inovatif karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh 6. Karyawan tidak merasa kesulitan untuk beribadah termasuk menjalankan kegiatan beragama saat melakukan pekerjaan karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh
	Keselaran kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dengan tuntutan organisasi	74.1 (Tinggi)	Temuan terkait dimensi ini adalah: 1. Karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari Pendidikan Tinggi Vokasi selaras dengan tuntutan pekerjaan saat ini yang meliputi regulasi, SOP, infrastruktur, jaringan kerja dan birokrasi 2. Karyawan memiliki keselaran antara keterampilan dan kemampuan kerja

Variabel	Dimensi/ Indikator	Nilai Indeks	Temuan Persepsi Responden
	(<i>job demand</i>)		yang diperoleh dari Pendidikan Tinggi Vokasi dengan tuntutan pekerjaan saat ini yang meliputi regulasi, sop, infrastruktur, jaringan kerja dan birokrasi antara ketika pendidikan 3. Karyawan memiliki sikap kerja yang diperoleh dari Pendidikan Tinggi Vokasi dengan tuntutan pekerjaan saat ini yang meliputi regulasi, sop, infrastruktur, jaringan kerja dan birokrasi 4. Karyawan mampu menjalankan pekerjaan dengan efektif dan menyelesaikannya tepat waktu sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini yang meliputi regulasi, sop, infrastruktur, jaringan kerja dan birokrasi karena mempunyai kompetensi yang diperoleh dari Pendidikan Tinggi Vokasi
	Karyawan selaras dengan rekan kerja	70.4 (Tinggi)	Temuan terkait dimensi ini adalah: 1. Pendidikan Tinggi Vokasi telah membantu karyawan untuk mampu bekerja sama dengan rekan kerja 2. Pendidikan Tinggi Vokasi telah membantu karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik antar rekan kerja 3. Pendidikan Tinggi Vokasi telah membantu karyawan untuk menciptakan kebersamaan dengan tim kerja dalam mencapai tujuan perusahaan 4. Pendidikan Tinggi Vokasi telah membantu karyawan untuk menerima perbedaan dan keberagaman (diversivitas) antar rekan kerja di tempat kerja
	Keselarasan kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job</i>	69.6 (Sedang)	Temuan terkait dimensi ini adalah: 1. Pendidikan Tinggi Vokasi karyawan memberikan rasa nyaman untuk melakukan pekerjaan yang menantang yang melibatkan pemecahan masalah 2. Karyawan memiliki pribadi yang senang belajar hal-hal baru, mengeksplorasi pengetahuan secara mendalam

Variabel	Dimensi/ Indikator	Nilai Indeks	Temuan Persepsi Responden
	<i>Description</i>		dikarenakan Pendidikan Tinggi Vokasi yang di peroleh karyawan 3. Latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh karyawan telah mempengaruhi kesenangan karyawan dalam aktivitas seperti melukis, menulis, atau bermain musik 4. Latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh karyawan mampu membantu dan memberikan rasa senang ketika bekerja dalam tim demi mencapai tujuan bersama 5. Latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh karyawan mampu membantu dan memberikan rasa nyaman ketika bekerja dengan aturan termasuk rutinitas yang terstruktur 6. Latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh karyawan mampu membantu dan memberikan rasa senang untuk mengambil risiko dalam mencapai tujuan
	Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi	71.9 (Tinggi)	Temuan terkait dimensi ini adalah: 1. Dari ilmu yang didapatkan karyawan melalui latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi, karyawan melihat bahwa peralatan kerja yang tersedia di perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan yang karyawan perlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. 2. Dari ilmu yang didapatkan karyawan melalui latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi, karyawan melihat bahwa <i>layout</i> (tata letak) kantor pada perusahaan mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja 3. Karyawan tidak sulit dalam mengajukan cuti atau libur, yang mana pemikiran tersebut diperoleh dari latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi karyawan 4. Dari ilmu yang didapatkan karyawan melalui latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi, karyawan melihat bahwa ditempat kerja, mudah untuk

Variabel	Dimensi/ Indikator	Nilai Indeks	Temuan Persepsi Responden
			beribadah saat bekerja di Perusahaan, dikarenakan tempat beribadah disediakan oleh Perusahaan tersedia dengan nyaman, layak, dan mudah dijangkau

Sumber : Data primer diolah, 2024

4.3.3 Analisis Deskriptif Angka Indeks Variabel *Job Crafting*

Variabel *job crafting* terdiri dari 4 dimensi yaitu peningkatan sumber daya pekerjaan (*increasing structural job resources*), pengurangan tuntutan dalam pekerjaan (*decreasing hindering job demand*), peningkatan relasi sosial (*increasing social job resources*), peningkatan kemampuan pekerjaan dalam hal yang menantang (*increasing challenging job demand*).

Hasil tanggapan terhadap variabel *Job Crafting* dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.10. Hasil Nilai Indeks Variabel *Job Crafting*

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jum	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
sd1	Saya selalu memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja di perusahaan karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	0.0	0.0	6.0	12.0	65.0	63.0	129.5	260.0	144.0	45.0	72.5	Tinggi
sd2	Saya selalu mencoba mempelajari hal baru ketika bekerja di perusahaan	0.0	0.0	3.0	20.0	35.0	96.0	157.5	252.0	117.0	40.0	72.1	Tinggi

Item	Penyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jum	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh												
sd3	Saya memiliki tingkat partisipasi yang tinggi dalam proses pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya ditempat kerja karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	0.0	0.0	6.0	46.0	57.5	45.0	115.5	292.0	90.0	45.0	69.7	Sedang
Rata-Rata Dimensi Peningkatan sumber daya pekerjaan (Increasing structural job resources)												71.4	Tinggi
tc1	Saya menghindari pengambilan keputusan yang rumit dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	0.0	0.0	6.0	46.0	40.0	90.0	80.5	288.0	126.0	20.0	69.7	Sedang
tc2	Saya menghindari rekan kerja yang dapat mempengaruhi secara emosional yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	0.0	0.0	7.5	48.0	52.5	81.0	101.5	256.0	126.0	10.0	68.3	Sedang
tc3	Saya mengurangi aktifitas dalam pekerjaan yang tidak memberikan nilai tambah bagi saya, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja di perusahaan yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	0.0	0.0	13.5	28.0	32.5	120.0	140.0	184.0	157.5	15.0	69.1	Sedang
Rata-Rata Dimensi Pengurangan tuntutan dalam pekerjaan (Decreasing hindering job demand)												69.0	Sedang

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jum	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
rc1	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi keinginan saya untuk meminta atasan memberikan masukan atau saran atas pekerjaan saya di tempat kerja	0.0	1.0	10.5	30.0	42.5	69.0	136.5	248.0	135.0	30.0	70.3	Tinggi
rc2	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi keinginan saya untuk meminta rekan kerja memberikan masukan atau saran atas kinerja saya di tempat kerja	0.0	0.0	4.5	52.0	47.5	114.0	126.0	224.0	76.5	25.0	67.0	Sedang
rc3	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan kelompok kerja di tempat kerja yang dipengaruhi latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	0.0	1.0	7.5	36.0	42.5	69.0	122.5	252.0	130.5	45.0	70.6	Tinggi
Rata-Rata Dimensi Peningkatan relasi sosial (Increasing social job resources)												69.3	Sedang
cc1	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi kesiapan saya untuk bersedia melakukan tugas tambahan selain tugas pokok	0.0	1.0	4.5	50.0	42.5	114.0	119.0	236.0	81.0	25.0	67.3	Sedang
cc2	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi keinginan saya untuk senang mencoba belajar jika ada hal baru yang ditawarkan oleh	0.0	1.0	9.0	34.0	22.5	120.0	161.0	148.0	175.5	25.0	69.6	Sedang

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jum	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	Perusahaan												
cc3	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi keinginan saya untuk senang mengambil tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja dalam pekerjaan	0.0	0.0	13.5	28.0	30.0	108.0	147.0	184.0	162.0	25.0	69.8	Sedang
Rata-Rata Dimensi Peningkatan kemampuan pekerjaan dalam hal yang menantang (Increasing challenging job demand)												68.9	Sedang
Rata-Rata Variabel												69.6	Sedang

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa kedua dimensi yaitu peningkatan sumber daya pekerjaan (*increasing structural job resources*) dan pengurangan tuntutan dalam pekerjaan (*decreasing hindering job demand*) masuk dalam capaian tinggi sedangkan dimensi peningkatan relasi sosial (*increasing social job resources*) dan peningkatan kemampuan pekerjaan dalam hal yang menantang (*increasing challenging job demand*) memiliki capaian kategori sedang. Secara keseluruhan diperoleh bahwa variabel *job crafting* memiliki capaian 69,6 atau masuk pada kategori sedang.

Tabel 4.11. Analisis Deskriptif Analisis Deskriptif Persepsi Responden Variabel *Job Crafting*

Variabel	Dimensi / Indikator	Nilai Indeks	Temuan Persepsi Responden
<i>Job Crafting</i>	Peningkatan sumber daya pekerjaan (<i>Increasing structural job resources</i>)	71.4 (Tinggi)	Temuan terkait dimensi ini adalah: 1. Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja di Perusahaan karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang di peroleh

Variabel	Dimensi / Indikator	Nilai Indeks	Temuan Persepsi Responden
			2. Karyawan selalu mencoba mempelajari hal baru ketika bekerja di perusahaan karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang di peroleh 3. Karyawan memiliki tingkat partisipasi yang tinggi dalam proses pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya ditempat kerja karena dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang di peroleh
	Pengurangan tuntutan dalam pekerjaan (<i>Decreasing hindering job demand</i>)	69.0 (Sedang)	Temuan terkait dimensi ini adalah: 4. Karyawan berupaya untuk menghindari keputusan yang rumit dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang di peroleh 5. Karyawan berupaya untuk menghindari menghindari rekan kerja yang dapat mempengaruhi secara emosional, sebuah sikap yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang di peroleh 6. Karyawan mengurangi aktifitas dalam pekerjaan yang menurut karyawan tidak memberikan nilai tambah, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja di Perusahaan, yang mana hal ini dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang di peroleh
	Peningkatan relasi sosial (<i>Increasing social job resources</i>)	69.3 (Sedang)	Temuan terkait dimensi ini adalah: 1. Karyawan mampu dan berani dalam meminta masukan dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja, merupakan sikap yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang di peroleh 2. Karyawan mampu dan berani dalam meminta masukan dari rekan kerja atas pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja, merupakan sikap yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang di peroleh 3. Karyawan selalu berupaya untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan kelompok kerja di tempat kerja, merupakan sikap yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang di peroleh
	Peningkatan kemampuan	68.9 (Sedang)	Temuan terkait dimensi ini adalah: 1. Karyawan memiliki kesiapan untuk

Variabel	Dimensi / Indikator	Nilai Indeks	Temuan Persepsi Responden
	pekerjaan dalam hal yang menantang (<i>Increasing challenging job demand</i>)		melakukan tugas tambahan selain tugas pokok karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh 2. Karyawan suka belajar hal baru, merupakan sikap yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang di peroleh 3. Karyawan senang mengambil tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja dalam pekerjaan, karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh

Sumber : Data primer diolah, 2024

4.3.4 Analisis Deskriptif Angka Indeks Variabel *Meaningful Work*

Variabel *meaningful work* terdiri dari 3 indikator yaitu Pekerjaan memiliki arti penting, aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan dan Pekerjaan memiliki arti yang besar.

Hasil tanggapan terhadap variabel *Meaningful Work* dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.12. Hasil Nilai Indeks Variabel *Meaningful Work*

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jumlah	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
mw1	Saya merasa bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi pandangan saya bahwa pekerjaan yang saya lakukan, memberikan arti	0.0	11.0	9.0	26.0	22.5	90.0	157.5	120.0	234.0	20.0	69.0	Sedang

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jumlah	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	dan makna yang sangat penting dalam hidup saya												
mw2	Saya merasa bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh memainkan peran penting dalam aktifitas pekerjaan yang saya lakukan untuk lebih membantu memahami tentang karakter saya	0.0	4.0	24.0	16.0	32.5	66.0	206.5	120.0	198.0	20.0	68.7	Sedang
mw3	Saya merasa bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh berkontribusi positif pada pekerjaan yang saya kerjakan untuk dapat memberi perubahan positif bagi dunia dan orang lain	0.5	7.0	16.5	20.0	25.0	93.0	154.0	116.0	234.0	25.0	69.1	Sedang
Rata-Rata Variabel												69.2	Sedang

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa ketiga indikator memiliki capaian kategori sedang. Secara keseluruhan diperoleh bahwa variabel *meaningful work* memiliki capaian 69,2 atau masuk pada kategori sedang.

Tabel 4.13. Analisis Deskriptif Persepsi Responden terhadap Variabel *Meaningful Work*

Variabel	Dimensi / Indikator	Nilai Indeks	Temuan Persepsi Responden
<i>Meaningful Work</i>	Pekerjaan memiliki arti penting	69.0 (Sedang)	Temuan terkait indicator ini adalah: Karyawan memandang bahwa pekerjaannya merupakan hal yang memberikan arti atau makna dalam kehidupannya, yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh karyawan
	Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan	68.7 (Sedang)	Temuan terkait indicator ini adalah: Karyawan menilai bahwa pekerjaannya memainkan peran penting untuk lebih membantu memahami tentang karakter diri karyawan tersebut, yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh karyawan
	Pekerjaan memiliki arti yang besar	69.1 (Sedang)	Temuan terkait indicator ini adalah: Karyawan menilai bahwa pekerjaannya saat ini mampu mendorongnya menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar bernilai positif , yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

4.3.5 Analisis Deskriptif Angka Indeks Variabel *Work Passion*

Variabel *Work Passion* terdiri dari 5 indikator yaitu Keterkaitan bermakna (*Meaningful connection*), Dorongan internal (*Internal drive*), Larut dalam pekerjaan (*Work absorption*), Rasa riang (*Joy*), dan Perasaan memiliki energi (*Subjective vitality*).

Hasil tanggapan terhadap variabel *Work Passion* dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.14. Hasil Nilai Indeks Variabel *Work Passion*

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jumlah	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
wp1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sejalan dengan passion atau minat yang dikembangkan selama menempuh Pendidikan Tinggi Vokasi	0.0	4.0	1.5	30.0	40.0	93.0	105.0	228.0	189.0	20.0	71.1	Tinggi
wp2	Saya mendapatkan motivasi dari pekerjaan itu sendiri karena sejalan dengan Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh, bukan dari imbalan	0.5	2.0	10.5	28.0	35.0	96.0	126.0	132.0	252.0	25.0	70.7	Tinggi
wp3	Saya seutuhnya menyatu dengan pekerjaan karena sesuai dengan yang saya peroleh selama menempuh Pendidikan Tinggi Vokasi	0.0	2.0	15.0	20.0	35.0	123.0	77.0	168.0	247.5	20.0	70.8	Tinggi
wp4	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan yang saya peroleh selama menempuh Pendidikan Tinggi Vokasi	0.5	0.0	10.5	20.0	35.0	111.0	140.0	140.0	220.5	35.0	71.3	Tinggi
wp5	Saya merasakan bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi telah mempersiapkan saya untuk tidak merasa lelah ketika	0.0	1.0	9.0	26.0	32.5	117.0	154.0	116.0	216.0	35.0	70.7	Tinggi

Item	Pernyataan	Skor (Persentase x Nilai)										Jumlah	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	melakukan pekerjaan saya												
Rata-Rata Variabel												70.9	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa kelima indikator memiliki capaian kategori tinggi. Secara keseluruhan diperoleh bahwa variabel *Work Passion* memiliki capaian 70,9 atau masuk pada kategori tinggi.

Tabel 4.15. Analisis Deskriptif Persepsi Responden terhadap Variabel *Work Passion*

Variabel	Dimensi /Indikator	Nilai Indeks	Temuan Persepsi Responden
<i>Work Passion</i>	Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>)	71.1 (Tinggi)	Temuan terkait indikator ini adalah: Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sejalan dengan passion atau minat yang dikembangkan selama menempuh Pendidikan Tinggi Vokasi
	Dorongan internal (<i>Internal drive</i>)	70.7 (Tinggi)	Temuan terkait indikator ini adalah: Karyawan mendapatkan motivasi dari pekerjaan karena sejalan dengan Pendidikan Tinggi Vokasi yang diperoleh
	Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>)	70.8 (Tinggi)	Temuan terkait indikator ini adalah: Karyawan menyatu dengan pekerjaan karena sesuai dengan yang diperoleh selama menempuh Pendidikan Tinggi Vokasi
	Rasa riang (<i>Joy</i>)	71.3 (Tinggi)	Temuan terkait indikator ini adalah: Karyawan merasa senang dengan pekerjaannya karena sesuai dengan yang diperoleh selama menempuh Pendidikan Tinggi Vokasi
	Perasaan memiliki energi	70.7 (Tinggi)	Temuan terkait indikator ini adalah: Karyawan merasakan bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi telah

Variabel	Dimensi /Indikator	Nilai Indeks	Temuan Persepsi Responden
	(<i>Subjective vitality</i>)		mempersiapkannya untuk tidak merasa lelah Ketika bekerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

4.4 Pilot Tes

Pilot test digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian sebelum kuesioner disebarkan pada responden. Oleh karenanya kuesioner diuji coba terlebih dahulu kepada 30 karyawan tetap lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia yang menjadi responden pada penelitian ini.

4.4.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument penelitian perlu dilakukan sebelum proses analisis data dilakukan. Hal tersebut dilakukan agar instrument penelitian dapat memberikan nilai informasi yang baik dengan memberikan hasil pengukuran yang sesuai. Pengujian validitas menggunakan nilai *standardized loading estimate* dimana indikator dikatakan valid jika nilai *loading factor* diatas 0.60 (Hair et al, 2014) dikatakan valid. Pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,7 (George dan Mallery (2003)) dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Item	Factor Loading	Keterangan	Nilai Cut-off Cronbach Alpha	Cronbach Alpha
v1→ Vigor	0.948	Valid	≥ 0,7	0,988
v2→ Vigor	0.945	Valid		
v3→ Vigor	0.943	Valid		
v4→ Vigor	0.960	Valid		
v5→ Vigor	0.938	Valid		
v6→ Vigor	0.963	Valid		
de1→ Dedication	0.971	Valid		0.994
de2→ Dedication	0.979	Valid		
de3→ Dedication	0.972	Valid		
de4→ Dedication	0.970	Valid		
de5→ Dedication	0.972	Valid		
ab1→ Absorption	0.953	Valid		0.989
ab2→ Absorption	0.955	Valid		
ab3→ Absorption	0.970	Valid		
ab4→ Absorption	0.971	Valid		
ab5→ Absorption	0.965	Valid		
ab6→ Absorption	0.967	Valid		
nino1→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0.942	Valid		0.987
nino2→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0.932	Valid		
nino3→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0.932	Valid		
nino4→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0.947	Valid		
nino5→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0.947	Valid		
nino6→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0.945	Valid		
ktro1→ Kompetensi TO	0.955	Valid		0.984
ktro2→ Kompetensi TO	0.939	Valid		
ktro3→ Kompetensi TO	0.964	Valid		
ktro4→ Kompetensi TO	0.931	Valid		
krk1→ Karyawan Rekan Kerja	0.932	Valid		0.959
krk2→ Karyawan Rekan Kerja	0.925	Valid		
krk3→ Karyawan Rekan Kerja	0.959	Valid		
krk4→ Karyawan Rekan Kerja	0.945	Valid		
kklo1→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.892	Valid		0.969
kklo2→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.944	Valid		
kklo3→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.936	Valid		
kklo4→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.859	Valid		
kklo5→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.935	Valid		
kklo6→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.879	Valid		
kfk1→ Karyawan Fasilitas Kerja	0.916	Valid		0.958
kfk2→ Karyawan Fasilitas Kerja	0.937	Valid		

Item	Factor Loading	Keterangan	Nilai Cut-off Cronbach Alpha	Cronbach Alpha
kfk3→ Karyawan Fasilitas Kerja	0.929	Valid		0.931
kfk4→ Karyawan Fasilitas Kerja	0.854	Valid		
sd1→ ISTJR	0.926	Valid		
sd2→ ISTJR	0.872	Valid		
sd3→ ISTJR	0.900	Valid		0.971
tc1→ DHJD	0.957	Valid		
tc2→ DHJD	0.964	Valid		
tc3→ DHJD	0.947	Valid		0.953
rc1→ ISOJR	0.948	Valid		
rc2→ ISOJR	0.915	Valid		
rc3→ ISOJR	0.917	Valid		0.875
cc1→ ICJD	0.899	Valid		
cc2→ ICJD	0.788	Valid		
cc3→ ICJD	0.869	Valid		0.977
wp1→ Work Passion	0.939	Valid		
wp2→ Work Passion	0.976	Valid		
wp3→ Work Passion	0.973	Valid		
wp4→ Work Passion	0.952	Valid		
wp5→ Work Passion	0.946	Valid		
mw1→ Meaningful Work	0.978	Valid		0.974
mw2→ Meaningful Work	0.975	Valid		
mw3→ Meaningful Work	0.982	Valid		

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh seluruh indikator memiliki *factor loading* diatas 0,60 sehingga seluruh indikator valid. Nilai *composite reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan *instrument reliable*. Hasil pengujian instrument yang diperoleh indikator valid dan reliable sehingga dapat digunakan untuk mengukur variable.

Pilot test tersebut dilakukan hanya sebanyak 1 kali, karena selama pengujian tersebut semua indikator dapat dijadikan sebagai alat ukur karena selama proses pilot test hasil pengujian indikator tersebut menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji validitas dan uji

reliabilitas maka semua instrument dapat digunakan untuk penelitian tahap selanjutnya.

4.5 Hasil Pengolahan Data Analisis Inferensial

Proses pengolahan data penelitian yaitu pengujian Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) dan pengujian full *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisis faktor konfirmatori dengan menggunakan *software* AMOS 24. Pengujian full SEM menggunakan analisis SEM AMOS (*Analisis Of Moment Structures*) dengan *software* AMOS 24.

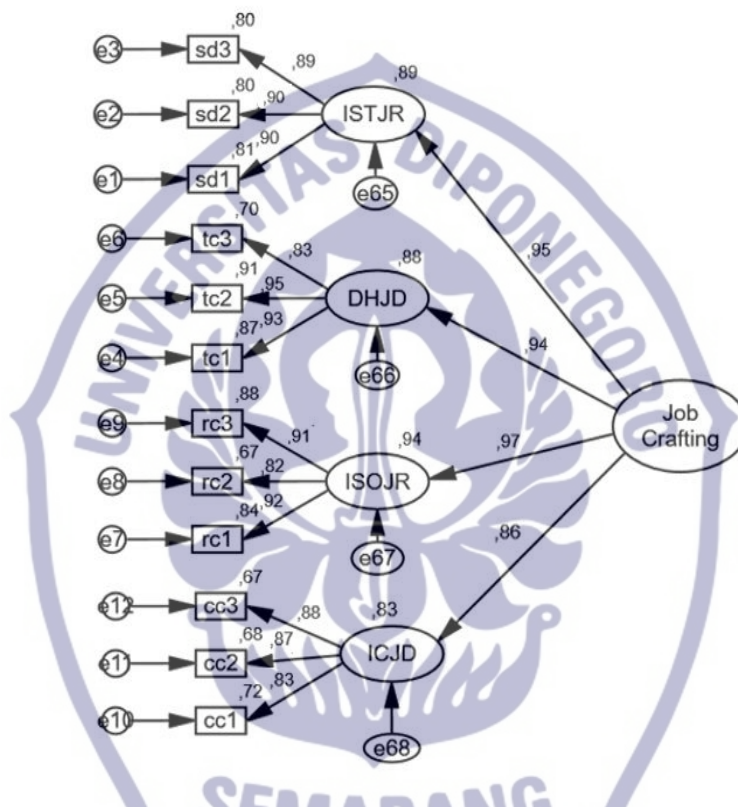
4.5.1 Pengujian Data Dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Analisis factor konfirmatori bertujuan untuk mengidentifikasi model yang tepat untuk menjelaskan hubungan antara variabel dengan indikatornya. Analisis faktor konfirmatori ini merupakan tahap pengukuran terhadap indikator-indikator yang membentuk variabel laten dalam model penelitian (Ferdinand, 2006). Pengujian konfirmatori analisis digunakan untuk menguji unidimensionalitas masing-masing dimensi pembentuk pada setiap variabel laten.

Uji konfirmatori (CFA) dilakukan untuk mendapatkan indikator reflektif yang tepat untuk manifestasi konstruk (Jarvis et al., 2003). CFA bisa ditentukan dengan mencermati nilai *factor loading* lebih besar dari 0,5 dikatakan valid (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2009 dalam Arifin dan Yusoff, 2016). Hasil analisis faktor konfirmatori dari masing-masing model selanjutnya akan dibahas pada uraian berikut ini.

4.5.1.1 Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) Variabel Eksogen

Analisis Konfirmatori untuk variabel Eksogen terdiri dari dua konstruk yaitu *Job Crafting* dan *Work Passion*. Hasil pengolahan data untuk *confirmatory factor analysis* untuk konstruk eksogen, Validitas disajikan pada Gambar berikut ini :

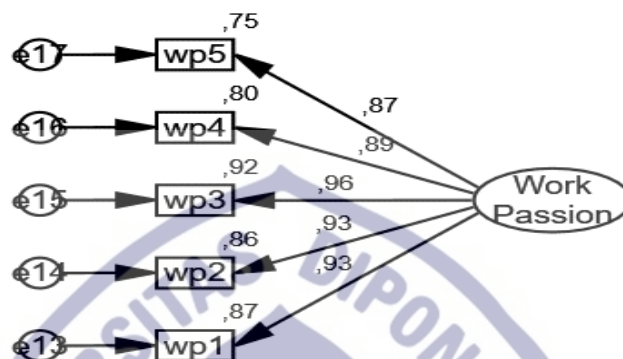


Gambar 4.2. Hasil CFA Variabel *Job Crafting*

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian CFA variabel *job crafting* menunjukkan seluruh indikator valid, yang dibuktikan dengan nilai factor diatas 0,5. Nilai factor loading paling rendah yaitu 0,82 dan paling tinggi 0,95. Hal ini mengartikan bahwa setiap indikator pada dimensi peningkatan sumber daya pekerjaan (*increasing structural job resources*), pengurangan tuntutan dalam pekerjaan (*decreasing hindering job demand*, peningkatan relasi sosial (*increasing social job resources*), dan peningkatan kemampuan pekerjaan dalam hal yang menantang (*increasing*

challenging job demand) bersifat unidimensionalitas atau mampu menjadi pembentuk pada setiap variabel laten.

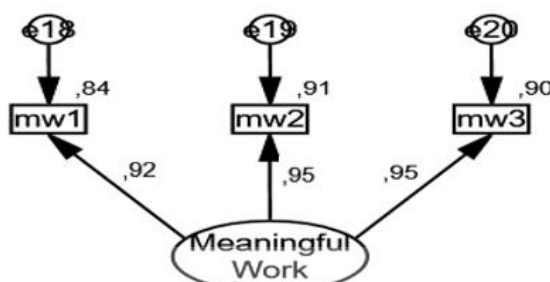


Gambar 4.3. Hasil CFA Variabel *Work Passion*
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian CFA variabel *work passion* menunjukkan seluruh indikator valid, yang dibuktikan dengan nilai factor diatas 0,5. Nilai factor loading paling rendah yaitu 0,87 dan paling tinggi 0,96. Hal ini mengartikan bahwa setiap indikator pada indikator pada variabel ini bersifat unidimensionalitas atau mampu menjadi pembentuk pada setiap variabel laten.

4.5.1.2 Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) Variabel Endogen

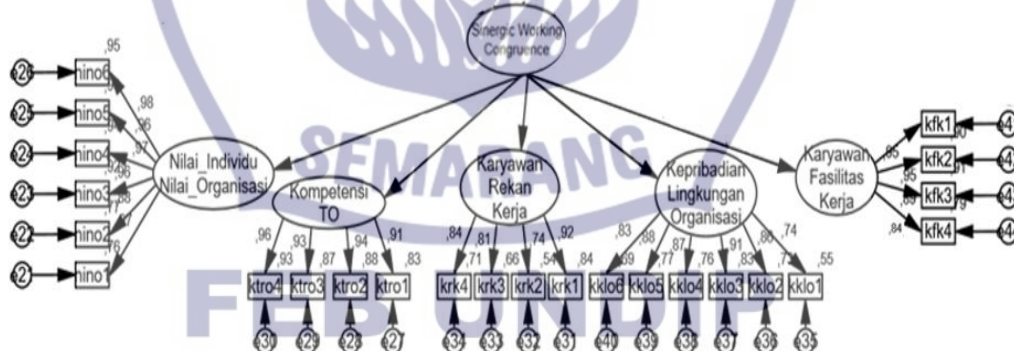
Analisis Konfirmatori untuk variabel Endogen terdiri dari tiga kostruk yaitu *Meaningful Work*, *Sinergic Working Congruence* dan *Employee engagement*. Hasil pengolahan data untuk *confirmatory factor analysis* untuk konstruk Endogen, Validitas disajikan pada Gambar berikut ini :



Gambar 4.4. Hasil CFA Variabel *Meaningful Work*

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian CFA variabel *meaningful work* menunjukkan seluruh indikator valid, yang dibuktikan dengan nilai factor diatas 0,5. Nilai factor loading paling rendah yaitu 0,91 dan paling tinggi 0,96. Hal ini mengartikan bahwa setiap indikator pada indikator pada variabel ini bersifat unidemsionalitas atau mampu menjadi pembentuk pada setiap variabel laten.

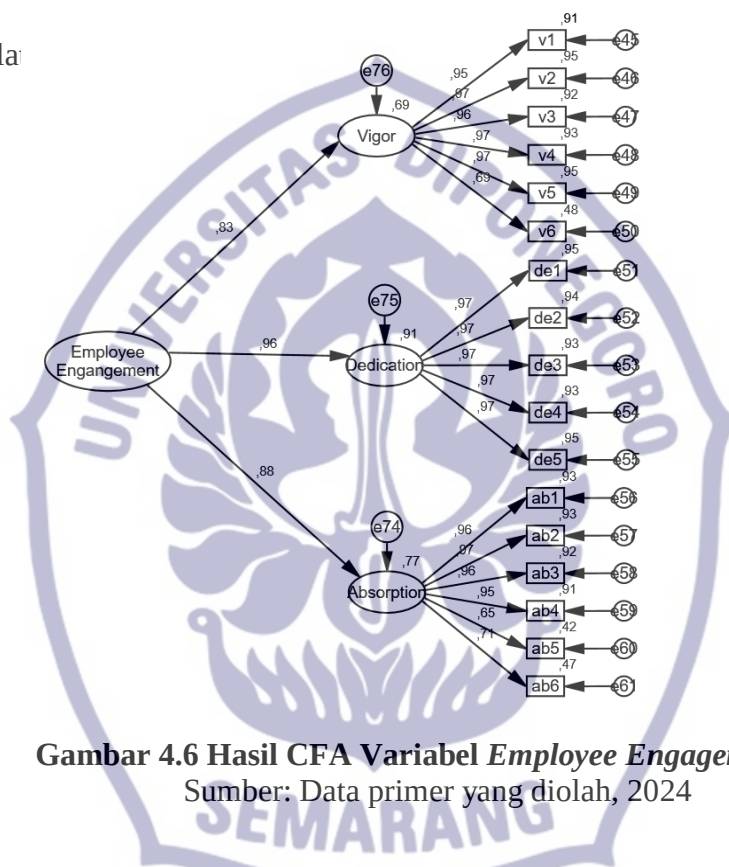


Gambar 4.5. Hasil CFA Variabel *Sinergic Working Congruence*

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian CFA variabel *Sinergic Working Congruence* menunjukkan seluruh indikator valid, yang dibuktikan dengan nilai factor diatas 0,5. Nilai factor loading paling rendah yaitu 0,70 dan paling tinggi 0,98. Hal ini mengartikan bahwa setiap indikator pada dimensi nilai individu karyawan selaras dengan nilai organisasi, keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan

dengan tuntutan organisasi (*job demand*), karyawan selaras dengan rekan kerja, keselarasan kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks *job description*, dan keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi bersifat unidimensionalitas atau mampu menjadi pembentuk pada setiap variabel la



Gambar 4.6 Hasil CFA Variabel *Employee Engagement*

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian CFA variabel *Employee engagement* menunjukkan seluruh indikator valid, yang dibuktikan dengan nilai factor diatas 0,5. Nilai *factor loading* paling rendah yaitu 0,65 dan paling tinggi 0,97. Hal ini mengartikan bahwa setiap indikator pada dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* bersifat unidimensionalitas atau mampu menjadi pembentuk pada setiap variabel laten.

4.5.2 Hasil Uji Asumsi *Structural Equation Model* (SEM)

4.5.2.1 Hasil Pengujian Normalitas

Pengujian selanjutnya adalah melihat tingkat normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini adalah dengan mengamati nilai skewness data yang digunakan, apabila nilai CR pada skewness data berada pada rentang antara ± 2.58 pada tingkat signifikansi 0.01. Hasil pengujian normalitas data ditampilkan sebagai berikut :

a. Pengujian Normalitas Multivariat

Analisis dengan SEM AMOS mensyaratkan data berdistribusi normal pada multivariat. Uji normalitas dilakukan secara multivariat dengan ketentuan nilai *Critical Ratio* (CR) -2,58 hingga 2,58 (Hair, et al (2010)). Berikut adalah hasil uji normalitas secara multivariat dari data penelitian:

Tabel 4.17 Hasil Normalitas Multivariat

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
ab6	2,000	10,000	-,913	-5,270	,308	,889
ab5	2,000	10,000	-,627	-3,623	-,442	-1,277
ab4	3,000	10,000	-,315	-1,817	-,354	-1,022
ab3	3,000	10,000	-,481	-2,778	-,224	-,647
ab2	3,000	10,000	-,506	-2,920	-,325	-,938
ab1	3,000	10,000	-,455	-2,626	-,405	-1,170
de5	2,000	10,000	-,536	-3,092	-,259	-,747
de4	2,000	10,000	-,505	-2,916	-,359	-1,035
de3	2,000	10,000	-,403	-2,330	-,565	-1,630
de2	2,000	10,000	-,663	-3,828	,035	,100
de1	2,000	10,000	-,448	-2,588	-,364	-1,049
v6	3,000	10,000	-,497	-2,869	-,282	-,814
v5	2,000	10,000	-,856	-4,942	-,034	-,099
v4	1,000	10,000	-,910	-5,254	,071	,206
v3	1,000	10,000	-,944	-5,449	,193	,557
.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.
sd3	3,000	10,000	-,509	-2,940	-,690	-1,992
sd2	3,000	10,000	-,501	-2,893	-,051	-,148
sd1	3,000	10,000	-,570	-3,289	-,241	-,695
Multivariate					26,494	2,137

Sumber : Data primer diolah, 2024

Nilai *Critical Ratio* (CR) yaitu 2,137 sehingga nilai CR berada diantara nilai -2,58 hingga 2,58. Hal ini mengartikan bahwa data berdistribusi normal.

b. Pengujian Normalitas Univariat

Pengujian normalitas selanjutnya yaitu tahapan pengujian Normalitas Univariat. Data dikatakan normal (tidak terdapat outlier), dapat ditentukan dari hasil pengujian mahalanobis distance dimana nilai p1 atau p2 memiliki nilai lebih kecil dari 0,01. Data responden yang memiliki nilai p1 atau p2 lebih kecil dari 0,01 dapat dieliminasi karena termasuk data tidak normal. Berikut hasil pengujian *mahalanobis distance* :

Tabel 4.18 Hasil Normalitas Univariat

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
147	79,495	,056	,989
152	78,251	,068	,994
199	78,153	,069	,986
109	77,221	,079	,990
67	76,990	,081	,984
161	76,658	,085	,979
98	76,462	,088	,968
2	76,291	,090	,952
46	76,065	,093	,935
66	75,925	,094	,909
117	75,884	,095	,863
42	75,864	,095	,802
153	75,803	,096	,737

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
73	75,148	,105	,789
95	74,982	,108	,749
.	.	.	.
.	.	.	.
.	.	.	.
.	.	.	.
122	61,101	,472	,333
106	60,775	,484	,405
28	60,674	,488	,390

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil pengujian secara univariat diperoleh nilai p1 dan p2 lebih besar dari 0,01 sehingga secara keseluruhan data sudah berdistribusi normal. Data sudah berdistribusi normal baik secara univariat dan multivariat, sehingga analisis SEM dengan AMOS dapat dianalisis.

4.5.2.2 Pengujian Data *Outlier*

Pengujian asumsi yang digunakan untuk melengkapi pembuktian ini adalah uji outlier yang merujuk pada asumsi outlier univariate. Pada penelitian ini, uji outlier digunakan menggunakan perangkat lunak AMOS dengan mengonversi data ke dalam Zscore yang memiliki nilai mean sebesar 0,000 dan standar deviasi sebesar 1,000.

Tabel 4.19 Hasil Outlier Univariat Data Full Model SEM

Z Score	N	Min	Max	Mean	Std. Dev	Skewness		Kurtosis	
	Stat	Stat	Stat	Stat	Stat	Stat	Std. Error	Stat	Std. Error
Zscore(v1)	200	-2.808	1.225	0.000	1.000	-0.844	0.172	-0.066	0.342
Zscore(v2)	200	-3.122	1.251	0.000	1.000	-0.791	0.172	0.072	0.342
Zscore(v3)	200	-3.090	1.307	0.000	1.000	-0.951	0.172	0.229	0.342
Zscore(v4)	200	-3.103	1.250	0.000	1.000	-0.917	0.172	0.104	0.342

Z Score	N	Min	Max	Mean	Std. Dev	Skewness		Kurtosis	
	Stat	Stat	Stat	Stat	Stat	Stat	Std. Error	Stat	Std. Error
Zscore(v5)	200	-2.732	1.253	0.000	1.000	-0.863	0.172	-0.004	0.342
Zscore(v6)	200	-2.238	1.606	0.000	1.000	-0.501	0.172	-0.259	0.342
Zscore(de1)	200	-2.625	1.465	0.000	1.000	-0.452	0.172	-0.342	0.342
Zscore(de2)	200	-2.651	1.443	0.000	1.000	-0.668	0.172	0.066	0.342
Zscore(de3)	200	-2.736	1.457	0.000	1.000	-0.407	0.172	-0.548	0.342
Zscore(de4)	200	-2.704	1.428	0.000	1.000	-0.509	0.172	-0.337	0.342
Zscore(de5)	200	-2.504	1.363	0.000	1.000	-0.540	0.172	-0.235	0.342
Zscore(ab1)	200	-2.193	1.570	0.000	1.000	-0.458	0.172	-0.385	0.342
Zscore(ab2)	200	-2.162	1.674	0.000	1.000	-0.510	0.172	-0.303	0.342
Zscore(ab3)	200	-2.268	1.676	0.000	1.000	-0.485	0.172	-0.199	0.342
Zscore(ab4)	200	-2.160	1.653	0.000	1.000	-0.317	0.172	-0.333	0.342
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Zscore(wp3)	200	-2.718	1.566	0.000	1.000	-0.685	0.172	-0.332	0.342
Zscore(wp4)	200	-3.465	1.626	0.000	1.000	-0.644	0.172	0.050	0.342
Zscore(wp5)	200	-2.888	1.673	0.000	1.000	-0.490	0.172	-0.339	0.342

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil pengujian outlier diperoleh bahwa data tidak mengandung outlier karena nilai skewness dan kurtosis menggunakan AMOS menurut Ghozali (2011) berada dalam rentang $Z < 2,58$. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini memenuhi syarat normalitas dan outlier, baik secara multivariat maupun univariat.

4.5.2.3 Pengujian Multicollinierity dan Singularity

Pengujian data selanjutnya adalah untuk melihat apakah terdapat multikolinieritas dan singularitas dalam sebuah kombinasi variable. Indikasi adanya multikolinieritas dan singularitas dapat diketahui melalui nilai determinan

matriks kovarians yang benar-benar kecil atau mendekati nol. Dari hasil pengolahan data, nilai determinan matriks kovarians sample adalah:

$$\text{Determinant of sample covariance matrix} = 5,302$$

Berdasarkan hasil *Determinant of sample covariance matrix* tersebut maka diindikasikan tidak terjadi multikolinearitas dan singularitas karena angkanya tidak mendekati nol.

Selain itu indikasi adanya multikolinieritas dan singularitas dapat diketahui dari nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*), apabila VIF yang tinggi > 10 dan nilai tolerance $< 0,1$ dapat menunjukkan adanya masalah multikolinieritas. Berdasarkan hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variable	Tolerance	VIF
Job Crafting	,158	6,320
Work Passion	,160	6,243
Meaningful Work	,166	6,028
Sinergic Working Congruence	,117	8,541

Sumber : Data Primer Olah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas. Hal ini mengartikan tidak ada korelasi yang tinggi antar variabel.

4.5.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Analisis model pengukuran (outer model) pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas terdiri atas validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant*

validity). Sedangkan uji reliabilitas dinyatakan dalam perhitungan nilai *composite reliability* (CR) dan *cronbach's Alpha*.

4.5.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui layak dan tidaknya pertanyaan pada kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila item pertanyaan kuesioner dapat menjelaskan poin yang akan diukur oleh item pertanyaan dalam kuesioner yang dimaksud. Dalam rangka menguji validitas konstruk dapat merujuk pada besaran *loading factor*.

4.5.3.1.1 Uji Validitas Diskriminan

Pengujian validitas konvergen menggunakan nilai *standardized loading estimate* dimana indikator dikatakan valid jika nilai *loading factor* diatas 0.60 (Hair et al, 2014) dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), jika nilai AVE $\geq$ 0.50 (Ghozali, 2011) dikatakan valid.

Dalam studi doktoral ini, mempunyai lima konstruk yang menggunakan skor 1-10. Berdasarkan hasil pengukuran, dihasilkan validitas konvergen seperti pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Item	Factor Loading	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	v1→ Vigor	0.957	Valid
	v2→ Vigor	0.971	Valid
	v3→ Vigor	0.954	Valid
	v4→ Vigor	0.963	Valid
	v5→ Vigor	0.974	Valid
	v6→ Vigor	0.706	Valid

Variabel	Item	Factor Loading	Keterangan
	de1 → Dedication	0.974	Valid
	de2 → Dedication	0.972	Valid
	de3 → Dedication	0.967	Valid
	de4 → Dedication	0.965	Valid
	de5 → Dedication	0.973	Valid
	ab1 → Absorption	0.965	Valid
	ab2 → Absorption	0.966	Valid
	ab3 → Absorption	0.961	Valid
	ab4 → Absorption	0.947	Valid
	ab5 → Absorption	0.641	Valid
	ab6 → Absorption	0.680	Valid
<i>Sinergic Working Congruence</i>	nino1 → Nilai Individu Nilai Organisasi	0.872	Valid
	nino2 → Nilai Individu Nilai Organisasi	0.879	Valid
	nino3 → Nilai Individu Nilai Organisasi	0.959	Valid
	nino4 → Nilai Individu Nilai Organisasi	0.968	Valid
	nino5 → Nilai Individu Nilai Organisasi	0.965	Valid
	nino6 → Nilai Individu Nilai Organisasi	0.976	Valid
	ktro1 → Kompetensi TO	0.912	Valid
	ktro2 → Kompetensi TO	0.939	Valid
	ktro3 → Kompetensi TO	0.933	Valid
	ktro4 → Kompetensi TO	0.963	Valid
	krk1 → Karyawan Rekan Kerja	0.919	Valid
	krk2 → Karyawan Rekan Kerja	0.735	Valid
	krk3 → Karyawan Rekan Kerja	0.811	Valid
	krk4 → Karyawan Rekan Kerja	0.843	Valid
	kklo1 → Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.758	Valid
	kklo2 → Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.857	Valid
	kklo3 → Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.911	Valid
	kklo4 → Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.869	Valid
	kklo5 → Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.876	Valid
	kklo6 → Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.829	Valid
	kfk1 → Karyawan Fasilitas Kerja	0.922	Valid
	kfk2 → Karyawan Fasilitas Kerja	0.948	Valid
	kfk3 → Karyawan Fasilitas Kerja	0.954	Valid
	kfk4 → Karyawan Fasilitas Kerja	0.888	Valid
<i>Job Crafting</i>	sd1 → ISTJR	0.919	Valid
	sd2 → ISTJR	0.915	Valid

Variabel	Item	Factor Loading	Keterangan
	sd3→ ISTJR	0.882	Valid
	tc1→ DHJD	0.937	Valid
	tc2→ DHJD	0.946	Valid
	tc3→ DHJD	0.813	Valid
	rc1→ ISOJR	0.923	Valid
	rc2→ ISOJR	0.819	Valid
	rc3→ ISOJR	0.917	Valid
	cc1→ ICJD	0.825	Valid
	cc2→ ICJD	0.874	Valid
	cc3→ ICJD	0.881	Valid
Work Passion	wp1→ Work Passion	0.931	Valid
	wp2→ Work Passion	0.936	Valid
	wp3→ Work Passion	0.950	Valid
	wp4→ Work Passion	0.893	Valid
	wp5→ Work Passion	0.879	Valid
Meaningful Work	mw1→ Meaningful Work	0.925	Valid
	mw2→ Meaningful Work	0.949	Valid
	mw3→ Meaningful Work	0.946	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 4.21 menyatakan bahwa keseluruhan nilai pada *factor loading* adalah berada diatas 0.6. Hal ini membuktikan bahwa variabel yang ada telah memenuhi pengujian validitas konvergen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dalam konstruk adalah valid dan diterima sebagai item scale yang digunakan untuk mengukur variabel laten.

4.5.3.1.2 Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah menguji bahwa alat ukur, secara tepat mengukur konstruk yang diukur, bukan konstruk yang lain. Validitas instrumen selain ditentukan berdasarkan validitas konvergen juga ditentukan oleh validitas diskriminan. Untuk pengujian validitas diskriminan dapat dilihat dari akar AVE konstruk (Ghozali, 2008). AVE merupakan ukuran dari seberapa banyak varians

yang dijelaskan oleh konstruk terhadap variabel yang diukurnya, dibandingkan dengan kesalahan pengukuran. Untuk menilai validitas diskriminan, yang perlu dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE ini dengan korelasi antar konstruk. Nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk harus lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Berikut Nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk dan nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya tersaji dalam Tabel 4.22.

Tabel 4.22 Nilai akar kuadrat AVE dan nilai korelasi antar konstruk

Variabel/ Konstruk	AVE	Akar Kuadrat AVE	Korelasi Terbesar
Employee Engagement	0,988	0,994	0,902 (dengan SWC)
Synergic Working Congruence	0,988	0,994	0,902 (dengan SWC)
Job Crafting	0,973	0,986	0,960 (dengan MW)
Work Passion	0,958	0,979	0,285 (dengan SWC)
Meaningful Work	0,953	0,976	0,128 (dengan EE)

Sumber : Data primer diolah, 2024

Metode lain yang bisa digunakan untuk menilai validitas diskriminan yaitu berdasarkan *Fornel Larcker criterion* dan nilai indikator *loading*. Proses perhitungan *Fornel-Larcker Criterion* dilakukan dengan membandingkan akar AVE setiap konstruk terhadap korelasi antar satu konstruk lainnya pada model hipotesis penelitian (Ghozali,2008).

Apabila hasil perhitungan *Fornel-Larcker Criterion* menunjukkan nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar satu konstruk dengan konstruk lainnya, maka validitas diskriminan dinyatakan baik nilai validitas diskriminan berdasarkan *Fornel-Lacker Criterion* pada model penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.23.

Tabel 4.23 Nilai Validitas Diskriminan Fornel-Larcker Criterion

	EE	SWC	MW	JC	WP
EE	0,994				
SWC	0 902	0,994			
MW	0,128	0,188	0,976		
JC	0,015	0,562	0,960	0,986	
WP	0,026	0,285	-	-	0,979

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.23 dari hasil perhitungan *Fornel-Larcker Criterion* menunjukkan semua nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar satu konstruk dengan konstruk lainnya, hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

4.5.3.2 Uji Reliabilitas

Setelah Uji Validitas, Pengujian instrument yang kedua berdasarkan hasil reliabilitas atau tingkat konsistensi instrument yang berhubungan dengan masalah ketepatan dari suatu data. Uji Reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya akan konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Konstruk atau variabel dikatakan reliabel dilakukan dengan melihat nilai *Composite Reliability* (CR) dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Dikarenakan penelitian ini bersifat *confirmatory (eksplanatory)* maka suatu indikator uji variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai $CR \geq 0.70$ (Hair et al, 2014) dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), jika nilai $AVE \geq 0.50$ (Ghozali, 2011).

Composite Reliability

Reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk/laten yang umum. Besarnya *composite reliability* (CR) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Composite-Reliability} = \frac{(\sum \text{standardized loading})^2}{(\sum \text{standardized loading})^2 + \sum \varepsilon_j}$$

Keterangan:

- *Standardized loading* diperoleh langsung dari *Standardized loading* untuk tiap-tiap indikator.
- $\sum \varepsilon_j$ adalah *measurement error* = $1 - (\sum \text{standardized loading})^2$

Menurut Ferdinand (2014), construct reliability 0,70 atau lebih menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan reliabilitas dibawah 0,70 masih dapat diterima dengan syarat validitas indikator dalam model baik. Tabel nilai *composite reliability* dapat dilihat pada tabel 4.22 dibawah ini :

Tabel 4.24 Nilai Composite Reliability

Variabel	Indikator	Loading Factor (LF)	LF^2	Measurement Error (1- LF^2)	Composite Reliability
Employee Engagement	v1 → → Vigor	0,957	0,92	0,084	$5,525^2 / (5,525^2 + 0,857) = \mathbf{0,973}$
	v2 → Vigor	0,971	0,94	0,057	
	v3 → Vigor	0,954	0,91	0,090	
	v4 → Vigor	0,963	0,93	0,073	
	v5 → Vigor	0,974	0,95	0,051	
	v6 → Vigor	0,706	0,50	0,502	
	TOTAL	5,525	5,14	0,857	

	de1→ Dedication	0,974	0,95	0,051	$4,851^2/(4,851^2+0,293) = \mathbf{0,988}$
	de2→ Dedication	0,972	0,94	0,055	
	de3→ Dedication	0,967	0,94	0,065	
	de4→ Dedication	0,965	0,93	0,069	
	de5→ Dedication	0,973	0,95	0,053	
	TOTAL	4,851	4,71	0,293	
	ab1→ Absorption	0,965	0,93	0,069	$5,16^2/(5,16^2+1,442) = \mathbf{0,949}$
	ab2→ Absorption	0,966	0,93	0,067	
	ab3→ Absorption	0,961	0,92	0,076	
	ab4→ Absorption	0,947	0,90	0,103	
	ab5→ Absorption	0,641	0,41	0,589	
	ab6→ Absorption	0,68	0,46	0,538	
	TOTAL	5,16	4,56	1,442	
	Sinergic Working Congruence				$5,619^2/(5,619^2+0,726) = \mathbf{0,978}$
	nino1→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0,872	0,76	0,240	
	nino2→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0,879	0,77	0,227	
	nino3→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0,959	0,92	0,080	
	nino4→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0,968	0,94	0,063	
	nino5→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0,965	0,93	0,069	

nino6→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0,976	0,95	0,047	$3,747^2/(3,747^2+0,489) = \mathbf{0,966}$
TOTAL	5,619	5,27	0,726	
ktro1→ Kompetensi TO	0,912	0,83	0,168	
ktro2→ Kompetensi TO	0,939	0,88	0,118	
ktro3→ Kompetensi TO	0,933	0,87	0,130	
ktro4→ Kompetensi TO	0,963	0,93	0,073	
TOTAL	3,747	3,51	0,489	$3,308^2/(3,308^2+1,247) = \mathbf{0,898}$
krk1→ Karyawan Rekan Kerja	0,919	0,84	0,155	
krk2→ Karyawan Rekan Kerja	0,735	0,54	0,460	
krk3→ Karyawan Rekan Kerja	0,811	0,66	0,342	
krk4→ Karyawan Rekan Kerja	0,843	0,71	0,289	
TOTAL	3,308	2,75	1,247	
kklo1→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0,758	0,57	0,425	$5,1^2/(5,1^2+1,651) = \mathbf{0,940}$
kklo2→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0,857	0,73	0,266	
kklo3→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0,911	0,83	0,170	
kklo4→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0,869	0,76	0,245	

	kklo5→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0,876	0,77	0,233	$3,712^2/(3,712^2+8,821) = \mathbf{0,610}$
	kklo6→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0,829	0,69	0,313	
	TOTAL	5,1	4,35	1,651	
	kfk1→ Karyawan Fasilitas Kerja	0,922	0,85	0,150	
	kfk2→ Karyawan Fasilitas Kerja	0,948	0,90	0,101	
	kfk3→ Karyawan Fasilitas Kerja	0,954	0,91	0,090	
	kfk4→ Karyawan Fasilitas Kerja	0,888	0,79	0,211	
	TOTAL	3,712	35,18	8,821	
	<i>Job Crafting</i>	sd1→ ISTJR	0,919	0,84	
		sd2→ ISTJR	0,915	0,84	
		sd3→ ISTJR	0,882	0,78	$2,716^2/(2,716^2+0,540) = \mathbf{0,932}$
		TOTAL	2,716	2,46	
		tc1→ DHJD	0,937	0,88	
		tc2→ DHJD	0,946	0,89	
		tc3→ DHJD	0,813	0,66	$2,696^2/(2,696^2+0,566) = \mathbf{0,928}$
		TOTAL	2,696	2,43	
		rc1→ ISOJR	0,923	0,85	
		rc2→ ISOJR	0,819	0,67	
		rc3→ ISOJR	0,917	0,84	$2,659^2/(2,659^2+0,636) = \mathbf{0,917}$
		TOTAL	2,659	2,36	
		cc1→ ICJD	0,825	0,68	
		cc2→ ICJD	0,874	0,76	
		cc3→ ICJD	0,881	0,78	$2,58^2/(2,58^2+0,779) = \mathbf{0,895}$
		TOTAL	2,58	2,22	
		wp1→ Work Passion	0,931	0,87	
		wp2→ Work Passion	0,936	0,88	
		wp3→ Work Passion	0,95	0,90	$4,589^2/(4,589^2+0,785) = \mathbf{0,964}$
<i>Work Passion</i>					

	wp4→ Work Passion	0,893	0,80	0,203	
	wp5→ Work Passion	0,879	0,77	0,227	
	TOTAL	4,589	4,22	0,785	
<i>Meaningful Work</i>	mw1→ Meaningful Work	0,925	0,86	0,144	$2,82^2/(2,82^2+0,349) = \mathbf{0,958}$
	mw2→ Meaningful Work	0,949	0,90	0,099	
	mw3→ Meaningful Work	0,946	0,89	0,105	
	TOTAL	2,82	2,65	0,349	

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil perhitungan *construct reliability* pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua konstruk diatas 0.70, sehingga dapat disimpulkan model baik dan dapat dilakukan pengujian CFA pada tahap selanjutnya.

Variance Extracted

Yaitu uji *confirmatory* dengan cara melihat rata-rata dari variance extracted antar indikator dari suatu variabel laten. Memenuhi syarat jika AVE > 0,4 (Ferdinand, 2014).

$$\text{Variance Extracted (AVE)} = \frac{\text{Estandardized loading}^2}{\text{Estandardized loading}^2 + \Sigma \epsilon_j}$$

Tabel 4.25 Nilai AVE

Variabel	Indikator	Loading Factor (LF)	LF^2	Measurement Error (1- LF^2)	AVE
<i>Employee Engagement</i>	v1→ → Vigor	0,957	0,92	0,084	$5,14^2/(5,14^2+0,857) = \mathbf{0,969}$
	v2→ Vigor	0,971	0,94	0,057	
	v3→ Vigor	0,954	0,91	0,090	
	v4→ Vigor	0,963	0,93	0,073	
	v5→ Vigor	0,974	0,95	0,051	

	v6→ Vigor	0,706	0,50	0,502	$4,71^2/(4,71^2+0,293) = \mathbf{0,987}$ $4,56^2/(4,56^2+1,442) = \mathbf{0,935}$ $5,27^2/(5,27^2+0,726) = \mathbf{0,944}$
	TOTAL	5,525	5,14	0,857	
	de1→ Dedication	0,974	0,95	0,051	
	de2→ Dedication	0,972	0,94	0,055	
	de3→ Dedication	0,967	0,94	0,065	
	de4→ Dedication	0,965	0,93	0,069	
	de5→ Dedication	0,973	0,95	0,053	
	TOTAL	4,851	4,71	0,293	
	ab1→ Absorption	0,965	0,93	0,069	
	ab2→ Absorption	0,966	0,93	0,067	
	ab3→ Absorption	0,961	0,92	0,076	
	ab4→ Absorption	0,947	0,90	0,103	
	ab5→ Absorption	0,641	0,41	0,589	
	ab6→ Absorption	0,68	0,46	0,538	
	TOTAL	5,16	4,56	1,442	
<i>Sinergic Working Congruence</i>	nino1→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0,872	0,76	0,240	
	nino2→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0,879	0,77	0,227	
	nino3→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0,959	0,92	0,080	
	nino4→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0,968	0,94	0,063	
	nino5→ Nilai Individu	0,965	0,93	0,069	

	Nilai Organisasi				
	nino6→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0,976	0,95	0,047	
	TOTAL	5,619	5,27	0,726	
	ktro1→ Kompetensi TO	0,912	0,83	0,168	$3,51^2/(3,51^2+0,489) = \mathbf{0,962}$
	ktro2→ Kompetensi TO	0,939	0,88	0,118	
	ktro3→ Kompetensi TO	0,933	0,87	0,130	
	ktro4→ Kompetensi TO	0,963	0,93	0,073	
	TOTAL	3,747	3,51	0,489	
	krk1→ Karyawan Rekan Kerja	0,919	0,84	0,155	$2,75^2/(2,75^2+1,247) = \mathbf{0,859}$
	krk2→ Karyawan Rekan Kerja	0,735	0,54	0,460	
	krk3→ Karyawan Rekan Kerja	0,811	0,66	0,342	
	krk4→ Karyawan Rekan Kerja	0,843	0,71	0,289	
	TOTAL	3,308	2,75	1,247	
	kklo1→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0,758	0,57	0,425	$4,35^2/(4,35^2+1,651) = \mathbf{0,993}$
	kklo2→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0,857	0,73	0,266	
	kklo3→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0,911	0,83	0,170	
	kklo4→ Kepribadian Lingkungan	0,869	0,76	0,245	

	Organisasi				
	kklo5→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0,876	0,77	0,233	
	kklo6→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0,829	0,69	0,313	
	TOTAL	5,1	4,35	1,651	
	kfk1→ Karyawan Fasilitas Kerja	0,922	0,85	0,150	$35,18^2/(35,18^2+8,821) = \mathbf{0,993}$
	kfk2→ Karyawan Fasilitas Kerja	0,948	0,90	0,101	
	kfk3→ Karyawan Fasilitas Kerja	0,954	0,91	0,090	
	kfk4→ Karyawan Fasilitas Kerja	0,888	0,79	0,211	
	TOTAL	3,712	35,18	8,821	
<i>Job Crafting</i>	sd1→ ISTJR	0,919	0,84	0,155	$2,46^2/(2,46^2+0,540) = \mathbf{0,918}$
	sd2→ ISTJR	0,915	0,84	0,163	
	sd3→ ISTJR	0,882	0,78	0,222	
	TOTAL	2,716	2,46	0,540	
	tc1→ DHJD	0,937	0,88	0,122	$2,43^2/(2,43^2+0,566) = \mathbf{0,913}$
	tc2→ DHJD	0,946	0,89	0,105	
	tc3→ DHJD	0,813	0,66	0,339	
	TOTAL	2,696	2,43	0,566	
	rc1→ ISOJR	0,923	0,85	0,148	$2,36^2/(2,36^2+0,636) = \mathbf{0,898}$
	rc2→ ISOJR	0,819	0,67	0,329	
	rc3→ ISOJR	0,917	0,84	0,159	
	TOTAL	2,659	2,36	0,636	
	cc1→ ICJD	0,825	0,68	0,319	$2,65^2/(2,65^2+0,349) = 0,864$
	cc2→ ICJD	0,874	0,76	0,236	
	cc3→ ICJD	0,881	0,78	0,224	
	TOTAL	18,72	2,22	0,779	
<i>Work Passion</i>	wp1→ Work Passion	0,931	0,87	0,133	$4,22^2/(4,22^2+0,785) = \mathbf{0,958}$

	wp2→ Work Passion	0,936	0,88	0,124	
	wp3→ Work Passion	0,95	0,90	0,098	
	wp4→ Work Passion	0,893	0,80	0,203	
	wp5→ Work Passion	0,879	0,77	0,227	
	TOTAL	4,589	4,22	0,785	
Meaningful Work	mw1→ Meaningful Work	0,925	0,86	0,144	$2,65^2/(2,65^2+0,349) = \mathbf{0,953}$
	mw2→ Meaningful Work	0,949	0,90	0,099	
	mw3→ Meaningful Work	0,946	0,89	0,105	
	TOTAL	2,82	2,65	0,349	

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Menurut Ferdinand (2014), menjelaskan bahwa sebuah konstruk laten memiliki validitas diskriminan yang memuaskan apabila memiliki nilai AVE yang lebih besar daripada korelasi kuadrat konstruk latennya. Hasil perhitungan *variance extracted* pada tabel di atas menunjukkan semua konstruk yang mempunyai nilai AVE lebih besar daripada korelasi kuadrat konstruk latennya. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat disajikan hasil pengujian *Composite Reliability (CR)* dan *Variance Extract (AVE)* pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.26 Hasil Perhitungan
Composite Reliability (CR) dan Variance Extract (AVE)**

Variabel	Item	Factor Loading	Variance Extract (AVE)	Composite Reliability (CR)
<i>Employee Engagement</i>	v1→ → Vigor	0.957	0.969	0.973
	v2→ Vigor	0.971		
	v3→ Vigor	0.954		
	v4→ Vigor	0.963		

Variabel	Item	Factor Loading	Variance Extract (AVE)	Composite Reliability (CR)
	v5→ Vigor	0.974	0.987	0.988
	v6→ Vigor	0.706		
	de1→ Dedication	0.974		
	de2→ Dedication	0.972		
	de3→ Dedication	0.967		
	de4→ Dedication	0.965		
	de5→ Dedication	0.973	0.935	0.949
	ab1→ Absorption	0.965		
	ab2→ Absorption	0.966		
	ab3→ Absorption	0.961		
	ab4→ Absorption	0.947		
	ab5→ Absorption	0.641		
	ab6→ Absorption	0.680		
Sinergic Working Congruence	nino1→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0.872	0.944	0.978
	nino2→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0.879		
	nino3→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0.959		
	nino4→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0.968		
	nino5→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0.965		
	nino6→ Nilai Individu Nilai Organisasi	0.976		
	ktro1→ Kompetensi TO	0.912	0.962	0.966
	ktro2→ Kompetensi TO	0.939		
	ktro3→ Kompetensi TO	0.933		
	ktro4→ Kompetensi TO	0.963		
	krk1→ Karyawan Rekan Kerja	0.919	0.859	0.898
	krk2→ Karyawan	0.735		

Variabel	Item	Factor Loading	Variance Extract (AVE)	Composite Reliability (CR)
	Rekan Kerja			
	krk3→ Karyawan Rekan Kerja	0.811		
	krk4→ Karyawan Rekan Kerja	0.843		
	kklo1→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.744	0.918	0.939
	kklo2→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.857		
	kklo3→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.911		
	kklo4→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.869		
	kklo5→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.876		
	kklo6→ Kepribadian Lingkungan Organisasi	0.829		
	kfk1→ Karyawan Fasilitas Kerja	0.922	0.993	0.710
	kfk2→ Karyawan Fasilitas Kerja	0.948		
	kfk3→ Karyawan Fasilitas Kerja	0.954		
	kfk4→ Karyawan Fasilitas Kerja	0.888		
Job Crafting	sd1→ ISTJR	0.919	0.918	0.932
	sd2→ ISTJR	0.915		
	sd3→ ISTJR	0.882		
	tc1→ DHJD	0.937	0.913	0.928
	tc2→ DHJD	0.946		

Variabel	Item	Factor Loading	Variance Extract (AVE)	Composite Reliability (CR)
	tc3→ DHJD	0.813	0.898	0.917
	rc1→ ISOJR	0.923		
	rc2→ ISOJR	0.819		
	rc3→ ISOJR	0.917		
	cc1→ ICJD	0.825	0.864	0.895
	cc2→ ICJD	0.874		
	cc3→ ICJD	0.881		
Work Passion	wp1→ Work Passion	0.931	0.958	0.964
	wp2→ Work Passion	0.936		
	wp3→ Work Passion	0.950		
	wp4→ Work Passion	0.893		
	wp5→ Work Passion	0.879		
Meaningful Work	mw1→ Meaningful Work	0.925	0.953	0.958
	mw2→ Meaningful Work	0.949		
	mw3→ Meaningful Work	0.946		

Sumber : Data primer diolah, 2024

Indikator dikatakan valid jika nilai *factor loading* diatas 0,60 (Hair et al, 2014) dan berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh seluruh indicator memiliki *factor loading* diatas 0,60 sehingga seluruh indicator valid. Validitas berdasarkan nilai AVE menunjukan nilai diatas 0,50 (Ghozali, 2011) sehingga instrument dikatakan valid. Nilai *composite reliability* diatas 0,70 (Ferdinand, 2005) sehingga dapat dikatakan *instrument reliable*. Hasil pengujian instrument diperoleh indikator valid dan reliable sehingga dapat digunakan untuk mengukur variable.

4.5.4 Pengujian *Goodness of Fit*

Uji *goodness of fit* merupakan pengujian kelayakan model yang diperoleh. Uji *goodness of fit* pada bagian ini dianalisis berdasarkan hasil modifikasi. Analisis hasil pengolahan data dengan tahap keseluruhan pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut yang merupakan hasil uji pada 200 responden.

Tabel 4.27 Rekapitulasi Uji *Goodness Of Fit Index*

<i>Goodness of fit Index</i>	Cut of value	Hasil	Kriteria
Absolute Measures			
RMSEA	0,05 – 0,08 (Good Fit)	0,071	Model Fit
Incremental Fit Measure			
NFI	$\geq 0,90$	0,858	Marginal Fit
RFI	$\geq 0,90$	0,848	Marginal Fit
IFI	$\geq 0,90$	0,924	Model Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,918	Model Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,923	Model Fit
Parsimonious Fit Measure			
CMINDF	<2,00	1,997	Model Fit

Sumber : Data Primer Olah, 2024

Hasil pengujian diatas diperoleh bahwa indicator kelayakan model SEM dapat diterima atau layak digunakan serta telah memenuhi semua kriteria *goodness of fit* menunjukkan bahwa model yang dibangun memiliki tingkat kesesuaian yang baik dengan data yang diamati, model SEM memiliki kelayakan dan dapat diterima. Ini mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan untuk menjelaskan varian dan kovariansi antar variabel dengan cukup baik. Hal ini mengartikan bahwa model SEM dapat menganalisis pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee engagement*.

4.5.5 Interpretasi dan modifikasi model dengan Pengujian Residual

Pada tahap terakhir ini akan dilakukan interpretasi model dan memodifikasi model yang tidak memenuhi syarat pengujian. Uji residual dilakukan untuk menginterpretasikan dan memodifikasi model. Setelah model di estimasi, residualnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarian residual bersifat simetrik, yakni berdistribusi normal dengan nilai rata-rata 0 dan standar deviasi mendekati 1.

Batas keamanan untuk jumlah residual adalah 5%. Bila jumlah residual lebih besar dari 5% dari semua residual kovarians yang dihasilkan oleh model, maka sebuah modifikasi perlu dipertimbangkan dengan catatan ada landasan teoritisnya. Selanjutnya bila ditemukan bahwa nilai residual yang dihasilkan oleh model itu cukup besar (>2.58), maka cara lain dalam memodifikasi adalah dengan mempertimbangkan untuk menambah sebuah alur baru terhadap model yang diestimasi itu. *Cut -off value* sebesar $\pm 2,58$ dapat digunakan untuk menilai signifikan tidaknya residual yang dihasilkan oleh model. Data *standardized residual covariances* yang diolah dengan program AMOS dapat dilihat dalam lampiran. Dengan demikian model tidak memerlukan adanya modifikasi yang berarti.

Berdasarkan tabel 4.26 dibuktikan bahwa *standardized residual covariance* tidak memiliki nilai yang berada diluar range -2.58 sampai 2.58. dengan demikian, model ini tidak memerlukan adanya modifikasi yang berarti. Output AMOS dalam bentuk *residual covariance* selanjutnya ditampilkan pada table 4.28 berikut:

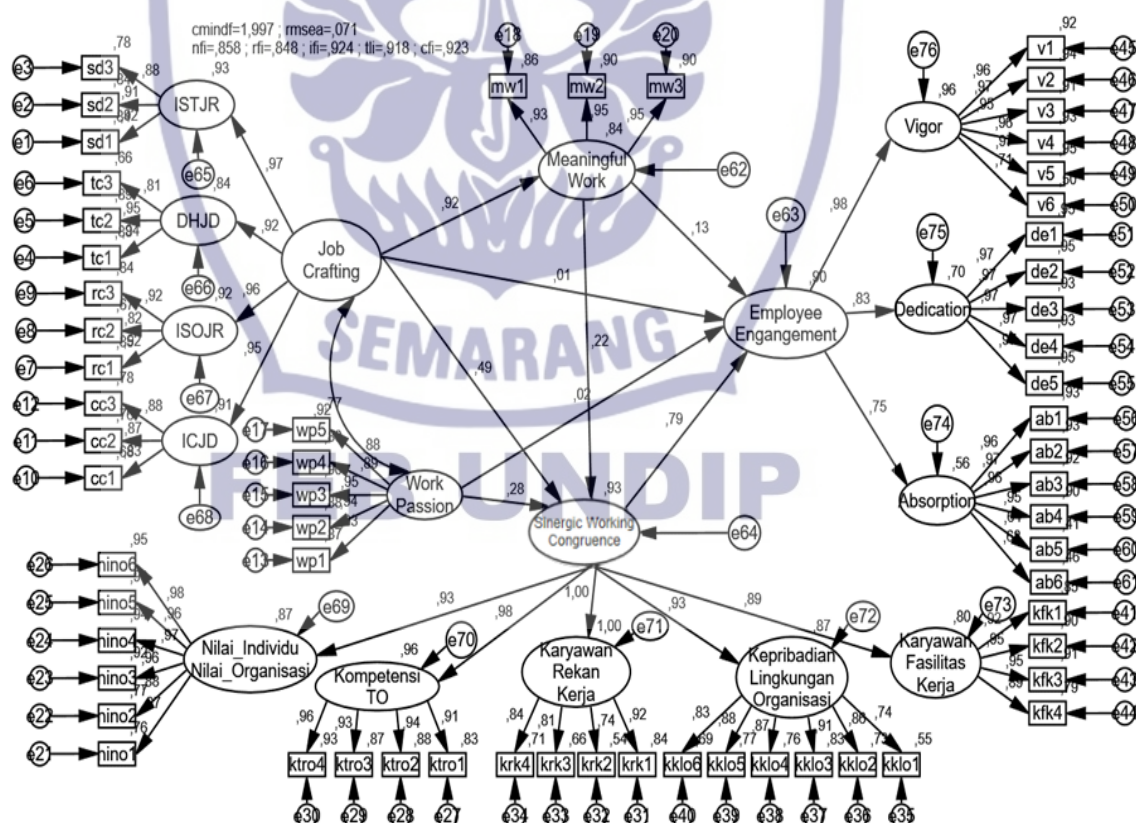
Tabel 4.28 Pengujian Residual

	ab6	ab5	ab4	ab3	ab2	ab1	de5	de4	de3	de2	de1	v6	v5	v4	v3	v2	v1	kf4	kf3	kf2	kf1	kko6	kko5	kko4	kko3	kko2	kko1	kr4	kr3	kr2	kr1
ab6	.065																														
ab5	.065	.064																													
ab4	-.011	-.002	.112																												
ab3	.065	.042	.116	.108																											
ab2	.057	.080	.138	.101	.115																										
ab1	.050	.040	.124	.114	.138	.132																									
de5	1.297	1.265	.788	.764	.814	.815	.073																								
de4	1.237	1.202	.746	.736	.821	.801	.079	.063																							
de3	1.145	1.128	.706	.721	.746	.723	.069	.062	.062																						
de2	1.324	1.311	.723	.717	.766	.747	.081	.068	.056	.068																					
de1	1.217	1.184	.670	.667	.683	.701	.067	.053	.075	.075	.066																				
v6	.071	.020	.097	.142	.107	.133	.820	.808	.715	.711	.668	.113																			
v5	1.336	1.635	-.112	.007	.023	-.089	.037	-.009	-.024	.071	-.006	-.003	.087																		
v4	1.396	1.655	.030	.109	.147	.075	.105	.037	.026	.097	.022	.121	.079	.079																	
v3	1.377	1.627	.019	.107	.150	.056	.112	.053	.050	.124	.015	.065	.033	.115	.141	.098															
v2	1.409	1.706	-.121	-.047	.001	-.087	.010	-.038	-.078	.078	-.042	-.031	.109	.127	.133	.098	.082														
v1	1.423	1.620	-.099	.038	.047	-.009	.027	-.020	-.015	.106	-.027	.001	.082	.058	.127	.073	.002	.009	.009	.010	.023	.010	.048								
kf4	.923	1.062	.031	.060	.086	.111	-.125	-.104	-.040	-.024	-.068	.073	.019	.012	.090	-.050	.001	.009	.009	.010	.023	.010	.048	.045							
kf3	.914	1.046	-.005	-.014	.120	.061	-.031	.010	-.008	.064	-.012	.066	-.074	.000	.021	-.108	-.019	.004	.009	.010	.023	.010	.048	.045	.045						
kf2	.996	1.152	-.034	-.037	.044	.043	-.102	-.030	-.048	-.007	-.051	.061	-.101	-.029	.018	-.117	-.022	.013	.032	.010	.023	.010	.048	.045	.045	.041					
kf1	1.032	1.153	.075	.101	.227	.179	.049	.104	.081	.174	.050	.134	.034	.084	.098	.006	.072	.027	.013	.017	.023	.010	.048	.045	.045	.041	.041				
kko6	1.173	1.300	.355	.344	.440	.414	.283	.248	.237	.259	.184	.408	.021	.107	.156	.028	.065	.098	.154	.075	.187	.103	.048	.045	.045	.041	.041	.041			
kko5	1.009	1.169	-.069	-.066	.039	.019	-.034	-.111	-.062	-.023	-.127	.052	-.033	-.007	.125	-.015	-.067	.153	.117	.095	.183	.079	.048	.045	.045	.041	.041	.041			
kko4	.887	1.035	-.101	-.031	.013	.039	-.111	-.091	-.082	-.084	-.167	.072	-.071	-.094	.021	-.120	-.174	.002	.013	.049	.104	.137	.150	.045	.045	.041	.041	.041			
kko3	.892	.963	-.042	-.053	.086	.102	.018	.019	-.017	.056	-.012	.056	-.136	-.073	.180	-.063	.024	.074	.040	.095	.106	.035	.094	.045	.045	.041	.041	.041			
kko2	.944	1.137	.014	.070	.177	.135	-.005	.027	.029	.102	-.013	.130	.027	-.023	.047	.007	.005	.044	-.030	.031	.127	-.076	-.095	.091	.088	.041	.041	.041			
kko1	.864	1.049	.180	.223	.239	.277	-.040	-.033	.020	.092	-.038	.219	.002	.008	.083	-.017	.010	.138	.046	.079	.127	-.016	-.028	.082	.166	.109	.151	.151			
kr4	.945	1.115	.070	.084	.159	.206	-.022	.028	.008	.116	.014	.161	-.055	-.062	.027	-.123	-.060	.195	.234	.208	.264	.071	.052	.020	.121	.212	.342	.052			
kr3	.930	1.189	.070	.033	.092	.136	-.166	-.109	-.123	-.040	-.139	.098	-.157	-.114	-.107	-.148	-.089	.291	.242	.246	.251	.235	.173	.181	.185	.234	.262	.148	.046	-.003	
kr2	.730	.799	.042	.079	.176	.203	.044	-.037	-.029	.078	-.020	.167	-.010	-.172	.000	-.101	-.059	.134	.137	.184	.201	.028	.131	.037	.001	.106	.260	.020	.137	.080	
kr1	1.437	1.723	.175	.168	.252	.186	.355	.272	.241	.288	.229	.277	.116	.185	.159	.101	.063	.060	-.084	-.083	.043	.192	.043	.043	.043	.043	.043	.043	.043	.043	
ktro4	1.318	1.556	.132	.173	.242	.203	.130	.076	.052	.136	.060	.249	.066	.081	.091	.090	.081	-.071	-.132	-.105	-.024	.065	-.032	-.046	-.128	-.096	-.104	-.171	-.124	-.165	
ktro3	1.392	1.655	.270	.242	.388	.311	.443	.418	.364	.404	.380	.366	.133	.153	.143	.120	.082	-.057	-.071	-.042	.076	.105	-.011	-.066	-.105	-.145	-.130	-.101	-.141	-.089	
ktro2	1.332	1.591	.148	.112	.256	.183	.319	.264	.256	.300	.279	.248	.082	.121	.098	.102	.053	-.074	-.126	-.109	.051	.071	-.036	-.107	-.162	-.193	-.182	-.186	-.196	-.149	
ktro1	1.386	1.613	.075	.127	.175	.100	.129	.100	.041	.128	.087	.183	.122	.136	.200	.119	.209	-.028	-.013	-.036	.082	.237	.006	-.080	-.023	.004	-.035	-.019	-.045	-.036	
nino6	1.348	1.618	.000	.022	.050	-.013	.010	-.015	-.070	.033	-.038	.073	.092	.082	.105	.074	.144	-.062	-.010	-.032	.096	.174	-.038	-.076	-.084	.031	.086	-.025	-.023	-.048	
nino5	1.367	1.554	.039	.055	.079	.029	.083	.054	.019	.063	.027	.116	.076	.050	.105	.158	.122	-.093	-.092	-.094	.018	.190	-.056	-.126	-.064	.032	-.039	-.020	-.102	-.041	
nino4	1.328	1.540	.025	.112	.145	.078	.105	.070	.034	.138	.061	.128	.082	.096	.118	.099	.135	.046	-.038	-.070	.082	.232	.024	-.017	-.029	.115	.115	.050	-.020	.048	
nino3	1.333	1.530	-.002	-.026	.036	-.049	.016	-.012	-.078	.052	-.017	.033	.112	.106	.165	.104	.200	-.149	-.134	-.177	-.003	.123	-.103	-.234	-.131	-.063	-.110	-.111	-.203	.149	
nino2	1.744	2.162	-.091	-.032	.075	-.036	-.045	-.031	-.100	.029	-.089	.037	.196	.169	.232	.246	.274	.129	.037	.078	.171	.179	.121	-.051	.041	.144	.122	.099	.159	.039	
nino1	1.836	2.190	-.129	-.080	.007	-.040	-.001	.028	-.077	.089	-.041	-.011	.177	.175	.203	.222	.259	.138	.030	.122	.154	.122	.068	-.080	-.053	.086	.075	-.004	.072	-.027	
mw3	1.303	1.452	.339	.298	.400	.296	.244	.240	.203	.309	.217	.357	.083	.100	.154	.053	.131	.064	-.010	.000	.072	.019	-.040	-.097	-.019	-.010	.152	.137	.039	.105	
mw2	1.193	1.344	.214	.237	.270	.198	.222	.165	.170	.249	.220	.273	.020	.073	.079	.017	.108	.017	-.048	.002	.048	-.024	-.071	-.092	-.047	-.070	.036	.050	-.032	.042	
mw1	1.412	1.590	.169	.187	.205	.238	.166	.108	.070	.232	.160	.237	.212	.106	.167	.153	.241	.149	.117	.124	.185	.102	.101	.140	.119	.211	.391	.240	.155	.288	
wp5	1.032	1.113	.063	.119	.188	.065	.142	.158	.056	.148	.115	.187	.040	.106	.087	.039	.133	.113	-.014	.007	.050	.063	-.023	.057	.018	.041	.123	.027	.045	.081	
wp4	1.055	1.151	.203	.226	.333	.237	.241	.278	.147	.276	.245	.262	-.037	.012	.010	.083	.033	-.010	-.022	.057	.051	-.111	.020	.010	.042	.067	.142	.076	.068	-.177	
wp3	1.192	1.353	.161	.141	.288	.179	.133	.093	.050	.139	.035	.246	.132	.122	.108	.103	.190	.007	-.044	-.005	.104	.066	-.025	-.027	-.093	.007	.015	-.026	-.065	.082	
wp2	1.216	1.328	.213	.229	.315	.238	.208	.203	.174	.233	.174	.264	.098	.113	.138	.187	.040	-.015	.009	.103	.181	.079	.081	.035	-.010	.056	.032	-.013	.084	.070	
wp1	1.179	1.273	.264	.273	.348	.304	.397	.344	.284	.345	.308	.386	.173	.159	.192	.136	.186	.083	-.070	.031	.022	.107	.033	.021	.016	-.025	.049	.033	.027	.074	
cc3	.949	1.082	.120	.170	.229	.174	.167	.144	.109	.130	.088	.273	.106	.052	.128	-.009	-.036	-.158	-.101	-.129	.054	.228	-.035	.108	-.060	-.099	.140	.146	-.097	.137	
cc2	.777	.964	.027	.107	.145	.103	.135	.152	.182	.138	.070	.146	.026	-.018	.011	-.074	-.110	-.103	-.130	-.124	-.014	.186	-.014	.045	-.012	-.073	.054	.134	-.087	.115	
cc1	.874	1.022	.141	.143	.181	.057	.251	.197	.247	.253	.260	.182	-.048	-.010	-.036	-.123	.110	.066	.090	.112	.066	.096	-.043	.059	.1						

4.5.6 Analisis Pengujian *Structural Equation Model* (SEM)

Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan AMOS secara *full model*. SEM merupakan sebuah prosedur untuk mengukur serangkaian hubungan dependen di antara seperangkat konsep atau konstruk yang diwakili oleh beberapa variabel terukur dan kemudian digabungkan menjadi sebuah model yang terintegrasi. Analisis hasil pengolahan data pada tahap *full model* SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik.

Hasil pengolahan data untuk analisis *full model* SEM ditampilkan pada Gambar sebagai berikut :



Gambar 4.7. Full Model SEM (Nilai Standardized/ Koefisien)

Sumber : Data primer diolah, 2024

Untuk uji statistik terhadap hubungan antar variabel yang nantinya digunakan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis penelitian yang telah diajukan. Uji statistik hasil pengolahan dengan SEM dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi hubungan antar variabel yang ditampilkan melalui nilai *Probabilitas* (p) dan *Critical Ratio* (CR) masing-masing hubungan antar variabel. Dimana adanya pengaruh yang signifikan jika nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi ($p=0,05$). Untuk proses pengujian statistik ini ditampilkan dalam Tabel 4.27.

Tabel 4.29 Standardized Regression Weight

Variabel	Estimate	S.E.	C.R.	P
Job Crafting→ Employee engagement	0.015	0.142	0.106	0.916
Job Crafting→ Meaningful Work	0,960	0.071	7,320	***
Meaningful Work→ Employee engagement	0.128	0.063	2,030	0.042
Job Crafting→ Sinergic Working Congruence	0.562	0.139	4,038	***
Meaningful Work→ Sinergic Working Congruence	0.188	0.068	2,744	0.006
Work Passion→ Employee engagement	0.026	0.077	0.338	0.735
Work Passion→ Sinergic Working Congruence	0.285	0.082	3,485	***
Sinergic Working Congruence → Employee engagement	0.902	0.124	7,283	***

Sumber : Data Primer Olah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

- Job Crafting* secara signifikan tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Hal ini dibuktikan dengan $p=0,916$ sehingga $p>0,05$. Nilai koefisien yaitu 0,015 yang mengartikan adanya pengaruh positif artinya semakin baik *Job Crafting* maka *Employee Engagement* akan semakin baik, begitu pula sebaliknya, namun pengaruh ini dinilai tidak signifikan.
- Job Crafting* secara signifikan berpengaruh terhadap *Meaningful Work*. Hal ini dibuktikan dengan $p=0,000$ sehingga $p<0,05$. Nilai koefisien yaitu 0,960 yang

mengartikan adanya pengaruh positif artinya semakin baik *job crafting* maka *meaningful work* akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.

- c. *Meaningful work* secara signifikan berpengaruh terhadap *employee engagement*. Hal ini dibuktikan dengan $p=0,042$ sehingga $p<0,05$. Nilai koefisien yaitu 0,128 yang mengartikan adanya pengaruh positif artinya semakin baik *Meaningful Work* maka *Employee Engagement* akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.
- d. *Job Crafting* secara signifikan berpengaruh terhadap *Sinergic Working Congruence*. Hal ini dibuktikan dengan $p=0,000$ sehingga $p<0,05$. Nilai koefisien yaitu 0,562 yang mengartikan adanya pengaruh positif artinya semakin baik *Job Crafting* maka *Sinergic Working Congruence* akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.
- e. *Meaningful Work* secara signifikan berpengaruh terhadap *Sinergic Working Congruence*. Hal ini dibuktikan dengan $p=0,006$ sehingga $p<0,05$. Nilai koefisien yaitu 0,188 yang mengartikan adanya pengaruh positif artinya semakin baik *Meaningful Work* maka *Sinergic Working Congruence* akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.
- f. *Work Passion* secara signifikan tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Hal ini dibuktikan dengan $p=0,735$ sehingga $p>0,05$. Nilai koefisien yaitu 0,026 yang mengartikan adanya pengaruh positif artinya semakin baik *Work Passion* maka *Employee Engagement* akan semakin baik, begitu pula sebaliknya, namun pengaruh ini dinilai tidak signifikan.

- g. *Work Passion* secara signifikan berpengaruh terhadap *Sinergic Working Congruence*. Hal ini dibuktikan dengan $p=0,000$ sehingga $p<0,05$. Nilai koefisien yaitu 0,285 yang mengartikan adanya pengaruh positif artinya semakin baik *work passion* maka *Sinergic Working Congruence* akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.
- h. *Sinergic Working Congruence* secara signifikan berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Hal ini dibuktikan dengan $p=0,000$ sehingga $p<0,05$. Nilai koefisien yaitu 0,902 yang mengartikan adanya pengaruh positif artinya semakin baik *excellent compability* maka *employee engagement* akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.

4.5.7 Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Analisis pengaruh dilakukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik secara langsung, maupun secara tidak langsung. Interpretasi dari hasil ini akan memiliki arti yang penting untuk mendapatkan suatu pemilihan strategi yang jelas.

Pengaruh tidak langsung dari variabel *Job Crafting*, *Meaningful Work* dan *Work Passion* tersebut adalah dengan terlebih dahulu melewati *Sinergic Working Congruence*, yang selanjutnya berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Berikut ini adalah pengujian pengaruh langsung dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.30
Pengaruh Langsung

	Work Passion	Job Crafting	Meaningful Work	Sinergic Working Congruence	Employee Engangement
Meaningful_Work	,000	,916	,000	,000	,000
Sinergic _ Working_Congruence	,284	,490	,218	,000	,000
Employee_Engangement	,023	,012	,131	,794	,000

Sumber: Hasil Output SEM, 2024

Sedangkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.31
Pengaruh Tidak Langsung

	Work_Pas sion	Job_Craf ting	Meaningful_ Work	Sinergic Working Congruen ce	Employee_Engan gement
Meaningful_Work	,000	,000	,000	,000	,000
Sinergic _ Working_Congru ence	,000	,200	,000	,000	,000
Employee_Engan gement	,226	,668	,173	,000	,000

Sumber: Hasil Output SEM, 2024

Rekapitulasi Koefisien / Standardized Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Berikut ini akan disampaikan mengenai rekapitulasi Standardized Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total yang tersaji pada tabel 4.30

**Tabel 4.32 Rekapitulasi Standardized
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total**

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)					
	Work Passion	Job Crafting	Meaningful Work	Sinergic Working Congruence	Employee engagement
Meaningful Work	0.000	0.916	0.000	0.000	0.000
Sinergic Working Congruence	0.284	0.490	0.218	0.000	0.000
Employee engagement	0.023	0.012	0.131	0.794	0.000
Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)					
	Work Passion	Job Crafting	Meaningful Work	Sinergic Working Congruence	Employee engagement
Meaningful Work	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Sinergic Working Congruence	0.000	0.200	0.000	0.000	0.000
Employee engagement	0.226	0.668	0.173	0.000	0.000
Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)					
	Work Passion	Job Crafting	Meaningful Work	Sinergic Working Congruence	Employee engagement
Meaningful Work	0.000	0.916	0.000	0.000	0.000
Sinergic Working Congruence	0.284	0.690	0.218	0.000	0.000
Employee engagement	0.249	0.679	0.304	0.794	0.000

Sumber : Data Primer Olah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung *Job Crafting*, *Meaningfull Work* dan *Work Passion* terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*. Dengan pengaruh langsung dari *Job Crafting*, *Meaningfull Work* dan *Work Passion* terhadap *Employee Engagement* didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Engagement* secara langsung diperoleh nilai sebesar 0,012 sedangkan secara tidak langsung, yakni pengaruh

Job Crafting terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence* diperoleh nilai sebesar 0,668, artinya *Sinergic Working Congruence* mampu memediasi pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Engagement*, karena pengaruhnya relatif lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa ketika mempertimbangkan *Sinergic Working Congruence* sebagai mediator, *Job Crafting* memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap *Employee Engagement*. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan *Employee Engagement* lebih dipengaruhi oleh bagaimana *Job Crafting* berkontribusi pada terciptanya *Sinergic Working Congruence* daripada pengaruh langsung dari *Job Crafting* itu sendiri. Dengan kata lain, *Job Crafting* meningkatkan *Employee Engagement* terutama melalui penciptaan sinergi dan keselarasan kerja yang lebih baik antara karyawan dengan perusahaan.

2. Pengaruh *Meaningfull Work* terhadap *Employee Engagement* secara langsung diperoleh nilai sebesar 0.131 sedangkan secara tidak langsung, yakni pengaruh *Meaningfull Work* terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence* diperoleh nilai sebesar 0.173, artinya *Sinergic Working Congruence* mampu memediasi pengaruh *Meaningfull Work* terhadap *Employee Engagement*, karena pengaruhnya relatif lebih besar. Ini berarti bahwa *Meaningful Work* tidak hanya secara langsung meningkatkan *Employee Engagement* tetapi juga melalui peningkatan *Sinergic Working Congruence*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika mempertimbangkan *Sinergic Working Congruence* sebagai mediator, *Meaningfull Work* memiliki pengaruh yang cukup positif terhadap *Employee Engagement*, meskipun tidak terlalu besar.

Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *Employee Engagement* secara efektif, organisasi perlu memastikan bahwa pekerjaan yang bermakna tidak hanya meningkatkan keterikatan karyawan secara langsung, tetapi juga melalui penciptaan keselarasan dan kerja sinergis di antara karyawan dengan perusahaan. Perusahaan sebaiknya tidak hanya berfokus pada upaya untuk membuat pekerjaan lebih bermakna bagi karyawan, tetapi juga memperhatikan bagaimana *Meaningful Work* dapat menciptakan lingkungan kerja yang sinergis dan selaras. Ini bisa mencakup upaya untuk meningkatkan kolaborasi, komunikasi, dan integrasi tugas antar karyawan. Dengan kata lain, *Sinergic Working Congruence* memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara *Meaningful Work* dan *Employee Engagement*.

3. Pengaruh *Work Passion* terhadap *Employee Engagement* secara langsung diperoleh nilai sebesar 0.023. Ini menunjukkan bahwa *Work Passion* memiliki pengaruh yang sangat kecil dan tidak signifikan terhadap *Employee Engagement*. Sedangkan secara tidak langsung, yakni pengaruh *Work Passion* terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence* diperoleh nilai sebesar 0.226. Hal ini menunjukkan bahwa ketika mempertimbangkan *Sinergic Working Congruence* sebagai mediator, *Work Passion* memiliki pengaruh yang jauh lebih besar terhadap *Employee Engagement* dibandingkan pengaruh langsungnya. Artinya *Sinergic Working Congruence* secara signifikan mampu memediasi pengaruh *Work Passion* terhadap *Employee Engagement*, karena pengaruhnya relatif lebih besar. Hasil ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* lebih dipengaruhi oleh

bagaimana *Work Passion* berkontribusi pada terciptanya *Sinergic Working Congruence* daripada pengaruh langsung dari *Work Passion* itu sendiri. Dengan kata lain, *Work Passion* meningkatkan *Employee Engagement* terutama melalui penciptaan sinergi dan keselarasan kerja yang lebih baik di antara karyawan dengan perusahaan. Perusahaan sebaiknya bisa melakukan berbagai macam cara dan strategi yang tidak hanya mendorong *Work Passion* pada diri karyawan, tetapi juga memastikan bahwa proses *Work Passion* menghasilkan *Sinergic Working Congruence*, seperti adanya upaya melibatkan karyawan dalam pelatihan, kebijakan, dan budaya kerja yang mendorong kolaborasi yang sinergis dan harmonisasi tugas di tempat kerja sehingga akan meningkatkan keterikatan karyawan. Karena karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih terlibat ketika mereka bekerja dalam lingkungan yang sinergis dan selaras.

4.6. Pengujian Hipotesis

Setelah semua asumsi dapat dipenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Pengujian 8 hipotesis penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) dari suatu hubungan kausalitas dari hasil pengolahan SEM.

Berikut ini adalah hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia berdasarkan pengaruh langsung.

Tabel 4.33 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
Job Crafting→ Employee engagement	0.015	0.142	0.106	0.916	H ₁ ditolak/tidak didukung
Job Crafting→ Meaningful Work	0,960	0.071	7,320	***	H ₂ diterima/didukung
Meaningful Work→ Employee engagement	0.128	0.063	2,030	0.042	H ₃ diterima/didukung
Work Passion→ Employee engagement	0.026	0.077	0.338	0.735	H ₆ ditolak/tidak didukung
Sinergic Working Congruence → Employee engagement	0.902	0.124	7,283	***	H ₈ diterima/didukung

Sumber : Data Primer Olah, 2024

Berikut ini adalah hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia berdasarkan pengaruh tidak langsung.

Tabel 4.34 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effects	Keterangan Hasil
Job Crafting→ Sinergic Working Congruence → Employee engagement	0.012	0.668	0.679	H ₄ diterima/didukung
Meaningful Work→ Sinergic Working Congruence → Employee engagement	0.131	0.173	0.304	H ₅ diterima/didukung
Work Passion→ Sinergic Working Congruence → Employee engagement	0.023	0.226	0.249	H ₇ diterima/didukung

Sumber : Data Primer Olah, 2024

Berikut ini adalah rekapitulasi hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung.

Tabel 4.35 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Pengaruh	Keterangan
Job Crafting→ Employee engagement	Pengaruh positif tidak signifikan	H ₁ ditolak/tidak didukung
Job Crafting→ Meaningful Work	Pengaruh positif signifikan	H ₂ diterima/didukung
Meaningful Work→ Employee engagement	Pengaruh positif signifikan	H ₃ diterima/didukung
Job Crafting→ Sinergic Working Congruence → Employee engagement	Pengaruh positif signifikan	H ₄ diterima/didukung
Meaningful Work→ Sinergic Working Congruence → Employee engagement	Pengaruh positif signifikan	H ₅ diterima/didukung
Work Passion→ Employee engagement	Pengaruh positif tidak signifikan	H ₆ ditolak/tidak didukung
Work Passion→ Sinergic Working Congruence → Employee engagement	Pengaruh positif signifikan	H ₇ diterima/didukung
Sinergic Working Congruence → Employee engagement	Pengaruh positif signifikan	H ₈ diterima/didukung

Sumber : Data Primer Olah, 2024

Terdapat 8 hipotesis dalam penelitian, secara analisis akhir diperoleh bahwa 6 hipotesis diterima dan 2 hipotesis ditolak.

4.6.1 Hasil Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Employee Engagement*)

Hipotesis diterima jika $CR \geq 1.96$ dan $P \leq 0.05$. *Job crafting* secara signifikan tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *Job crafting* terhadap *employee engagement* menunjukkan nilai CR sebesar 0.106 dan dengan probabilitas sebesar 0.916. Kedua nilai tersebut diperoleh tidak memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai CR 0.106 yang lebih kecil dari 1,96 dan probabilitas 0.916 yang lebih besar dari 0,05, sehingga H1 ditolak.

Nilai koefisien yaitu 0,015 yang mengartikan adanya pengaruh positif artinya semakin baik *job crafting* maka *employee engagement* akan semakin baik,

begitu pula sebaliknya, namun pengaruh ini dinilai tidak signifikan. *Job crafting* memiliki konsekuensi yang menguntungkan untuk *employee engagement* karena *job crafting* memenuhi kebutuhan psikologis dasar (Bakker & Oerlemans, 2019). Karyawan yang secara proaktif mengubah lingkungan kerja sedemikian rupa sehingga menjadi lebih banyak ide dan tantangan akan lebih terikat pada pekerjaan (Bakker et al., 2012). Dengan bersikap proaktif, karyawan menemukan tantangan yang memotivasi dan terikat pada pemecahan masalah yang efektif, sehingga meningkatkan *engagement* (Hakanen et al., 2008). Karyawan yang secara proaktif mencari sumber daya dan tantangan baru lebih cenderung menunjukkan keterikatan yang lebih tinggi (Makikangas, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Reviews, 2020) ; (Vakola et al., 2021); (Vermooten et al., 2019); Karatepe, Osman M & Aram Eslamlou (2017); Stephani, Daniella & Jimmy Ellya Kurniawan (2018); Chen, Yen dan Tsai (2014); Siddiqi (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan *job crafting* terhadap *employee engagement*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Letona-Ibañez, Martinez-Rodriguez, Ortiz-Marques, Carrasco, & Amillano (2021) menyatakan bahwa *Job crafting* berpengaruh positif signifikan *engagement* melalui dimensi *job crafting* yaitu *Increasing structural job resources*, *Decreasing hindering job demand*, *Increasing social job resources* *Increasing challenging job demand*. Begitupula dalam penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa terdapat pengaruh *job crafting* terhadap *employee engagement*.

Tetapi meskipun banyak peneliti yang menyatakan bahwa *Job crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian ini

senada dengan yang dikemukakan oleh Wingerden, Derks & Bakker (2015), Aldrin, Neil & Netty Merdiaty (2019), Pradana & Suhariadi (2020), bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini bisa disebabkan karena adanya beberapa faktor yang berbeda satu sama lain, seperti dalam hal budaya organisasi, kepemimpinan, dan dukungan dari manajemen dapat keberadaannya bisa memengaruhi efektivitas *job crafting*. Jika lingkungan kerja tersebut tidak mendukung perubahan atau inisiatif individu, upaya *job crafting* mungkin tidak berhasil meningkatkan *employee engagement*.

Begitupun dengan adanya upaya dari karyawan untuk mengubah cara kerja atau tanggung jawab pekerjaan untuk melakukan *job crafting*, tetapi tidak selalu diterima dengan baik oleh manajemen atau rekan kerja, atau mungkin tidak membawa hasil yang diharapkan oleh karyawan, bisa juga tidak terlalu efektif dalam meningkatkan keterikatan. Karena tanpa dukungan dari manajemen atau kebijakan yang memfasilitasi *job crafting*, upaya tersebut mungkin tidak mampu memengaruhi tingkat *employee engagement*. Respons terhadap upaya *job crafting* yang dilakukan karyawan, dapat juga bervariasi antara individu. Beberapa karyawan mungkin merespon dengan lebih baik terhadap perubahan dalam tugas dan lingkungan kerja, sementara karyawan yang lain mungkin memerlukan dorongan tambahan atau insentif untuk lebih meningkatkan keterikatan mereka pada pekerjaan dan perusahaan.

Pengujian hipotesis tentang pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Engagement* yang tidak didukung atau ditolak juga bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti latar belakang pendidikan, latar belakang objek penelitian,

demografi, gambaran umum dari profil responden yang didapatkan dari hasil penelitian, serta dari hasil indeks tertinggi dan indeks terendah pada setiap variabel dari hasil penelitian yang dilakukan, sehingga dapat mempengaruhi perspektif hasil pengujian hipotesis yang didapatkan.

Penelitian ini meneliti pada objek perusahaan penyedia jasa logistik. Karakteristik pekerjaan pada perusahaan penyedia jasa logistik seringkali sangat terstruktur dan diatur dengan standar operasi prosedur (SOP) yang ketat. Walaupun hal tersebut tetap bisa membuat ruang bagi karyawan untuk melakukan *job crafting*, tetapi pengaruhnya menjadi terbatas atau tidak terlalu signifikan. Karena adanya pertimbangan bahwa karyawan harus mengikuti prosedur yang sudah ditentukan untuk memastikan efisiensi dan akurasi. Dalam lingkungan logistik, yang berfokus adalah pada efisiensi, ketepatan waktu, dan pengurangan kesalahan. *Job crafting* keberadaannya dapat mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan, tetapi tidak dianggap relevan atau penting dalam konteks ini karena modifikasi peran dapat mengganggu alur kerja yang sudah dioptimalkan. Selain itu juga budaya kerja di perusahaan logistik lebih tradisional dan hierarkis. Inisiatif untuk melakukan *job crafting* kurang mendapatkan dukungan dari manajemen atau bahkan dihambat oleh manajemen karena prioritas utama adalah mengikuti prosedur dan mencapai target operasional.

Sampel penelitian ini yang meneliti pada karyawan lulusan pendidikan tinggi Vokasi seringkali lebih berfokus pada keterampilan praktis dibandingkan teori. *Job Crafting* menjadi kurang relevan bagi mereka yang lebih menekankan keterampilan praktis dan operasional. Karyawan akan memiliki perasaan bahwa

job crafting menjadi kurang penting dibandingkan tugas yang sudah ditetapkan. Keterampilan praktis adalah keterampilan yang dapat langsung diterapkan dalam situasi nyata dan konkret di tempat kerja atau kehidupan sehari-hari, yang merupakan fokus utama dari pendidikan tinggi vokasi untuk terus meningkatkan keterampilan praktis lulusannya agar siap menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif. Keterampilan praktis melibatkan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tertentu dengan efisien dan efektif menggunakan alat, teknik, atau prosedur spesifik, yang diperoleh melalui latihan berulang dan pengalaman langsung, serta seringkali memiliki rutinitas kerja yang terstruktur dengan baik. Meskipun keterampilan praktis sangat penting karena dapat memastikan bahwa tugas-tugas sehari-hari berjalan dengan lancar dan efisien dan sesuai dengan yang diperlukan oleh dunia usaha, tetapi upaya *job crafting* dianggap kurang signifikan dalam konteks tertentu, terutama dalam mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan. Namun, ini bukan berarti *job crafting* menjadi tidak relevan atau tidak bermanfaat bagi karyawan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan praktis sering kali memiliki prosedur yang sudah baku dan standar operasional yang harus diikuti dengan ketat. Karyawan merasa bahwa mereka tidak memiliki ruang untuk mengubah atau menyesuaikan pekerjaan mereka secara signifikan. Dalam banyak pekerjaan praktis, efisiensi dan produktivitas menjadi prioritas utama. Karyawan merasa bahwa memodifikasi tugas mereka melalui *job crafting* bisa mengganggu alur kerja dan mengurangi produktivitas. Karyawan mungkin tidak menyadari potensi manfaat dari *job crafting* atau tidak tahu bagaimana melakukannya dalam konteks pekerjaan

mereka yang sangat teknis atau manual. Dalam beberapa organisasi, budaya kerja juga dapat tidak mendukung fleksibilitas atau inisiatif individu untuk mengubah cara kerja. Hal ini bisa membuat karyawan merasa tidak didorong untuk melakukan *job crafting* sehingga tidak terlalu berpengaruh pada keterikatan karyawan dengan signifikan. Oleh karenanya perlu pendekatan yang tepat, agar upaya *job crafting* yang dilakukan oleh perusahaan dapat memberikan manfaat yang signifikan bahkan bagi karyawan yang bekerja dalam pekerjaan praktis dan terstruktur, sehingga keberadaannya dapat mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan secara signifikan.

Gambaran umum responden berdasarkan masa kerja, didapatkan hasil bahwa sebagian besar merupakan karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun. Hal ini bisa memberikan pengaruh yang kurang signifikan terhadap tingkat *job crafting* yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Faktor yang dapat memberikan pengaruh yakni, karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun, sudah memiliki tingkat stabilitas dalam pekerjaan mereka, sudah menjadi karyawan tetap dan bisa jadi mereka masuk kategori kebosanan terhadap pekerjaannya, apabila tidak adanya upaya rotasi antar divisi oleh manajemen. Sehingga hal ini membuat karyawan sudah nyaman dengan pekerjaan mereka saat ini dan kurang tertarik atau kurang termotivasi untuk melakukan *job crafting* karena mereka sudah menemukan ritme kerja yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman mereka. Oleh karenanya keberadaan *job crafting* tidak cukup kuat untuk dapat mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan.

Gambaran umum responden berdasarkan usia, didapatkan hasil bahwa sebagian besar merupakan karyawan dengan usia 21-25 tahun sebesar 25,5% dan usia 26-30 tahun sebanyak 23,5%. Hal ini bisa memberikan pengaruh yang kurang signifikan terhadap tingkat *job crafting* yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Responden usia 21-25 tahun masuk dalam kategori Generasi Z. Generasi Z dikenal adaptif dan cenderung cepat menyesuaikan diri dengan perubahan. Mereka lebih mencari pengalaman kerja yang beragam dan dinamis. *Job crafting* yang melibatkan penyesuaian dalam pekerjaan yang sudah ada, kurang menarik bagi karyawan karena mereka lebih suka pengalaman baru yang berbeda daripada memodifikasi peran yang sudah ada. Mereka lebih memilih mencari kepuasan kerja melalui perubahan peran atau pekerjaan yang benar-benar baru. Responden usia 26-30 tahun, masih dalam fase eksplorasi karier dan masih berusaha memahami dan membentuk jalur karier mereka. Oleh karena itu, mereka tidak melihat *job crafting* sebagai prioritas utama, melainkan lebih fokus pada mencari peran yang tepat atau peluang yang dapat memberikan jalur karier yang mereka inginkan, tingkat kepuasan dan kesejahteraan yang lebih tinggi.

Gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan D3 (44,5%) cenderung lebih praktis dan terfokus pada operasional sehari-hari. Para lulusan D3 merasa tugas-tugas yang ada sudah sesuai dengan pelatihan mereka dan tidak memerlukan banyak penyesuaian atau *crafting*. Sedangkan lulusan Sarjana Terapan (Sarjana Terapan) dengan jumlah responden 43,5%, merupakan karyawan yang masih masuk kategori baru bergabung dalam pekerjaan mereka

dan lebih fokus pada pemenuhan tugas-tugas dasar sebelum merasa perlu untuk melakukan *job crafting*. Sehingga adanya upaya *job crafting* tidak terlalu memberikan pengaruh yang signifikan pada *employee engagement*.

Gambaran umum responden berdasarkan jabatan, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden mempunyai jabatan sebagai staff operasional (6%), staff *warehouse*, dan staf ekspor-impor (@ 5%). Staff operasional, *warehouse*, dan ekspor-impor seringkali memiliki tugas yang sangat terstruktur dan spesifik. Lingkungan kerja yang ketat dengan SOP yang jelas bisa membuat *job crafting* sulit diterapkan atau dirasa kurang relevan. Karyawan pada jabatan tersebut lebih fokus pada efisiensi dan kepatuhan daripada modifikasi peran mereka. Sehingga upaya *job crafting* yang dapat meningkatkan tingkat *engagement* pada karyawan dirasa kurang terlalu signifikan.

Apabila dilihat dari nilai indeks *employee engagement*, semua dimensi masuk dalam kategori tertinggi, untuk dimensi *vigor* masuk dalam capaian 72,3 atau masuk dalam kategori tinggi dan dimensi terendah yakni *absorption* masuk dalam capaian 71,3 atau masuk dalam kategori tinggi. Dimensi *Vigor* yang ditunjukkan oleh adanya semangat atau energi yang tinggi dari karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Ini bisa menunjukkan bahwa mereka puas dengan tugas mereka dan tidak merasa perlu melakukan *job crafting*. Oleh karenanya upaya yang dilakukan karyawan tidak terlalu mempunyai pengaruh yang signifikan bagi *employee engagement*. Sedangkan dimensi *absorption* (penyerapan) yang menunjukkan bahwa karyawan mungkin tidak sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka, bisa jadi karena tugas-tugas mereka kurang menantang atau

kurang sesuai dengan minat mereka. Namun, ini juga bisa berarti bahwa mereka merasa *job crafting* tidak akan meningkatkan keterikatan mereka karena lingkungan kerja yang kurang mendukung atau tugas yang terlalu kaku.

Apabila dilihat dari nilai indeks *job crafting*, hanya dimensi peningkatan sumber daya pekerjaan yang masuk dalam kategori tertinggi, dengan nilai capaian 71,4. Untuk dimensi lainnya masuk dalam kategori sedang. Meskipun ada usaha dari karyawan untuk meningkatkan sumber daya pekerjaan mereka (kategori tinggi), usaha ini tidak cukup untuk secara signifikan meningkatkan keterikatan karyawan secara keseluruhan. Pekerjaan dirasa tidak cukup menantang bagi banyak karyawan, sebagaimana tercermin dalam nilai paling rendah pada dimensi peningkatan kemampuan pekerjaan. Kurangnya tantangan ini bisa mengurangi keterikatan karyawan meskipun mereka memiliki sumber daya yang cukup. Selain itu juga bisa disebabkan adanya faktor lingkungan kerja yang tidak mendukung usaha-usaha *job crafting* yang dilakukan oleh karyawan. Seperti kurangnya dukungan dari manajemen, budaya kerja yang kaku, SOP yang terlalu ketat, atau kurangnya peluang untuk perubahan peran. Usia responden terbanyak 21-25 tahun atau masuk dalam Generasi Z juga mendominasi profil responden mungkin memiliki preferensi yang berbeda dalam pekerjaan. Mereka lebih menghargai fleksibilitas, inovasi, dan makna dalam pekerjaan daripada sumber daya pekerjaan yang melimpah.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, meskipun karyawan berusaha untuk melakukan *job crafting* dengan meningkatkan sumber daya pekerjaan, usaha ini tidak cukup kuat untuk meningkatkan keterikatan karyawan secara signifikan.

Faktor-faktor seperti kurangnya tantangan dalam pekerjaan, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan preferensi unik dari generasi Z berkontribusi terhadap penolakan hipotesis bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

4.6.2 Hasil Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Meaningfull Work*)

Hipotesis diterima jika $CR \geq 1.96$ dan $P \leq 0.05$. *Job crafting* secara signifikan berpengaruh terhadap *meaningful work*. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *Job crafting* terhadap *meaningful work* menunjukkan nilai CR sebesar 7,320 dan dengan probabilitas sebesar 0,00. Kedua nilai tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR 7,320 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,00 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 diterima.

Nilai koefisien yaitu 0,960 yang mengartikan adanya pengaruh positif artinya semakin baik *job crafting* maka *meaningful work* akan semakin baik, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Letona-Ibañez et al., (2021); (Hulshof et al., 2020) menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *meaningfull work*. Ketika karyawan melakukan *job crafting* dengan mengubah tugas, hubungan kerja atau interaksi mereka sesuai dengan kebutuhan, keinginan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, merupakan upaya yang dilakukan oleh mereka untuk menciptakan pengalaman dan pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang bermakna (*meaningful work*).

Peran organisasi dalam membantu karyawan mengubah pekerjaan sesuai dengan diri karyawan dapat menjadi alternatif yang berharga bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan aktivitas *job crafting* yang dilakukan karyawan untuk mengubah karakteristik pekerjaan. Aktivitas *job crafting* ini dapat membantu karyawan untuk membentuk tugas, lingkungan atau pola pikir karyawan agar terciptanya kondisi kerja yang lebih berarti dan bermakna bagi diri karyawan sendiri. Penelitian ini akan menguji secara empiris asumsi Wrzesniewski dan Dutton (2001) bahwa *job crafting* merupakan strategi proaktif untuk menjadikan pekerjaan lebih bermakna. Karyawan yang melakukan modifikasi pekerjaannya secara proaktif dapat mengoptimalkan kesesuaian antara pribadi dan pekerjaan. Konsekuensinya adalah pengalaman bekerja mereka menjadi bermakna (Tims, Derks, & Bakker, 2016).

Pengujian hipotesis tentang pengaruh *Job Crafting* terhadap *Meaningful Work* yang didukung bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti latar belakang pendidikan, latar belakang objek penelitian, demografi, gambaran umum dari profil responden yang didapatkan dari hasil penelitian, serta dari hasil indeks tertinggi dan indeks terendah pada setiap variabel dari hasil penelitian yang dilakukan, sehingga dapat mendukung perspektif hasil pengujian hipotesis yang didapatkan.

Penelitian ini meneliti pada objek perusahaan penyedia jasa logistik. Karakteristik pekerjaan pada perusahaan penyedia jasa logistik membutuhkan tuntutan tinggi untuk efisiensi, kecepatan, dan akurasi. Karyawan di sektor ini sering terlibat dalam pekerjaan yang berulang dan operasional, hal ini dapat bisa

menimbulkan tantangan dalam menemukan makna kerja (*meaningfull work*). *Job crafting* dalam konteks ini menjadi faktor penting bagi karyawan untuk menemukan makna dan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Karyawan di perusahaan logistik dapat menyesuaikan tugas-tugas mereka agar lebih sesuai dengan nilai-nilai pribadi dan tujuan hidup mereka. Misalnya, mereka bisa mengambil tanggung jawab tambahan yang lebih menarik atau menantang. Ketika karyawan merasa bahwa tugas-tugas mereka lebih sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan pribadi mereka, mereka lebih mungkin merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna. Ini penting dalam lingkungan logistik di mana pekerjaan bisa sangat berulang dan menantang. Karyawan dapat diberi lebih banyak kebebasan untuk membuat keputusan tentang bagaimana mereka menyelesaikan tugas-tugas mereka, seperti memilih metode kerja yang paling efisien atau kreatif. Rasa kontrol dan kepemilikan yang lebih besar atas pekerjaan mereka meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan mereka bermakna, karena mereka merasa lebih bertanggung jawab atas hasil kerja mereka dan memiliki kebebasan untuk membuat perubahan positif. Selain itu karyawan dapat mengatur ulang interaksi mereka dengan rekan kerja untuk meningkatkan kolaborasi dan dukungan sosial, seperti bekerja dalam tim untuk menyelesaikan masalah atau mengembangkan proyek baru. Hubungan sosial yang positif di tempat kerja meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan mereka bermakna karena karyawan merasa lebih terhubung dan didukung oleh rekan kerja mereka, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan memuaskan. Oleh karenanya upaya *job crafting* yang dilakukan oleh karyawan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap *meaningful work*.

Sampel penelitian ini meneliti pada karyawan lulusan pendidikan tinggi Vokasi Lulusan pendidikan tinggi vokasi biasanya memiliki keahlian teknis dan praktis yang langsung diterapkan di tempat kerja. Karyawan dengan keahlian teknis dan praktis dapat mengidentifikasi aspek-aspek pekerjaan yang paling mereka kuasai atau minati. Melalui upaya *job crafting*, karyawan bisa menyesuaikan atau mengatur ulang tugas mereka sehingga lebih fokus pada aspek-aspek ini, membuat pekerjaan lebih memuaskan dan relevan. Dengan menyesuaikan pekerjaan agar sesuai dengan minat dan nilai pribadi, karyawan merasa lebih terlibat secara emosional. Oleh karenanya hal ini dapat meningkatkan perasaan memiliki dan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Selain itu melalui upaya *job crafting*, karyawan dapat mengambil inisiatif untuk mempelajari teknik baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah ada. Ketika karyawan dapat menyesuaikan pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan keterampilan dan minat pribadi, mereka merasa pekerjaan mereka lebih relevan dan berharga. Ini menciptakan perasaan bahwa apa yang mereka lakukan penting dan memiliki dampak nyata. *Job crafting* memberikan karyawan dengan keahlian teknis dan praktis kesempatan untuk menyesuaikan pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan keterampilan dan minat pribadi, yang meningkatkan perasaan *meaningful work* karena mereka merasa pekerjaan mereka lebih relevan, memuaskan, dan memiliki dampak positif. Ini menghasilkan karyawan yang lebih termotivasi, puas, dan terlibat dalam pekerjaannya.

Gambaran umum responden berdasarkan masa kerja, didapatkan hasil bahwa sebagian besar merupakan karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun. Hal ini

bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengaruh upaya *job crafting* untuk meningkatkan *meaningful work* pada karyawan. Karyawan dengan masa kerja ini telah mengembangkan pemahaman yang baik tentang operasi perusahaan logistik. Karyawan berada pada tahap di mana mereka mencari makna lebih dalam pekerjaan mereka untuk mempertahankan motivasi dan kepuasan kerja. *Job crafting* memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan mereka agar lebih sejalan dengan tujuan pribadi dan profesional mereka, yang penting dalam lingkungan logistik yang dinamis.

Gambaran umum responden berdasarkan usia, didapatkan hasil bahwa sebagian besar merupakan karyawan dengan usia 21-25 tahun sebesar 25,5% dan usia 26-30 tahun sebanyak 23,5%. Hal ini bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengaruh upaya *job crafting* untuk meningkatkan *meaningful work* pada karyawan. Responden usia 21-25 tahun masuk dalam kategori generasi Z. Generasi Z dikenal adaptif dan cenderung cepat menyesuaikan diri dengan perubahan. Mereka lebih mencari pengalaman kerja yang beragam dan dinamis. Generasi Z juga generasi yang butuh validasi dan pengakuan untuk bisa diakui oleh banyak pihak. Generasi Z memiliki preferensi untuk pekerjaan yang bermakna dan memberikan dampak. Di perusahaan logistik, *job crafting* dapat membantu karyawan menemukan makna dengan cara menyesuaikan tugas-tugas operasional agar lebih menarik dan bervariasi. Generasi ini cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan inovasi, yang dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.

Gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan D3 (44,5%) dan lulusan Sarjana Terapan (Sarjana Terapan) dengan jumlah responden 43,5%. Lulusan D3 dan Sarjana Terapan memiliki latar belakang pendidikan yang cukup untuk memahami kompleksitas operasional logistik. Karyawan yang sudah paham kompleksitas operasional logistik dan memahami tugas pekerjaannya, seringkali melakukan berbagai upaya *job crafting* untuk semakin membuat karyawan bisa bekerja dengan lebih baik, lebih nyaman dan memungkinkan karyawan untuk menggunakan dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka secara optimal, serta berupa untuk terus meningkatkan dan membangun hubungan dengan relasi sosialnya. Oleh karenanya karyawan akan merasa bahwa pekerjaannya memiliki arti dan dampak yang besar bagi perusahaan dan masyarakat luas.

Gambaran umum responden berdasarkan jabatan, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden mempunyai jabatan sebagai staff operasional (6%), staff *warehouse*, dan staf ekspor-impor (@ 5%). Posisi ini sering kali melibatkan tugas-tugas rutin. *Job crafting* memungkinkan karyawan untuk menambahkan elemen variasi dan tanggung jawab tambahan dalam pekerjaan mereka, seperti mencari cara-cara inovatif untuk meningkatkan proses atau berkolaborasi lebih efektif dengan tim lain. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan makna dalam pekerjaan.

Apabila dilihat dari nilai indeks *meaningful work*, semua dimensi masuk dalam kategori sedang. Pekerjaan memiliki arti penting memiliki capaian 69 atau

kategori sedang. Karyawan merasa pekerjaan mereka penting, namun masih ada potensi untuk meningkatkan makna dengan lebih banyak keterikatan dalam pengambilan keputusan dan proyek strategis melalui upaya untuk melakukan *job crafting*. Aktivitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan memiliki capaian 68,7 atau kategori sedang. Karyawan merasakan makna dalam aktivitas mereka, namun peningkatan lebih lanjut dapat dicapai dengan *job crafting* yang lebih intensif. Pekerjaan memiliki arti yang besar pekerjaan memiliki capaian 69,1 atau kategori sedang. Pekerjaan dianggap penting dalam konteks kehidupan karyawan, namun peningkatan *job crafting* bisa lebih memperkuat perasaan ini.

Apabila dilihat dari nilai indeks *job crafting*, hanya dimensi peningkatan sumber daya pekerjaan yang masuk dalam kategori tertinggi, dengan nilai capaian 71,4. Karyawan berupaya untuk meningkatkan sumber daya pekerjaan mereka (kategori tinggi), yang sangat penting dalam memastikan kelancaran operasional dan mengatasi tantangan logistik. Usaha tersebut secara signifikan dapat meningkatkan makna pada karyawan, bahwa pekerjaan yang telah dilakukan mempunyai dampak yang besar tidak hanya bagi dirinya tetapi juga bagi perusahaan. Sedangkan untuk dimensi *job crafting* lainnya masuk dalam kategori sedang. Masih ada ruang untuk peningkatan dalam hal pengembangan tantangan pekerjaan dan perubahan tugas, yang bisa lebih meningkatkan perasaan *meaningful work*.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat dikatakan bahwa *Job crafting* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *meaningful work* terutama dalam konteks perusahaan logistik. Karyawan yang terlibat dalam *job crafting* cenderung

merasa pekerjaannya lebih bermakna, terutama ketika mereka memiliki kontrol lebih besar dalam menyesuaikan tugas dan lingkungan kerja mereka agar lebih sesuai dengan nilai dan tujuan pribadi mereka. Ini sangat relevan dalam perusahaan logistik yang membutuhkan efisiensi tinggi dan keterikatan karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Optimalisasi dimensi *job crafting* lainnya dapat lebih meningkatkan perasaan *meaningful work* dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

4.6.3 Hasil Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh *Meaningfull Work* Terhadap *Employee Engagement*)

Hipotesis diterima jika $CR \geq 1.96$ dan $P \leq 0.05$. *Meaningful work* secara signifikan berpengaruh terhadap *employee engagement*. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *Meaningful work* terhadap *employee engagement* menunjukkan nilai CR sebesar 2,030 dan dengan probabilitas sebesar 0.042. Kedua nilai tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H3 yaitu nilai CR 2,030 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0.042 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H3 diterima.

Nilai koefisien yaitu 0,128 yang mengartikan adanya pengaruh positif artinya semakin baik *meaningful work* maka *employee engagement* akan semakin baik, begitu pula sebaliknya. Salah satu cara untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan (*employee engagement*) adalah dengan menumbuhkan kebermaknaan (*meaningful work*) di tempat kerja.

Seperti yang dikatakan Bakker (2004), bahwa selain *job crafting*, penting bagi seorang karyawan untuk bisa menemukan *meaning* dan *value* dalam pekerjaan. Beberapa penelitian terdahulu telah mengaitkan *meaningfull work* dan *employee engagement*. Menurut King & Napa (1998), Kotter-Gruhn, Wiest, Zurek, & Scheibe (2009), Sheldon, Elliot, Kim & Kasser (2001), *meaningfull work* karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. Studi yang dilakukan oleh Fairlie (2011) juga menunjukkan korelasi yang kuat antara *employee engagement* dengan *meaningfull work*. Lebih lanjut, Fairlie (2011) menambahkan bahwa karyawan akan lebih *engaged* dalam pekerjaan yang menurut persepsi karyawan adalah pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*). Adanya kebermaknaan dalam bekerja (*meaningful work*) dapat menimbulkan perasaan positif dan membuat karyawan senang membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang bermakna merasa bahwa apa yang mereka lakukan memiliki tujuan dan dampak yang signifikan. Persepsi ini meningkatkan koneksi personal karyawan dengan pekerjaan dan perusahaan mereka, yang merupakan elemen penting dari *employee engagement*. Selain itu, ketika karyawan merasa pekerjaan mereka berarti, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berdedikasi. Mereka merasa lebih puas dan peduli terhadap hasil kerja mereka, yang secara langsung mempengaruhi tingkat keterikatan mereka.

Industri logistik seringkali membutuhkan kerja keras dan dedikasi tinggi. Pekerjaan yang bermakna membantu karyawan mengatasi tuntutan ini dengan

lebih baik. Pekerjaan yang bermakna memberikan karyawan motivasi intrinsik yang kuat. Ketika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak yang signifikan atau memberikan nilai yang penting, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan dedikasi yang tinggi. Pekerjaan yang bermakna memberikan pengertian yang jelas tentang tujuan dan kontribusi dari apa yang mereka lakukan. Dalam industri logistik, di mana tugas-tugas mungkin terlihat rutin atau operasional, memiliki pemahaman tentang bagaimana tugas mereka berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan perusahaan atau pada layanan yang diberikan kepada pelanggan dapat meningkatkan rasa pentingnya pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna cenderung lebih berorientasi pada hasil dan berusaha untuk mencapai standar kinerja yang tinggi. Mereka memiliki dorongan internal untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka karena mereka percaya bahwa apa yang mereka lakukan memiliki konsekuensi yang penting. Secara keseluruhan, hal tersebut menyoroti bahwa memberikan makna pada pekerjaan dapat meningkatkan keterikatan karyawan, yang sangat penting terutama di industri dengan tuntutan tinggi seperti logistik. Perusahaan yang mampu mengkomunikasikan nilai dan dampak pekerjaan kepada karyawannya akan lebih sukses dalam mempertahankan tenaga kerja yang bersemangat dan produktif.

Pengujian hipotesis tentang pengaruh *Meaningful Work* terhadap *Employee Engagement* yang didukung juga bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti latar belakang pendidikan, latar belakang objek penelitian, demografi, gambaran umum dari profil responden yang didapatkan dari hasil penelitian, serta

dari hasil indeks tertinggi dan indeks terendah pada setiap variabel dari hasil penelitian yang dilakukan, sehingga dapat mempengaruhi perspektif hasil pengujian hipotesis yang didapatkan.

Penelitian ini meneliti pada objek perusahaan penyedia jasa logistik. Perusahaan logistik menghadapi tantangan operasional yang tinggi, termasuk efisiensi, kecepatan, dan akurasi. Karyawan sering terlibat dalam pekerjaan rutin dan operasional yang bisa meningkatkan kebermaknaan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa tugas mereka bermakna, karyawan akan lebih mungkin merasa terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Ini relevan dalam lingkungan logistik di mana pekerjaan sering kali berulang dan menantang

Gambaran umum responden berdasarkan masa kerja, didapatkan hasil bahwa sebagian besar merupakan karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun. Hal ini bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *meaningful work* yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Faktor yang dapat memberikan pengaruh yakni, karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun, sudah memiliki tingkat stabilitas dalam pekerjaan mereka, sudah menjadi karyawan tetap, dan telah melewati tahap adaptasi awal dan mencari makna lebih dalam dalam pekerjaan mereka untuk mempertahankan motivasi. *Meaningful work* membantu karyawan merasa pekerjaan mereka penting dan relevan, yang dapat meningkatkan *engagement* secara signifikan.

Gambaran umum responden berdasarkan usia, didapatkan hasil bahwa sebagian besar merupakan karyawan dengan usia 21-25 tahun sebesar 25,5% dan usia 26-30 tahun sebanyak 23,5%. Hal ini bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *meaningful work* yang dapat meningkatkan keterikatan

karyawan. Responden usia 21-25 tahun masuk dalam kategori Generasi Z. Karyawan muda, terutama generasi Z, dikenal adaptif, kreatif, cenderung cepat menyesuaikan diri dengan perubahan. Mereka generasi yang suka mencari pengalaman kerja yang beragam dan dinamis, dan mencari pekerjaan yang bermakna dan berdampak bagi dirinya, yaitu pekerjaan yang memberikan rasa tujuan dan kontribusi yang nyata. Sehingga karyawan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka ketika mereka merasakan bahwa pekerjaan tersebut memiliki makna. Keterikatan ini bisa meningkat karena mereka merasa pekerjaan mereka tidak hanya sekedar rutinitas, tetapi juga berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar. Dalam konteks perusahaan logistik, karyawan mungkin akan merasa lebih termotivasi jika mereka dapat melihat dampak langsung dari pekerjaan mereka terhadap keseluruhan operasional perusahaan. Misalnya, jika karyawan dapat melihat bagaimana kontribusi mereka membantu memperlancar pengiriman barang atau meningkatkan efisiensi operasional, mereka akan merasa bahwa pekerjaan mereka lebih berharga dan berpengaruh. Oleh karena itu, adanya pemahaman dan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki arti dan dampak yang tidak hanya bagi dirinya, juga bagi perusahaan, dapat memberikan pengaruh yang signifikan pada keterikatan karyawan.

Gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan D3 (44,5%) cenderung lebih praktis dan terfokus pada operasional sehari-hari. Para lulusan D3 dan S1 memiliki latar belakang pendidikan yang cukup untuk memahami dan menghargai kompleksitas pekerjaan mereka. Keterampilan dan pengetahuan yang

diperoleh selama pendidikan, seperti keahlian dalam analisis data, dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari untuk meningkatkan efisiensi dan memecahkan masalah kompleks. Hal ini memberikan rasa pencapaian dan memvalidasi keterampilan yang telah dipelajari. Rasa pencapaian dan validasi tersebut memberikan perasaan pada karyawan bahwa pekerjaan mereka berkontribusi secara signifikan dan memiliki dampak besar bagi perusahaan, sehingga berdampak pada tingkat *employee engagement* yang tinggi. Begitupula lulusan D3 dan S1 sering terlibat dalam proyek-proyek dan tugas-tugas dalam pekerjaan yang memanfaatkan pengetahuan dan keahlian akademis mereka. Pengetahuan dan keahlian yang diperoleh dari pendidikan tinggi vokasi membantu karyawan membuat keputusan yang lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan. Karena itu, mereka merasa bahwa pengetahuan dan keterampilan mereka dihargai dan diperlukan oleh perusahaan, yang memunculkan perasaan bahwa pekerjaan mereka memiliki arti yang penting dan besar, sehingga menciptakan *meaningful work* dan *employee engagement* yang tinggi.

Gambaran umum responden berdasarkan jabatan, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden mempunyai jabatan sebagai staff operasional (6%), staff *warehouse*, dan staf ekspor-impor (@ 5%). Staff operasional, *warehouse*, dan ekspor-impor seringkali memiliki tugas yang rutin, berulang, sangat terstruktur dan spesifik. Ketika karyawan memahami bahwa tugas-tugas rutin yang mereka lakukan berkontribusi langsung pada keberhasilan operasi logistik dan kepuasan pelanggan, mereka akan merasa pekerjaan mereka lebih bermakna. Selain itu ketika karyawan melihat bahwa pekerjaan mereka dihargai dan berkontribusi

langsung pada kepuasan pelanggan, mereka merasa pekerjaan yang mereka lakukan juga bermakna. Ini meningkatkan keterikatan mereka karena mereka melihat dampak nyata dari upaya mereka. Ketika karyawan melihat bahwa pekerjaan mereka berkontribusi langsung pada kepuasan pelanggan, mereka merasa pekerjaan mereka memiliki nilai lebih besar, yang meningkatkan *engagement* mereka. Contohnya karyawan di departemen ekspor-impor bertanggung jawab untuk memastikan semua dokumen pengiriman internasional lengkap dan sesuai dengan regulasi. Ketika perusahaan memberikan akses kepada karyawan di departemen ekspor-impor tersebut untuk melihat *feedback* dari pelanggan yang puas atas kinerja perusahaan terhadap pengiriman tepat waktu dan tanpa masalah bea cukai, bisa menimbulkan makna (*meaningful work*) yang signifikan pada diri karyawan bahwa hasil *feedback* dari pelanggan yang puas tersebut, sebagai hasil dari kerja keras mereka dalam menyiapkan dokumen dengan benar.

Apabila dilihat dari nilai indeks *employee engagement*, semua dimensi masuk dalam kategori tertinggi, untuk dimensi *vigor* masuk dalam capaian 72,3 atau masuk dalam kategori tinggi dan dimensi terendah yakni *absorption* masuk dalam capaian 71,3 atau masuk dalam kategori tinggi. Dimensi *Vigor* yang ditunjukkan oleh adanya semangat atau energi yang tinggi dari karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat *vigor* yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan produktif. Semangat dan energi tersebut akan meningkatkan keterikatan karyawan dalam pekerjaan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Ketika karyawan merasa bahwa

pekerjaan mereka memiliki makna dan relevansi, mereka lebih mungkin merasa bersemangat dan energik. Rasa makna ini dapat memperkuat keterikatan karyawan dengan pekerjaan. *Absorption* mencerminkan sejauh mana karyawan terfokus dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup kemampuan karyawan untuk sepenuhnya larut dalam pekerjaan mereka dan merasakan waktu yang berlalu tanpa disadari. Karyawan dengan tingkat *absorption* yang tinggi terlibat secara mendalam dalam pekerjaan mereka. Mereka cenderung lebih terfokus dan produktif, serta merasakan kepuasan yang lebih besar dari pekerjaan mereka. Tingkat *absorption* yang tinggi sering kali berhubungan dengan pengalaman kerja yang positif. Karyawan yang merasa terhubung dan sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka lebih mungkin untuk merasa puas dan terlibat. Ketiga dimensi *vigor*, *absorption*, dan *dedication* saling berinteraksi untuk membentuk keseluruhan *employee engagement*. *Vigor* yang tinggi dapat meningkatkan *absorption*, dan sebaliknya, keterikatan mendalam yang tinggi dalam pekerjaan dapat memperkuat semangat dan energi karyawan. Begitupula dengan karyawan yang berdedikasi mungkin lebih bersemangat (*vigor*) dan lebih terfokus (*absorption*) dalam pekerjaan mereka karena mereka merasa pekerjaan mereka sangat penting dan memuaskan. Tingkat *vigor* dan *absorption* yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka. Ini menciptakan dasar yang kuat untuk *employee engagement*, di mana karyawan merasa bersemangat dan sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka. *Dedication* yang tinggi meningkatkan keterikatan karyawan dengan menciptakan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap

pekerjaan mereka. Hal ini memperkuat *vigor* dan *absorption*, sehingga meningkatkan keseluruhan *employee engagement*. Secara keseluruhan, dimensi *vigor* dan *absorption* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan merasa energik, bersemangat, dan terlibat secara mendalam dalam pekerjaan mereka, yang merupakan komponen kunci dari *employee engagement*. Sedangkan *dedication* merupakan dimensi yang juga penting bagi *employee engagement* untuk melengkapi *vigor* dan *absorption*. Karyawan yang merasa terdedikasi terhadap pekerjaan mereka menunjukkan komitmen dan motivasi tinggi, yang berkontribusi pada semangat, rasa kebermaknaan (*meaningful work*) yang mendalam, kepuasan kerja, dan menciptakan keterikatan yang lebih tinggi secara keseluruhan.

Apabila dilihat dari nilai indeks *meaningful work*, semua dimensi masuk dalam kategori sedang. *Meaningful work* yang berada dalam kategori sedang dapat memiliki pengaruh signifikan pada *employee engagement*. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna, meskipun tidak sangat tinggi, cenderung lebih terlibat dibandingkan dengan mereka yang tidak merasakan makna sama sekali. Namun, keterikatan ini mungkin tidak mencapai potensi penuh jika makna yang dirasakan lebih kuat. Karyawan yang merasakan makna dalam pekerjaan mereka, meskipun dalam kategori sedang, akan menunjukkan keterikatan yang moderat. Karyawan akan lebih termotivasi dan lebih terhubung dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan mereka yang tidak merasakan makna sama sekali. Secara keseluruhan, meskipun nilai indeks *meaningful work* dalam kategori sedang menunjukkan adanya makna dalam pekerjaan, ada potensi

untuk meningkatkan keterikatan dengan memperdalam dan memperkuat rasa makna yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan yang merasakan makna yang lebih kuat dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki keterikatan yang lebih tinggi dan lebih bersemangat dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks perusahaan jasa logistik, karyawan di perusahaan jasa logistik merasa bahwa pekerjaan mereka penting karena kontribusi mereka terhadap kelancaran distribusi barang dan layanan pelanggan. Namun, jika makna pekerjaan tidak dirasakan secara mendalam atau konsisten, karyawan bisa merasa bahwa kontribusi mereka kurang terlihat atau dihargai. Meskipun aktivitas harian seperti pengelolaan inventaris, pemrosesan pesanan, atau pengiriman barang memiliki makna, kontribusi mereka terhadap hasil akhir perusahaan mungkin tidak selalu jelas. Meskipun demikian, rasa makna ini tetap dapat berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.

Oleh karenanya, berdasarkan hasil analisis diatas, *meaningful work* dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap *employee engagement* di perusahaan logistik dengan memberikan tugas yang variatif dan menantang, meningkatkan rasa kepemilikan dan kontrol, memperkuat interaksi sosial, serta mengurangi stres dan *burnout*, perusahaan logistik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi karyawan. Ini tidak hanya meningkatkan *engagement*, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan.

4.6.4 Hasil Pengujian Hipotesis 4 (Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*)

Sinergic Working Congruence memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Engagement*. Hal ini dibuktikan dengan adanya pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Engagement* secara langsung diperoleh nilai sebesar 0,012 sedangkan secara tidak langsung, yakni pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence* diperoleh nilai sebesar 0,668, artinya *Sinergic Working Congruence* mampu memediasi pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Engagement*, karena pengaruhnya relatif lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa sinergi dan kesesuaian yang baik antara berbagai elemen pekerjaan (seperti tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia) dapat memperkuat pengaruh positif *job crafting* terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*). Dengan adanya *Sinergic Working Congruence*, upaya *job crafting* menjadi lebih efektif. Karyawan yang merasa didukung oleh lingkungan kerja yang sinergis dan sesuai lebih mampu untuk menyesuaikan pekerjaan mereka dengan cara yang meningkatkan *engagement*.

Sinergic Working Congruence atau kongruensi kerja sinergis adalah konsep di mana semua bagian dari organisasi, termasuk individu, tim, dan departemen, bekerja secara harmonis untuk mencapai tujuan bersama. *Sinergic Working Congruence* adalah konsep yang menekankan keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia melalui lima dimensi utama: keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi, keselarasan kompetensi karyawan dengan

tuntutan pekerjaan (*job demand*), keselarasan dengan rekan kerja, keselarasan kepribadian dengan lingkungan organisasi, dan keselarasan bidang kerja dengan fasilitas kerja.

Ketika terdapat sinergi dan keselarasan dalam tujuan antara individu dan organisasi, karyawan lebih mampu untuk melakukan *job crafting*, yaitu tindakan proaktif karyawan untuk membentuk kembali pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan minat, kekuatan, dan kebutuhan mereka. Pekerjaan yang mencakup berbagai aktivitas memberikan karyawan kesempatan untuk menggunakan beragam keterampilan dan kemampuan (Berg et al., 2010). *Sinergic Working Congruence* memastikan bahwa fasilitas kerja dan dukungan yang dibutuhkan karyawan tersedia, yang memungkinkan karyawan untuk melakukan *job crafting* dengan lebih efektif. Dengan sumber daya yang memadai, karyawan merasa lebih energik (*vigor*) dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka (*dedikasi*) sehingga sangat terkonsentrasi dan terfokus untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Keselarasan antara kompetensi karyawan dan tuntutan pekerjaan membantu mengurangi stres dan beban kerja yang berlebihan, hal ini dikarenakan karyawan memiliki pemahaman dan pengetahuan yang lebih baik karena mempunyai kompetensi yang selaras dengan tuntutan pekerjaan sehingga akan merasa lebih percaya diri dalam menangani tugas-tugas tersebut. Hal ini membuat mereka merasa lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan tanpa terlalu banyak stres yang ditimbulkan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, juga cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan

tugas-tugas pekerjaan. Mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik, tanpa perlu merasa terlalu tertekan oleh batas waktu yang ketat. *Sinergic Working Congruence* memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompetensi karyawan, yang mendorong pengembangan keterampilan dan kemampuan yang lebih tinggi. Dengan tuntutan yang lebih dapat di *manage* dengan baik dan tantangan yang tepat dalam pekerjaan, karyawan dapat lebih fokus dan terserap dalam pekerjaan mereka, meningkatkan keterikatan dan energi karyawan dalam menyelesaikan tugas (*absorption* dan *vigor*).

Keselarasan dengan rekan kerja dan lingkungan organisasi mendukung interaksi sosial yang positif dan kolaborasi yang efektif. Hubungan yang baik dengan rekan kerja meningkatkan rasa memiliki dan semangat kerja (*dedikasi*), serta energi yang lebih tinggi (*vigor*). Dalam industri logistik, kerja sama antar berbagai departemen seperti operasional, administrasi, dan layanan pelanggan sangat penting. *Sinergic Working Congruence* mendorong kolaborasi dengan tim dan mitra industri yang lebih baik, sehingga karyawan dapat lebih mudah melakukan *job crafting* karena mereka mendapatkan dukungan dan umpan balik yang positif dari berbagai tim. Komunikasi yang efektif, penerimaan dan pemahaman terhadap diversitas yang dimiliki karyawan, memungkinkan perusahaan untuk dapat menyediakan sumber daya yang sesuai untuk mendukung berbagai gaya dan preferensi kerja, seperti menyediakan pelatihan tambahan, akses ke teknologi yang diperlukan, atau dukungan dalam hal fleksibilitas kerja. Hal tersebut memungkinkan karyawan untuk mendapatkan umpan balik yang berguna. Ketika diversitas karyawan dihargai dan diakui, karyawan merasa lebih

nyaman untuk membawa keunikan dan perspektif mereka masing-masing ke dalam proses *job crafting*, karyawan cenderung lebih terlibat dalam proses pekerjaan dan lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasilnya. Hal ini dapat mendorong mereka untuk aktif mencari cara-cara untuk mengoptimalkan pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan pelanggan agar lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan pelanggan.

Oleh karenanya, *Sinergic Working Congruence* dapat memastikan bahwa kelima dimensi dalam *Job crafting* yang digambarkan adanya pekerjaan yang memerlukan variasi aktivitas (*job variety*) ini sejalan dengan minat dan kemampuan karyawan, sehingga mereka merasa lebih termotivasi dan terlibat; adanya *autonomy* memberikan karyawan kebebasan untuk mengatur bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. Dengan adanya dukungan dan keselarasan yang baik, karyawan dapat merasa lebih *empowered* untuk membuat keputusan dan menyesuaikan pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesional mereka; Umpan balik (*feedback*) yang jelas memungkinkan karyawan untuk mengetahui bagaimana performa mereka dan area mana yang memerlukan perbaikan. *Sinergic Working Congruence* membantu menciptakan lingkungan di mana umpan balik ini tidak hanya diberikan secara teratur tetapi juga diterima dengan baik, yang memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan keterikatan mereka; adanya peluang pengembangan bagi karyawan dan belajar adalah kunci untuk keterikatan karyawan. *Sinergic Working Congruence* memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peluang karir yang relevan, yang semuanya mendorong mereka

untuk tetap terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka; dan dukungan dari atasan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Atasan yang mendukung dan terbuka untuk mendengarkan kebutuhan karyawan membantu menciptakan kondisi di mana *job crafting* dapat terjadi dengan lebih mudah dan efektif.

Ketika kelima dimensi ini terpenuhi melalui upaya *Job Crafting* yang didukung oleh *Sinergic Working Congruence*, karyawan lebih cenderung mengalami pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan mencapai keseimbangan optimal antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi mereka, hal ini dapat menghasilkan peningkatan keterikatan (*employee engagement*) yang lebih tinggi pada karyawan, karena karyawan yang mampu menyesuaikan pekerjaan mereka agar sesuai dengan kebutuhan dan minat mereka akan merasa lebih termotivasi dan terlibat. Dengan demikian, kombinasi antara *job crafting* dan *Sinergic Working Congruence* dapat menghasilkan tingkat *engagement* yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa *Sinergic Working Congruence* memainkan peran penting dalam memediasi dan memperkuat pengaruh *job crafting* terhadap *employee engagement*. Organisasi yang ingin meningkatkan keterikatan karyawan harus fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di mana karyawan merasa didukung dalam upaya mereka untuk menyesuaikan pekerjaan mereka.

4.6.5 Hasil Pengujian Hipotesis 5 (Pengaruh *Meaningfull Work* Terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*)

Sinergic Working Congruence memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *Meaningfull Work* terhadap *Employee Engagement*. Hal ini dibuktikan dengan analisis pengaruh *Meaningfull Work* terhadap *Employee Engagement* secara langsung diperoleh nilai sebesar 0.131 sedangkan secara tidak langsung, yakni pengaruh *Meaningfull Work* terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence* diperoleh nilai sebesar 0.173, artinya *Sinergic Working Congruence* mampu memediasi pengaruh *Meaningfull Work* terhadap *Employee Engagement*, karena pengaruhnya relatif lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa sinergi dan kesesuaian yang baik antara berbagai elemen pekerjaan (seperti tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia) dapat memperkuat pengaruh positif *meaningful work* terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Sinergic Working Congruence adalah konsep yang menekankan keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia dipandang melalui lima keselarasan utama: nilai individu dengan nilai organisasi, kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan (*job demand*), keselarasan dengan rekan kerja, keselarasan kepribadian dengan lingkungan organisasi, dan keselarasan bidang kerja dengan fasilitas kerja.

Ketika nilai-nilai individu sejalan dengan nilai-nilai organisasi, karyawan merasakan bahwa pekerjaan mereka memiliki arti penting dan selaras dengan tujuan pribadi mereka. Hal ini meningkatkan rasa makna dalam pekerjaan.

Keselarasan ini memperkuat *Sinergic Working Congruence* dengan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terhubung secara emosional dengan organisasi, yang meningkatkan *employee engagement* pada diri karyawan.

Karyawan yang kompetensinya sesuai dengan tuntutan pekerjaan (*job demand*) merasa lebih percaya diri dan mampu, sehingga pekerjaan menjadi lebih bermakna. Dengan keselarasan ini, *Sinergic Working Congruence* memastikan karyawan dapat memenuhi dan bahkan melampaui tuntutan pekerjaan, yang meningkatkan vigor dan dedikasi pada diri karyawan, yang merupakan cerminan bahwa karyawan mempunyai *employee engagement* yang baik.

Adanya Keselarasan dengan rekan kerja dimana karyawan membina hubungan baik dengan rekan kerja meningkatkan rasa kepemilikan dan makna dalam pekerjaan, karena kerja sama yang harmonis memperkuat tujuan bersama. Terciptanya *Sinergic Working Congruence* yang baik dengan rekan kerja menciptakan lingkungan yang mendukung, meningkatkan *absorption* karyawan dalam tugas mereka. Keselarasan Kepribadian dengan lingkungan organisasi dalam konteks *Job Description* membantu karyawan merasa nyaman dan termotivasi, yang menambah makna dalam pekerjaan mereka. Dengan kepribadian yang cocok, karyawan lebih mudah beradaptasi dan merasa bahwa pekerjaan mereka signifikan, meningkatkan *employee engagement*.

Keselarasan bidang kerja dengan fasilitas kerja organisasi yang mendukung pekerjaan membantu karyawan bekerja lebih efektif dan efisien, meningkatkan persepsi terhadap pentingnya pekerjaan mereka. *Sinergic Working Congruence* yang melibatkan fasilitas yang tepat memungkinkan karyawan fokus

dan menyelesaikan tugas dengan baik, meningkatkan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* mengacu pada tingkat energi dan ketahanan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Fasilitas yang tepat dan memadai, seperti peralatan kerja yang canggih, aplikasi penunjang kerja, *layout* dan ruang kerja yang nyaman, serta akses mudah ke sumber daya (misalnya ruang musholla atau ruang beribadah), dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan energi karyawan. Ketika karyawan memiliki fasilitas yang memadai, karyawan tidak perlu menghabiskan energi tambahan untuk mengatasi keterbatasan atau kekurangan dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini memungkinkan karyawan mempertahankan tingkat energi yang tinggi sepanjang hari kerja, bekerja dengan baik sehingga meningkatkan pengalaman *meaningful work* yang tinggi. Dedikasi mengacu pada komitmen, semangat, dan kebanggaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Fasilitas yang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja pada diri karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan menunjukkan bahwa organisasi menghargai dan mendukung karyawan. *Absorption* mengacu pada sejauh mana karyawan merasa sepenuhnya terlibat dan terlarut dalam pekerjaannya. Fasilitas kerja yang optimal, seperti ruang kerja yang bebas dari gangguan, alat kerja yang andal, dan teknologi yang mendukung, memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada tugas-tugas mereka tanpa gangguan. Ketika karyawan memiliki semua peralatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien, karyawan akan lebih mudah terlibat dalam pekerjaan dengan mendalam dan

terfokus. Hal ini meningkatkan *absorption*, dimana karyawan merasa lebih terlibat dan terlarut dalam pekerjaan mereka.

Dengan terciptanya keselarasan (*Sinergic Working Congruence*) dalam lima dimensi utama (nilai individu dengan nilai organisasi, kompetensi dengan tuntutan pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, keselarasan kepribadian dengan lingkungan organisasi, dan keselarasan bidang kerja dengan fasilitas kerja), memainkan peran penting dalam membantu karyawan menemukan dan meningkatkan makna dalam pekerjaan mereka (*meaningful work*), yang pada akhirnya dapat mengarah pada tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang lebih tinggi melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Organisasi yang ingin meningkatkan keterikatan karyawan harus fokus pada menciptakan dan mempertahankan (*Sinergic Working Congruence*) yang kuat, sehingga karyawan merasa pekerjaan mereka bermakna dan terlibat sepenuhnya dalam tugas mereka.

4.6.6 Hasil Pengujian Hipotesis 6 (Pengaruh *Work Passion* Terhadap *Employee Engagement*)

Hipotesis diterima jika $CR \geq 1.96$ dan $P \leq 0.05$. *Work passion* secara signifikan tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *Work passion* terhadap *employee engagement* menunjukkan nilai CR sebesar 0.338 dan dengan probabilitas sebesar 0.735. Kedua nilai tersebut tidak memenuhi syarat untuk penerimaan H6 yaitu nilai CR

0.338 yang lebih kecil dari 1,96 dan probabilitas 0.735 yang lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 ditolak.

Nilai koefisien yaitu 0,026 yang mengartikan adanya pengaruh positif artinya semakin baik *work passion* maka *employee engagement* akan semakin baik, begitu pula sebaliknya, namun pengaruh ini dinilai tidak signifikan. Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Akker (2002), Lisbona, Palaci, Salanova, & Frese (2018) menyatakan bahwa *passion* meliputi tiga dimensi pendukung (*supporting dimensions*) yang mencakup semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan *absorption*, yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *passion* dalam bekerja berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement*.

Hasil penelitian yang dilakukan Toth et al. (2021) dan Vallerand dkk. (2003) juga menyatakan bahwa *Work Passion* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement*. Karyawan yang melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan minat, kemauan dan dukungan diri dan melakukan aktifitas yang dianggap penting dan menarik, maka karyawan telah menginvestasikan waktu dan energi dengan maksimal. Oleh karenanya karyawan dengan *passion* yang tinggi terhadap pekerjaannya akan mencapai *employee engagement* yang tinggi.

Tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan Gillet, Vallerand, Lafrenière, & Bureau (2010); Repanier, Fernet, & Austin (2014) yang menyatakan bahwa *Work Passion* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti bahwa meskipun arah pengaruhnya positif, tetapi *work passion* tidak secara signifikan dapat meningkatkan *employee engagement*. Ada faktor-faktor lain mungkin lebih menentukan dalam meningkatkan *employee*

engagement, seperti kepuasan kerja, keterikatan sosial, dukungan organisasi, dan kondisi kerja semuanya memainkan peran dalam menentukan tingkat *engagement* karyawan. Selain itu pengujian hipotesis tentang pengaruh *Work Passion* terhadap *Employee Engagement* yang tidak didukung atau ditolak juga bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti latar belakang pendidikan, latar belakang objek penelitian, demografi, gambaran umum dari profil responden yang didapatkan dari hasil penelitian, serta dari hasil indeks tertinggi dan indeks terendah pada setiap variabel dari hasil penelitian yang dilakukan, sehingga dapat mempengaruhi perspektif hasil pengujian hipotesis yang didapatkan.

Penelitian ini meneliti pada objek perusahaan penyedia jasa logistik. Meskipun responden memiliki *passion* yang tinggi, lingkungan kerja di perusahaan penyedia jasa logistik mungkin tidak mendukung sepenuhnya penyerapan (*absorption*) karyawan ke dalam pekerjaan mereka. Hal ini bisa terjadi karena tingginya beban kerja, kurangnya dukungan manajerial, atau kurangnya kesempatan pengembangan karir. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan *burnout*, yang mengurangi keterikatan mereka. Karyawan mungkin merasa *overwhelmed* dan tidak mampu memberikan performa terbaik mereka. Contoh seorang karyawan logistik yang harus memproses pesanan tanpa henti mungkin kehilangan semangatnya meskipun awalnya sangat bersemangat dan memiliki antusiasme yang tinggi tentang pekerjaannya. Oleh karenanya *Work passion* yang tinggi mungkin tidak cukup untuk mengatasi efek negatif dari beban kerja yang berlebihan. Selain itu dukungan dari manajemen, kualitas interaksi dengan atasan, dan keseluruhan iklim, lingkungan dan budaya

kerja memainkan peran penting dalam *employee engagement*. Jika lingkungan kerja tidak mendukung atau ada kurangnya dukungan manajerial, *passion* karyawan tidak akan cukup untuk meningkatkan *engagement* secara signifikan. Karyawan yang merasa tidak didukung oleh manajer mereka mungkin merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi, meskipun mereka memiliki *passion* tinggi. Contohnya seorang karyawan yang sangat bersemangat tentang pekerjaannya tetapi bekerja di bawah manajer yang tidak memberikan *feedback* konstruktif atau dukungan emosional yang positif, mungkin tetap merasa tidak terlibat sepenuhnya pada perusahaan. Kesempatan untuk berkembang dan promosi sangat penting untuk menjaga *engagement* karyawan. Jika perusahaan tidak memberikan kesempatan tersebut, karyawan mungkin merasa *passion* mereka tidak dihargai atau tidak relevan, yang menghambat *engagement*. Contohnya karyawan logistik yang tidak melihat adanya peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan pelatihan tambahan akan merasa frustrasi, meskipun mereka memiliki *passion* tinggi untuk pekerjaan mereka. Begitupula dengan adanya lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak aman dapat mengurangi *engagement*, meskipun karyawan memiliki *passion* tinggi. Kondisi kerja yang buruk dapat mengganggu kenyamanan dan kesehatan karyawan, sehingga karyawan tidak dapat terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka. Contohnya pada perusahaan pergudangan, ketika karyawan yang awal mula bekerja disana mempunyai rasa semangat, *passion* yang tinggi pada pekerjaannya, tetapi kondisi di gudang tempat karyawan tersebut bekerja tidak memadai seperti kurangnya ventilasi atau pencahayaan yang buruk, juga dapat menghambat *engagement*

karyawan. Hasil yang menunjukkan bahwa *work passion* memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *employee engagement* menunjukkan bahwa meskipun karyawan yang memiliki *passion* tinggi mungkin lebih termotivasi, faktor-faktor lain yang negatif dalam lingkungan kerja dapat menghambat atau tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan mereka pada perusahaan.

Sampel penelitian ini yang meneliti pada karyawan lulusan pendidikan tinggi Vokasi. Karyawan lulusan pendidikan tinggi vokasi cenderung lebih berorientasi pada keterampilan praktis dan aplikasi langsung di lapangan daripada pada teori dan konsep abstrak. Hal ini dapat mempengaruhi bagaimana mereka memandang dan merasakan *passion* dalam pekerjaan mereka. Meskipun karyawan dengan keterampilan praktis yang tinggi mungkin memiliki *passion* yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, faktor-faktor lain seperti dukungan manajerial, peluang pengembangan karir, dan kondisi kerja secara keseluruhan mungkin lebih menentukan tingkat *engagement* mereka, sehingga *work passion* menjadi kurang signifikan atau kurang relevan dalam meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) pada perusahaan.

Gambaran umum responden berdasarkan masa kerja, didapatkan hasil bahwa sebagian besar merupakan karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun. Hal ini bisa memberikan pengaruh yang kurang signifikan terhadap tingkat *work passion* yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun memiliki pengalaman yang cukup untuk memahami dinamika pekerjaan dan organisasi, tetapi mereka mungkin juga menghadapi tantangan seperti

stagnasi karir atau beban kerja yang tinggi. Meskipun *passion* terhadap pekerjaan ada, pengalaman dan realitas pekerjaan sehari-hari, termasuk beban kerja dan kesempatan pengembangan, dapat mengurangi pengaruh *passion* terhadap *engagement*.

Gambaran umum responden berdasarkan usia, didapatkan hasil bahwa sebagian besar merupakan karyawan dengan usia 21-25 tahun sebesar 25,5% dan usia 26-30 tahun sebanyak 23,5%. Hal ini bisa memberikan pengaruh yang kurang signifikan terhadap tingkat *work passion* yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Responden usia 21-25 tahun masuk dalam kategori Generasi Z. Generasi Z, yang mendominasi profil usia responden dalam penelitian ini, memiliki nilai-nilai yang berbeda dalam hal pekerjaan. Mereka cenderung menghargai fleksibilitas, keseimbangan kerja-hidup, dan tingkat validasi dan butuh pengakuan lebih daripada generasi sebelumnya. Karyawan muda dari Generasi Z mungkin merasa tidak terlibat jika mereka tidak merasakan fleksibilitas atau pengakuan yang cukup di tempat kerja dan mendukung keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*), yang belum sepenuhnya diterapkan di perusahaan logistik, meskipun mereka memiliki *passion* tinggi.

Gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan D3 (44,5%), sedangkan lulusan sarjana terapan dengan jumlah responden 43,5%. Lulusan D3 dan Sarjana Terapan biasanya memiliki pendidikan yang sangat praktis dan langsung relevan dengan pekerjaan mereka. Namun, jika perusahaan tidak memberikan kesempatan yang cukup untuk menerapkan dan

mengembangkan keterampilan ini, *passion* mereka mungkin tidak cukup untuk meningkatkan *engagement*. Kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan lebih lanjut mungkin terbatas, yang dapat mengurangi *engagement* meskipun ada *passion*.

Gambaran umum responden berdasarkan jabatan, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden mempunyai jabatan sebagai staff operasional (6%), staff *warehouse*, dan staf ekspor-impor (@ 5%). Staff operasional, *warehouse*, dan staff ekspor-impor seringkali memiliki tugas yang sangat terstruktur, spesifik, rutin dan berulang. Dengan karakteristik pekerjaan yang demikian, karyawan merasakan bahwa tugas-tugas yang mereka lakukan menjadi lebih monoton dan kurang menantang. Sehingga meskipun mereka memiliki *passion* pada pekerjaannya, mereka tidak merasa *engaged* sepenuhnya. Karena ada faktor-faktor didalam pekerjaan, yang bisa mengurangi tinggi keterikatan karyawan pada perusahaan.

Apabila dilihat dari nilai indeks *work passion* dan *employee engagement*, semua dimensi masuk dalam kategori tinggi. Meskipun responden menunjukkan indeks *Work Passion* yang tinggi, hal ini tidak serta merta berkontribusi terhadap peningkatan *Employee Engagement* terutama konteks perusahaan penyedia jasa logistik. *Work Passion* yang tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan *Employee Engagement*. *Employee Engagement* memerlukan lebih dari sekedar *passion*. Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, dukungan manajerial, dan karakteristik pekerjaan memainkan peran penting dalam membentuk *engagement* karyawan.

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa *work passion* memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap *employee engagement* di perusahaan penyedia jasa logistik. Artinya bahwa meskipun *work passion* memiliki dampak positif terhadap *employee engagement*, pengaruhnya tidak signifikan terutama dalam konteks perusahaan penyedia jasa logistik karena berbagai faktor lingkungan kerja yang lebih dominan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan aspek-aspek lain untuk meningkatkan *Employee Engagement* secara menyeluruh. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain tersebut, perusahaan dapat meningkatkan *employee engagement* secara keseluruhan, sehingga karyawan yang memiliki *passion* tinggi juga dapat terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka.

4.6.7 Hasil Pengujian Hipotesis 7 (Pengaruh *Work Passion* Terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*)

Sinergic Working Congruence memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *Work Passion* terhadap *Employee Engagement*. Hal ini dibuktikan dengan analisis pengaruh *Work Passion* terhadap *Employee Engagement* secara langsung diperoleh nilai sebesar 0.023. Ini menunjukkan bahwa *Work Passion* memiliki pengaruh yang sangat kecil dan tidak signifikan terhadap *Employee Engagement*. Sedangkan secara tidak langsung, yakni pengaruh *Work Passion* terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence* diperoleh nilai sebesar 0.226. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *Sinergic Working Congruence* (SWC) yang menekankan keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan

sumber daya yang tersedia melalui lima dimensi utama, yaitu nilai individu dengan nilai organisasi, kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan, keselarasan dengan rekan kerja, keselarasan kepribadian dengan lingkungan organisasi, dan keselarasan bidang kerja dengan fasilitas kerja. memiliki peran penting dalam memediasi secara positif pengaruh *Work Passion* terhadap *Employee Engagement*.

Adanya keselarasan antara nilai individu dan organisasi, serta keselarasan kepribadian dengan lingkungan organisasi, menciptakan rasa keterkaitan bermakna antara karyawan dan pekerjaan mereka. Hal ini dapat memperkuat *passion* mereka terhadap pekerjaan dan meningkatkan keterikatan.

Keselarasan antara kompetensi karyawan dan tuntutan pekerjaan, serta keselarasan bidang kerja dengan fasilitas kerja, memberikan dorongan internal kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan motivasi tinggi. Keselarasan dengan rekan kerja, serta keselarasan bidang kerja dengan fasilitas kerja, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan. Hal ini dapat meningkatkan rasa riang dan kegembiraan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Dengan adanya *Sinergic Working Congruence* , karyawan cenderung lebih larut dalam pekerjaan mereka karena merasa bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan, minat, dan nilai-nilai mereka, dan karyawan merasa lebih memiliki energi yang sangat baik untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Ini dapat meningkatkan *vigor*, *dedikasi*, dan *absorption* yang merupakan wujud terciptanya *employee engagement* mereka dalam pekerjaan.

Selain itu, dalam konsep *Sinergic Working Congruence* yang diusulkan oleh Frone (2003) melalui *work life balance* adanya taksonomi keseimbangan berdasarkan jenis interaksi (*conflict vs enrichment*). Keseimbangan terjadi apabila seseorang mengalami tingkat *conflict interrole* yang rendah dan *enrichment interrole* yang tinggi. *Work Passion* bisa memberikan pengaruh pada tingkat *conflict* dan *enrichment* yang dialami oleh karyawan. Ketika seseorang mengalami tingkat konflik interrole yang rendah, mereka cenderung memiliki lebih sedikit konflik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan dari kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Ketika seseorang mengalami tingkat pengayaan *interrole* yang tinggi, didukung dengan karyawan memiliki *work passion* yang tinggi terhadap pekerjaannya, akan membuat karyawan menjadi bersemangat, memiliki perasaan dan gairah yang tinggi dalam bekerja akan memberikan *enrichment* yang tinggi pada diri karyawan. Mereka akan merasa bahwa peran-peran dalam kehidupan mereka saling mendukung dan meningkatkan satu sama lain. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan keterikatan dalam kedua peran tersebut.

Dengan mengalami tingkat konflik *interrole* yang rendah dan pengayaan *interrole* yang tinggi, karyawan cenderung memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi, apabila karyawan bekerja sesuai dengan *passion* mereka. Karyawan merasa seimbang dan harmonis dalam menjalankan peran-peran mereka, yang mengarah pada keterikatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, kehidupan keluarga, dan kegiatan di luar pekerjaan. Dengan demikian, konsep *Sinergic Working Congruence* melalui taksonomi keseimbangan *work-life balance*

berdasarkan *conflict* dan *enrichment* memberikan pandangan yang holistik tentang bagaimana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi *employee engagement*. Dengan menciptakan lingkungan di mana konflik *interrole* rendah dan pengayaan *interrole* tinggi, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan dan keterikatan karyawan secara keseluruhan (Monczka & Reif, 1986).

Passion cenderung menjadi kebutuhan karyawan terkait dengan pengembangan kompetensi, pergaulan dan otonomi diri (Greguras & Diefendorff, 2009). Karyawan dengan *passion* yang positif ditempat kerja (*work passion*) maka akan dapat meningkatkan keseimbangan dan kesesuaian antara nilai yang dianut karyawan dengan nilai-nilai organisasi. Karyawan yang mempunyai sistem nilai pribadi sesuai dengan nilai organisasi, akan lebih mudah untuk menyeimbangkan peran pribadinya dan perannya di tempat kerja. Hal ini secara tidak langsung akan berakibat positif pada perusahaan (Kristof, 1996).

Oleh karenanya Sinergi kerja (*Sinergic Working Congruence*) yang baik dan terdapat keselarasan antara tujuan, nilai, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan upaya individu dengan tim dan organisasi memberikan ruang bagi karyawan untuk mengejar *passion* mereka dalam pekerjaan. Karyawan merasa didukung dan dihargai, yang meningkatkan gairah mereka terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan keterikatan mereka ditempat kerja.

Adanya Sinergi kerja (*Sinergic Working Congruence*) yang baik akan meningkatkan kolaborasi dan interaksi positif di tempat kerja. Interaksi yang positif dan kerja tim yang harmonis dapat meningkatkan semangat dan *passion*

karyawan. Karyawan yang bekerja dalam tim yang sinergis cenderung merasa lebih bersemangat dan terlibat

4.6.8 Hasil Pengujian Hipotesis 8 (Pengaruh *Sinergic Working Congruence* Terhadap *Employee Engagement*)

Hipotesis diterima jika $CR \geq 1.96$ dan $P \leq 0.05$. *Sinergic Working Congruence* secara signifikan berpengaruh terhadap *employee engagement*. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *Sinergic Working Congruence* terhadap *employee engagement* menunjukkan nilai CR sebesar 7,283 dan dengan probabilitas sebesar 0,00. Kedua nilai tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H8 yaitu nilai CR 7,283 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,00 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H8 diterima.

Nilai koefisien yaitu 0,902 yang mengartikan adanya pengaruh positif artinya semakin baik *Sinergic Working Congruence* maka *employee engagement* akan semakin baik, begitu pula sebaliknya. Salah satu cara untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan (*employee engagement*) adalah dengan menumbuhkan keselarasan kerja yang sinergis (*Sinergic Working Congruence*) di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sinergi dan kesesuaian yang baik antara berbagai elemen pekerjaan (seperti tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia) dapat memperkuat pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Ketika karyawan bisa mengatasi berbagai macam konflik yang dialaminya ditempat kerja dan memperoleh sumber daya yang diterimanya ditempat kerja

(*enrichment*) membuat karyawan memiliki keterikatan (*engagement*) yang lebih baik pada suatu perusahaan. Hal ini akan berpengaruh pada kinerja individu menjadi lebih baik yang pada akhirnya akan mengarah pada kinerja organisasi yang positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sinergic Working Congruence yang dialami karyawan yang ditunjukkan adanya keseimbangan atau keselarasan yang dimiliki karyawan dengan perusahaan seperti keselarasan nilai individu karyawan dengan nilai yang dianut oleh organisasi atau perusahaan, keselarasan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (*job demand*), keselarasan karyawan dengan rekan kerjanya, keselarasan kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks *Job Description*, serta keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi, dapat mengurangi tingkat konflik yang dialami karyawan ketika bekerja dan mampu memaksimalkan sumber daya yang diperoleh karyawan dalam bekerja (*enrichment*). Kondisi demikian dapat memberikan pengaruh pada tingkat *employee engagement* yang dirasakan oleh karyawan.

Pada keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi, ketika nilai-nilai pribadi karyawan sesuai dengan nilai-nilai organisasi, dan nilai-nilai mereka sejalan dengan visi dan misi perusahaan, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, memberikan yang terbaik bagi perusahaan, cenderung merasa lebih termotivasi dan terlibat. Keselarasan ini menciptakan rasa memiliki dan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks karyawan pendidikan vokasi, keselarasan ini membantu menciptakan rasa memiliki yang kuat terhadap

organisasi. Meskipun mereka lebih fokus pada keterampilan praktis, nilai-nilai organisasi yang sesuai dengan nilai pribadi mereka dapat meningkatkan *engagement*.

Pada keselarasan kompetensi dengan tuntutan organisasi, karyawan yang merasa keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan merasa lebih percaya diri dan efisien. Ini meningkatkan kepuasan kerja dan *engagement* karena mereka merasa mampu menjalankan tugas mereka dengan baik. Karyawan lulusan pendidikan vokasi, yang telah dilatih untuk keterampilan praktis, akan merasa lebih terlibat jika mereka melihat bahwa keterampilan yang mereka pelajari dan terapkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka.

Pada keselarasan bidang kerja dengan fasilitas kerja, dengan fasilitas kerja yang memadai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan membantu karyawan bekerja dengan lebih baik dan nyaman. Hal ini dapat meningkatkan *engagement* karena karyawan merasa bahwa organisasi mendukung mereka secara praktis. Karyawan lulusan pendidikan vokasi yang memerlukan fasilitas tertentu untuk menerapkan keterampilan praktis mereka akan merasa lebih terlibat jika fasilitas tersebut disediakan dengan baik.

Pada keselarasan kepribadian dengan lingkungan organisasi, Meskipun dimensi ini berada dalam kategori sedang, keselarasan kepribadian karyawan dengan lingkungan kerja dan deskripsi pekerjaan mempengaruhi tingkat kenyamanan dan kepuasan mereka. Kepribadian yang sesuai dengan lingkungan kerja dapat mendukung *engagement*, tetapi mungkin tidak sebesar dimensi lainnya jika keselarasan ini hanya berada dalam kategori sedang.

Pengujian hipotesis tentang pengaruh *sinergic working congruence* terhadap *employee engagement* yang didukung, juga bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti latar belakang pendidikan, latar belakang objek penelitian, demografi, gambaran umum dari profil responden yang didapatkan dari hasil penelitian, serta dari hasil indeks tertinggi dan indeks terendah pada setiap variabel dari hasil penelitian yang dilakukan, sehingga dapat mempengaruhi perspektif hasil pengujian hipotesis yang didapatkan.

Penelitian ini meneliti pada objek perusahaan penyedia jasa logistik. Karyawan di perusahaan penyedia jasa logistik sering terlibat dalam kegiatan operasional sehari-hari seperti manajemen gudang, distribusi barang, dan ekspor-impor. Mereka memerlukan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Untuk meningkatkan *engagement*, penting bahwa keterampilan dan nilai pribadi karyawan selaras dengan nilai dan tuntutan organisasi. Karyawan yang merasa adanya keselarasan dalam aspek nilai, kompetensi, hubungan kerja, dan fasilitas kerja dengan tuntutan pekerjaan mereka akan lebih terlibat. Kaitannya dengan keselarasan nilai, keselarasan nilai pribadi karyawan dengan nilai organisasi sangat penting. Jika karyawan merasa bahwa nilai-nilai perusahaan sejalan dengan nilai pribadi mereka, mereka cenderung merasa lebih terlibat. Kaitannya dengan keselarasan Kompetensi, karyawan harus merasa bahwa keterampilan dan pengetahuan mereka relevan dengan tuntutan pekerjaan. Dalam industri logistik, keterampilan teknis dan praktis yang spesifik harus sesuai dengan tugas yang diemban. Kaitannya dengan keselarasan hubungan rekan kerja, hubungan positif dengan rekan kerja dapat mempengaruhi *engagement*. Karyawan

akan merasa lebih terlibat jika mereka memiliki hubungan kerja yang baik dan dukungan dari tim mereka. . Kaitannya dengan keselarasan fasilitas kerja, fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan, seperti peralatan yang baik dan lingkungan kerja yang aman, akan meningkatkan *engagement*. Kaitannya dengan keselarasan kepribadian yang dalam nilai indeks, keselarasan kepribadian dengan lingkungan kerja berada dalam kategori sedang, ini tetap berperan. Karyawan di perusahaan penyedia jasa logistik akan merasa lebih terlibat jika mereka merasa bahwa kepribadian mereka sesuai dengan budaya dan tuntutan pekerjaan meskipun ini tidak sepenting faktor lainnya masuk kategori sedang. Oleh karenanya *Sinergic Working Congruence* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*. Karyawan yang merasa adanya keselarasan dalam aspek nilai, kompetensi, hubungan kerja, dan fasilitas kerja dengan tuntutan pekerjaan mereka akan lebih terlibat. Dalam konteks logistik, keterampilan praktis dan pemahaman yang mendalam tentang proses logistik sangat penting. Karyawan yang merasa bahwa keterampilan mereka diterapkan secara efektif dan bahwa mereka memiliki dukungan yang diperlukan akan merasa lebih terlibat.

Sampel penelitian ini yang meneliti pada karyawan lulusan pendidikan tinggi Vokasi seringkali lebih berfokus pada keterampilan praktis yang sangat spesifik dibandingkan teori. *Sinergic Working Congruence* sangat penting karena membantu memastikan bahwa keterampilan ini digunakan secara efektif dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan yang merasa keterampilan mereka relevan dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka, serta merasa didukung dan memiliki hubungan kerja yang baik, akan memiliki tingkat *engagement* yang lebih

tinggi. *Sinergic Working Congruence* yang tinggi akan meningkatkan keterikatan mereka meskipun mereka berfokus pada keterampilan praktis.

Gambaran umum responden berdasarkan masa kerja, didapatkan hasil bahwa sebagian besar merupakan karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun. Hal ini bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *sinergic working congruence* yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun memiliki pengalaman yang cukup untuk memahami dinamika organisasi dan pekerjaan mereka. Mereka telah melewati fase awal adaptasi dan telah mulai membentuk hubungan yang lebih mendalam dengan pekerjaan dan organisasi mereka. Karyawan dengan masa kerja ini cenderung lebih stabil dalam peran mereka dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana nilai pribadi mereka sejalan dengan nilai organisasi. Ini dapat meningkatkan tingkat *engagement* mereka jika *sinergic working congruence* tercapai. Kaitannya dengan keselarasan nilai, karyawan yang memiliki masa kerja 6-10 tahun mungkin telah mengalami perubahan dalam pemahaman mereka tentang nilai organisasi dan bagaimana nilai pribadi mereka berhubungan dengan nilai tersebut. Jika keselarasan nilai tetap tinggi, ini dapat memperkuat rasa memiliki dan keterikatan mereka. Kaitannya dengan keselarasan kompetensi, dengan pengalaman yang cukup, karyawan ini mungkin merasa lebih nyaman dalam peran mereka jika keterampilan dan kompetensi mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan. *Sinergic working congruence* dalam hal ini dapat mendukung *engagement* yang lebih tinggi. Kaitannya dengan hubungan rekan kerja, karyawan dengan masa kerja ini kemungkinan telah membangun hubungan yang kuat

dengan rekan kerja mereka. Keselarasan dalam hubungan kerja dapat meningkatkan keterikatan karena mereka merasa didukung dan terintegrasi dalam tim. Kaitannya dengan fasilitas kerja, karyawan ini mungkin sudah beradaptasi dengan fasilitas kerja yang ada. Jika fasilitas ini sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka, ini akan mendukung *engagement*. Namun, jika ada masalah dengan fasilitas, hal ini dapat mempengaruhi tingkat *engagement* meskipun *sinergic working congruence* tinggi. Kaitannya dengan keselarasan kepribadian yang dalam nilai indeks masuk kategori sedang, meskipun berada dalam kategori sedang, keselarasan kepribadian karyawan dengan lingkungan kerja tetap penting. Karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun mungkin telah beradaptasi dengan kepribadian mereka seiring waktu, tetapi jika keselarasan ini kurang optimal, dapat mempengaruhi *engagement* meskipun *sinergic working congruence* lainnya tinggi. Karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun biasanya lebih stabil dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka jika *sinergic working congruence* tinggi. Mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang peran mereka dan bagaimana peran tersebut sejalan dengan tujuan organisasi. Karyawan dengan pengalaman ini cenderung menunjukkan tingkat keterikatan yang lebih tinggi jika mereka merasakan keselarasan yang baik antara nilai pribadi, kompetensi, hubungan kerja, dan fasilitas dengan tuntutan pekerjaan.

Gambaran umum responden berdasarkan usia, didapatkan hasil bahwa sebagian besar merupakan karyawan dengan usia 21-25 tahun sebesar 25,5% dan usia 26-30 tahun sebanyak 23,5%. Karyawan di usia 21-25 tahun sering berada di tahap awal karir mereka. Mereka mungkin baru memulai perjalanan profesional

mereka dan sedang membangun keterampilan serta pemahaman tentang peran mereka. Karyawan muda mungkin lebih mencari orientasi dan dukungan dalam memahami bagaimana nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan nilai organisasi serta bagaimana keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kaitannya dengan keselarasan nilai, bagi karyawan dengan rentang usia 21-25 tahun, memiliki keselarasan nilai pribadi dengan nilai organisasi sangat penting untuk meningkatkan rasa keterikatan. Jika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan dan nilai pribadi mereka, mereka akan lebih terlibat. Kaitannya dengan keselarasan kompetensi, karyawan usia ini memerlukan dukungan dalam mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. *Sinergic working congruence* yang tinggi dalam hal keselarasan kompetensi akan mempengaruhi keterikatan mereka. Kaitannya dengan keselarasan Hubungan rekan Kerja dan Fasilitas, Dukungan dari rekan kerja dan fasilitas kerja yang sesuai juga berperan penting. Karyawan dengan rentang usia 21-25 tahun, memerlukan lebih banyak dukungan dalam hal ini untuk meningkatkan *engagement* mereka. Kaitannya dengan keselarasan kepribadian yang dalam nilai indeks masuk kategori sedang, meskipun berada dalam kategori sedang, keselarasan kepribadian dengan lingkungan kerja tetap penting. Karyawan di semua rentang usia akan merasa lebih terlibat jika kepribadian mereka sesuai dengan budaya dan tuntutan pekerjaan, meskipun dampaknya mungkin berbeda tergantung pada usia dan pengalaman mereka. Karyawan pada kelompok usia 21-25 tahun, menunjukkan peningkatan *engagement* ketika terdapat *sinergic working congruence* yang tinggi. Mereka merasa lebih terlibat jika ada keselarasan yang

baik dalam aspek-aspek *sinergic working congruence* seperti nilai pribadi, kompetensi, hubungan kerja, dan fasilitas kerja.

Gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan D3 (44,5%) cenderung lebih praktis dan terfokus pada operasional sehari-hari. Karyawan dengan pendidikan D3 biasanya memerlukan keselarasan yang baik antara keterampilan praktis yang mereka miliki dengan tuntutan pekerjaan mereka. Karyawan D3 mungkin lebih terlibat jika mereka merasa bahwa keterampilan praktis mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi dan jika mereka merasakan nilai-nilai organisasi sejalan dengan nilai pribadi mereka. *Sinergic working congruence* dalam hal ini dapat meningkatkan *engagement* karena mereka melihat relevansi langsung antara pendidikan mereka dan pekerjaan mereka. Sedangkan lulusan Sarjana Terapan (Sarjana Terapan) dengan jumlah responden 43,5%, sering kali memiliki pendekatan yang lebih mendalam dalam mengintegrasikan teori dan praktik. Karyawan dengan latar belakang ini mungkin memiliki pemahaman yang lebih luas dan integratif tentang bagaimana keterampilan dan pengetahuan mereka berhubungan dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan dengan pendidikan sarjana terapan mungkin lebih mampu untuk menilai keselarasan antara keahlian mereka dan tuntutan pekerjaan, serta antara nilai pribadi dan nilai organisasi. Keselarasan yang baik dalam hal ini dapat meningkatkan *engagement* karena mereka merasa bahwa mereka dapat memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan mereka secara efektif. Kaitannya dengan keselarasan nilai, keselarasan nilai pribadi dengan nilai organisasi sangat penting untuk kedua

kelompok pendidikan. Karyawan akan merasa lebih terlibat jika mereka percaya bahwa mereka bekerja untuk tujuan yang sejalan dengan nilai-nilai mereka. Kaitannya dengan kompetensi, untuk karyawan dengan pendidikan D3, keselarasan antara keterampilan praktis yang diperoleh selama pendidikan dan tuntutan pekerjaan akan meningkatkan *engagement*. Untuk karyawan sarjana terapan, keselarasan antara pengetahuan teori dan praktik dengan tuntutan pekerjaan juga akan berdampak positif pada *engagement*. Kaitannya dengan rekan kerja, hubungan yang baik dan keselarasan dengan rekan kerja tetap penting, terlepas dari latar belakang pendidikan. Karyawan dari kedua kelompok pendidikan akan merasa lebih terlibat dalam lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif. Kaitannya dengan keselarasan fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung karyawan dalam menerapkan keterampilan mereka juga berpengaruh pada *engagement*. Karyawan dari kedua kelompok pendidikan akan merasa lebih terlibat jika fasilitas kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Kaitannya dengan keselarasan kepribadian yang dalam nilai indeks masuk kategori sedang, meskipun berada dalam kategori sedang, keselarasan kepribadian dengan lingkungan organisasi tetap relevan. Karyawan dengan pendidikan D3 dan Sarjana Terapan akan merasa lebih terlibat jika kepribadian mereka sesuai dengan budaya dan lingkungan kerja, tetapi dampaknya mungkin tidak sebesar faktor lainnya. Oleh karenanya karyawan dengan kedua tingkat pendidikan ini dapat merasakan dampak positif dari *sinergic working congruence* terhadap *employee engagement* jika keselarasan dalam berbagai dimensi *sinergic working congruence* (nilai, kompetensi,

hubungan kerja, fasilitas) tercapai dengan baik. Karyawan D3 yang fokus pada keterampilan praktis dan karyawan Sarjana Terapan yang memiliki integrasi teori-praktik akan merasakan *engagement* yang lebih tinggi jika mereka merasa bahwa pendidikan mereka berhubungan erat dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka mendukung keterampilan dan pengetahuan yang mereka miliki.

Gambaran umum responden berdasarkan jabatan, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden mempunyai jabatan sebagai staff operasional (6%), staff *warehouse*, dan staf ekspor-impor (@ 5%). Staff operasional sering kali terlibat langsung dalam pelaksanaan proses harian dan rutinitas. Mereka memerlukan keterampilan yang spesifik dan keselarasan yang baik antara pekerjaan mereka dan keterampilan yang mereka miliki. Karyawan dalam peran operasional akan merasa lebih terlibat jika mereka melihat bahwa keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan nilai-nilai organisasi. *Sinergic working congruence* dalam hal keselarasan kompetensi dan nilai dapat meningkatkan *engagement* mereka. Staff *warehouse* bertanggung jawab untuk mengelola dan menyimpan barang. Keterampilan praktis dan pemahaman tentang proses logistik sangat penting. Keselarasan antara keterampilan dan tuntutan pekerjaan sangat krusial. Karyawan *warehouse* yang merasakan bahwa fasilitas kerja memadai dan bahwa keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka akan merasa lebih terlibat. Keselarasan nilai dan hubungan dengan rekan kerja juga mempengaruhi *engagement* mereka. Staff ekspor-impor terlibat dalam proses perdagangan internasional, yang memerlukan pemahaman tentang regulasi dan prosedur logistik internasional. Keselarasan antara keterampilan yang diperoleh dan

tuntutan pekerjaan sangat penting. Karyawan dalam peran ekspor-impor yang merasakan keselarasan dalam hal nilai pribadi, kompetensi, dan fasilitas kerja dengan tuntutan pekerjaan mereka akan lebih terlibat. Koneksi yang kuat dengan rekan kerja dan dukungan dalam hal pekerjaan juga penting untuk meningkatkan *engagement*. Kaitannya dengan keselarasan nilai, karyawan di semua jabatan akan merasa lebih terlibat jika mereka merasa bahwa nilai-nilai pribadi mereka selaras dengan nilai-nilai organisasi. Ini berlaku untuk staff operasional, *warehouse*, dan ekspor-impor. Kaitannya dengan keselarasan kompetensi, keselarasan antara keterampilan yang dimiliki dan tuntutan pekerjaan sangat penting. Karyawan dalam peran operasional, *warehouse*, dan ekspor-impor akan merasa lebih terlibat jika mereka merasa kompetensi mereka digunakan secara efektif. Kaitannya dengan hubungan rekan kerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja sangat penting di semua jabatan. Karyawan akan merasa lebih terlibat jika mereka memiliki dukungan yang baik dari tim mereka. Kaitannya dengan fasilitas kerja, karyawan dari semua jabatan akan merasa lebih terlibat jika fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan mereka. Ini mencakup peralatan dan lingkungan kerja yang memadai untuk mendukung tugas mereka. Kaitannya dengan keselarasan kepribadian yang dalam nilai indeks masuk kategori sedang, meskipun keselarasan kepribadian dengan lingkungan kerja berada dalam kategori sedang, hal ini tetap penting. Karyawan di semua jabatan akan merasa lebih terlibat jika mereka merasa bahwa kepribadian mereka sesuai dengan budaya dan tuntutan pekerjaan.

4.7 Temuan Empiris Novelty

Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi masalah atau memberikan solusi dari adanya kesenjangan hasil penelitian dalam pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Engagement* dengan studi empiris pada karyawan lulusan vokasi perusahaan logistik. Studi ini menggunakan konsep *Sinergic Working Congruence* untuk mengatasi inkonsistensi hasil penelitian dalam pengaruh *Job Crafting* terhadap *Employee Engagement*.

Perumusan *Sinergic Working Congruence* dalam penelitian ini diturunkan dari konsep *work-family balance* dari taksonomi Frone (2003), diharapkan dapat meningkatkan *Employee Engagement*. Dalam konteks ini, *work-life balance* menjadi sangat penting karena memastikan bahwa individu memiliki waktu dan energi yang cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan merawat kehidupan pribadi mereka. Tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dapat menghambat kemampuan individu untuk menikmati waktu bersama keluarga, rekreasi, atau aktivitas pribadi lainnya yang penting untuk kesejahteraan mereka. Selain itu juga akan berpengaruh pada kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas-tugas dengan efisien dan kinerja karyawan ditempat kerja, kemampuan karyawan untuk secara aktif mengubah atau menyesuaikan elemen-elemen pekerjaan mereka, seperti tugas, tanggung jawab, dan hubungan kerja agar lebih sesuai dengan preferensi pribadi, keahlian, dan nilai-nilai mereka (*job crafting*), *meaningful work*, dan akhirnya berpengaruh pada *employee engagement*.

Oleh karenanya, *Sinergic Working Congruence* dibangun untuk menyelaraskan semua aspek yang mempengaruhi seorang karyawan ditempat

kerja dan semua aspek dalam lingkup pekerjaan. Konsep *Sinergic Working Congruence* mengintegrasikan konsep *conflict* dan *enrichment*. Konsep *Sinergic Working Congruence* terjadi ketika sumber daya yang diperoleh melalui *work/life enrichment* (yaitu, pengembangan, pengaruh, efisiensi, dan keuntungan modal; Carlson et al., 2006; Wayne et al., 2009) berhasil diselaraskan dengan, dan berfungsi untuk, memperbaiki, atau meringankan stresor (yaitu, waktu, perilaku, dan ketegangan; Greenhaus & Beutell, 1985) yang timbul dari *work/life conflict*.

Dalam penelitian ini telah dilakukan serangkaian hasil pengujian *measurement model* dan *structural model* yang diketahui bahwa hampir semua parameter *goodness of fit* telah memenuhi persyaratan kelayakan model yang fit. Peran *Sinergic Working Congruence* telah diuji dan terbukti bahwa variabel *Sinergic Working Congruence* berperan penting terhadap *Employee Engagement*.

Dalam uji hipotesis 8 terbukti bahwa *Sinergic Working Congruence* secara positif signifikan berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. *Sinergic Working Congruence* yang dialami karyawan yang ditunjukkan adanya keseimbangan atau keselarasan antara tingkat konflik yang dialami dengan sumber daya yang diperoleh karyawan dalam bekerja (*enrichment*) dapat memberikan pengaruh pada tingkat *employee engagement* yang dirasakan oleh karyawan. Ketika karyawan bisa mengatasi berbagai macam konflik yang dialami nya ditempat kerja dan memperoleh sumber daya yang diterimanya ditempat kerja (*enrichment*) membuat karyawan memiliki keterikatan yang lebih baik pada suatu perusahaan. Hal ini akan berpengaruh pada kinerja individu menjadi lebih baik

yang pada akhirnya akan mengarah pada kinerja organisasi yang positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi di perusahaan logistik dapat merasakan dampak positif dari hubungan yang erat antara *work-life balance*, *Sinergic Working Congruence*, *job crafting*, dan *employee engagement*. *Work-life balance*, atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, sangat penting bagi karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi di perusahaan logistik. Dengan menjaga *work-life balance* yang baik, karyawan dapat menghindari kelelahan atau stress pada pekerjaan dan menjaga keseimbangan yang positif antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi mereka.

Sinergic Working Congruence yang mengacu pada sejauh mana nilai-nilai dan tujuan pribadi karyawan sesuai dengan lingkungan kerja, juga merupakan faktor kunci. *Sinergic Working Congruence* menciptakan kejelasan dalam sejauh mana pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan vokasi sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai pribadi mereka; sejauh mana kepribadian karyawan selaras dengan lingkungan organisasi dalam konteks *Job Description* yang mereka kerjakan ditempat kerja; serta sejauh mana bidang kerja karyawan bisa selaras dengan fasilitas kerja organisasi. Ketika karyawan merasakan bahwa pekerjaan mereka selaras dengan apa yang dianggap penting dan bermakna bagi mereka secara pribadi, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat secara emosional dalam tugas-tugas tersebut. Karyawan vokasi yang merasakan *Sinergic Working Congruence*, akan menganggap bahwa tugas-tugas yang mereka lakukan dalam pekerjaan mereka sesuai dengan keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya

yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman saat mereka menempuh Pendidikan Tinggi Vokasi. Ketika *job crafting* terjadi untuk mengarahkan pekerjaan sesuai dengan keahlian vokasional, *Sinergic Working Congruence* memastikan bahwa pekerjaan yang dijalankan masih konsisten dengan kapasitas dan kompetensi mereka.

Dalam konteks perusahaan logistik, karyawan vokasi dapat merasakan *Sinergic Working Congruence* jika pekerjaan mereka sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang mereka pelajari selama Pendidikan Tinggi Vokasi, dan ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional mereka. *Job crafting* menjadi penting karena karyawan vokasi memiliki keahlian khusus yang dapat mereka kembangkan dan terapkan. Dengan kemampuan *job crafting*, mereka dapat menyesuaikan peran mereka sesuai dengan keahlian vokasional mereka, meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan kontribusi yang lebih besar pada perusahaan logistik. *Employee engagement*, yang melibatkan tingkat keterikatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, juga berperan penting. Karyawan vokasi yang terlibat secara emosional dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, inovatif, dan dapat mengatasi tantangan pekerjaan dengan lebih baik.

Secara keseluruhan, integrasi yang efektif antara *work-life balance*, *Sinergic Working Congruence*, *job crafting*, dan *employee engagement* dapat menciptakan lingkungan kerja yang semakin mendukung pertumbuhan dan keberhasilan karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi di perusahaan logistik.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN TEMUAN PENELITIAN

5.1 Pengantar

Pada Bab V akan disajikan hal-hal yang berhubungan dengan metode mengenai kesimpulan hasil penelitian, implikasi penelitian secara teori dan implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan agenda penelitian mendatang. Bab V merupakan bagian akhir dari disertasi ini. Berikut disajikan alur sistematika Bab V.

Gambar 5.1 Sistematika Penulisan Bab V



Sumber : Dikembangkan untuk disertasi, 2024

5.1 Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia, dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menyoroti pentingnya memahami hubungan antara *Job Crafting*, *Meaningful Work*, *Work Passion*, dan *Employee Engagement* dalam konteks organisasi

Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan keterikatan karyawan, melalui pendekatan yang memperkuat *job crafting*, memperkuat pengalaman kerja yang bermakna, dan memfasilitasi perkembangan *passion* dalam pekerjaan.

2. *Job Crafting* secara signifikan tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia

Ini berarti bahwa, meskipun karyawan melakukan penyesuaian terhadap pekerjaan mereka sesuai dengan preferensi dan kebutuhan pribadi, hal tersebut tidak secara langsung menyebabkan peningkatan keterikatan mereka dalam pekerjaan. Studi sebelumnya menunjukkan temuan yang beragam terkait dengan hubungan antara *job crafting* dan keterikatan karyawan (*employee engagement*). Beberapa penelitian mendukung temuan ini dengan menemukan bahwa *job crafting* memiliki dampak yang signifikan terhadap keterikatan karyawan, sementara

penelitian lain menemukan hasil yang sebaliknya. Hal ini bisa tergantung pada faktor-faktor seperti konteks industri, budaya organisasi, atau metode penelitian yang digunakan. Selain itu juga bergantung dari karakteristik Individu, seperti kepribadian, nilai-nilai pribadi, motivasi, dan kemampuan individu untuk melakukan *job crafting* dapat mempengaruhi seberapa besar mereka terlibat dalam pekerjaan mereka; Tingkat otonomi yang diberikan kepada karyawan untuk mengubah atau menyesuaikan pekerjaan mereka dapat mempengaruhi efektivitas *job crafting*. Lebih banyak otonomi biasanya mengarah pada keterikatan yang lebih besar; Dukungan Manajerial berupa dukungan dan kepemimpinan dari atasan atau manajer dapat memainkan peran penting. Manajer yang mendukung dan memberikan umpan balik konstruktif dapat memperkuat keterikatan melalui *job crafting*; Kualitas Hubungan Kerja seperti Interaksi sosial dan hubungan dengan rekan kerja juga dapat mempengaruhi hasil *job crafting*. Hubungan yang positif dapat meningkatkan keterikatan; Sumber Daya Pekerjaan, seperti pelatihan, alat kerja, dan dukungan teknis dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan *job crafting* dan tingkat keterikatan mereka; Jenis Pekerjaan: Sifat dan kompleksitas pekerjaan itu sendiri dapat mempengaruhi hasil *job crafting*. Pekerjaan yang lebih bervariasi dan menantang mungkin lebih rentan terhadap dampak positif dari *job crafting*.

Dalam konteks perusahaan penyedia jasa logistik, perusahaan penyedia jasa logistik dapat melakukan upaya *job crafting* untuk

meningkatkan keterikatan dan kepuasan kerja karyawan. *Job crafting* melibatkan inisiatif karyawan untuk mengubah aspek pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan minat, keahlian, nilai, dan preferensi pribadi mereka. Berikut adalah beberapa cara bagaimana berbagai jenis perusahaan logistik dapat mengimplementasikan upaya *job crafting* :

- a. Karyawan di perusahaan jasa pergudangan dapat diberi kebebasan untuk merancang alur kerja mereka sendiri, seperti cara mengatur barang di gudang, mengembangkan sistem penyimpanan yang lebih efisien atau menggunakan teknologi baru untuk pemindaian dan pencatatan inventaris; meningkatkan dan mengubah relasi sosial dengan membangun hubungan dengan tim lain, seperti tim penjualan atau logistik, untuk memahami kebutuhan mereka dan meningkatkan alur kerja. Misalnya, berkoordinasi dengan tim logistik untuk memastikan barang yang masuk dan keluar sesuai dengan jadwal pengiriman
- b. Karyawan di perusahaan jasa keagenan pengiriman dan penerimaan barang ekspor dan impor (*freight forwarding*), dapat diberi kebebasan untuk mengembangkan atau mengusulkan sistem baru untuk manajemen dokumen yang lebih efisien, seperti menggunakan software yang lebih canggih untuk mengelola dokumen ekspor-impor; membangun hubungan yang lebih erat dengan agen pengiriman internasional, bea cukai, dan klien untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama; meningkatkan relasi sosial dengan rutin mengadakan

pertemuan reguler atau *video conference* dengan mitra internasional untuk berbagi informasi dan memperbaiki proses kerja

- c. Karyawan di perusahaan jasa angkutan barang moda udara dapat diberi kebebasan untuk mencari cara untuk mengotomatisasi tugas-tugas rutin, seperti pelabelan dan pencatatan kargo, agar lebih efisien; mengembangkan atau mengusulkan prosedur baru untuk penanganan kargo yang lebih efisien dan aman, seperti metode baru untuk memuat dan membongkar barang dari pesawat; dan juga membangun dan mengubah relasi sosial dengan membangun hubungan yang lebih erat dengan tim internal seperti tim operasi dan layanan pelanggan, serta mitra eksternal seperti maskapai penerbangan dan agen pengiriman
- d. Karyawan perusahaan jasa pengiriman dan pengangkutan moda barang laut (EMKL) dapat diberi kebebasan untuk mengembangkan atau mengusulkan sistem baru untuk manajemen pengangkutan yang lebih efisien, seperti penggunaan teknologi pelacakan barang secara *real-time* atau sistem manajemen inventaris yang lebih canggih; mencari cara untuk membuat tugas-tugas rutin yang dilakukannya menjadi lebih efisien dan bekerja dengan lebih nyaman sesuai preferensi pribadinya, seperti pengisian dokumen pengiriman atau pencatatan barang; serta membangun relasi sosialnya dengan membangun hubungan yang lebih erat dengan tim internal seperti tim operasi dan layanan pelanggan, serta mitra eksternal seperti perusahaan pelayaran, agen pengiriman, dan otoritas pelabuhan

- e. Karyawan perusahaan jasa pengiriman dan pengangkutan moda angkutan darat atau truk dapat mengambil inisiatif untuk merencanakan rute alternatif yang dapat menghindari kemacetan atau jalan yang rusak, serta meningkatkan keselamatan dan efisiensi dalam pengiriman; selain itu karyawan juga diberi kebebasan untuk mengembangkan atau mengusulkan metode baru untuk perencanaan rute yang lebih efisien, seperti penggunaan teknologi GPS yang canggih atau aplikasi manajemen rute yang dapat mengurangi waktu tempuh dan biaya bahan bakar; meningkatkan relasi sosial dengan membangun hubungan yang lebih erat dengan tim internal seperti tim pemeliharaan, manajemen, dan layanan pelanggan, serta mitra eksternal seperti pelanggan dan pemasok
- f. Karyawan di perusahaan jasa kegiatan depo peti kemas (container) dapat melakukan upaya *job crafting* dengan berbagai cara untuk menyesuaikan pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan minat, kekuatan, dan nilai pribadi mereka, seperti mengambil inisiatif untuk merancang prosedur baru untuk penanganan peti kemas, seperti metode yang lebih efisien untuk penyimpanan dan pengeluaran kontainer; mengembangkan atau mengusulkan sistem baru untuk sistem pelacakan kontainer yang lebih canggih dan pengelolaan peti kemas yang lebih efisien, atau merancang layout baru untuk area penyimpanan kontainer di depo; mengusulkan rotasi tugas di antara rekan kerja untuk memperluas pengetahuan dan keahlian. Misalnya, karyawan yang

biasanya menangani administrasi bisa mencoba tugas operasional di lapangan, seperti pengawasan pengangkatan dan penempatan peti kemas

- g. Karyawan di perusahaan jasa peti kemas, khususnya dalam aspek bongkar dan pengiriman peti kemas, dapat melakukan upaya *job crafting* untuk meningkatkan keterikatan dan kepuasan kerja mereka seperti mengembangkan prosedur baru untuk bongkar muat peti kemas yang lebih efisien, seperti teknik baru untuk pemindahan peti kemas yang mengurangi risiko kerusakan dan meningkatkan keamanan; mengusulkan penggunaan alat atau teknologi baru yang dapat membantu dalam proses bongkar dan pengiriman, seperti sistem pengenalan otomatis atau peralatan pemindahan yang lebih canggih; serta mengambil inisiatif dalam proyek khusus seperti merancang *layout* baru untuk area bongkar muat untuk meningkatkan efisiensi, atau mengembangkan sistem pelacakan peti kemas yang lebih baik
- h. Karyawan di perusahaan jasa angkutan barang kiriman (*courier service*) dapat melakukan upaya *job crafting* dengan menyesuaikan pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan minat, kekuatan, dan nilai pribadi mereka, dengan mengembangkan atau mengusulkan metode baru untuk perencanaan rute pengiriman yang lebih efisien, menggunakan teknologi pelacakan atau perangkat lunak yang dapat mengoptimalkan rute berdasarkan lalu lintas dan jarak tempuh; menggunakan atau mengusulkan penggunaan alat atau aplikasi baru untuk mempercepat

dan mempermudah proses pencatatan dan pemrosesan pengiriman, seperti sistem manajemen pengiriman yang terintegrasi dengan tujuan agar target pengiriman dan waktu kirim menjadi lebih cepat sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaan dan tugas-tugasnya dengan tepat waktu, efektif dan efisien dan sesuai dengan SOP yang disyaratkan oleh perusahaan.

Berkaitan penjelasan diatas, dengan menerapkan praktik *job crafting* terutama pada perusahaan sektor logistik, yang sesuai dan mendukung, perusahaan logistik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, memuaskan, dan melibatkan bagi karyawan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterikatan dan kinerja keseluruhan perusahaan.

3. *Job Crafting* secara signifikan berpengaruh terhadap *Meaningful Work* Karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia.

Ketika karyawan dapat mengubah atau menyesuaikan pekerjaan mereka sesuai dengan minat, keahlian, dan nilai-nilai pribadi mereka, mereka cenderung menemukan pekerjaan mereka lebih bermakna. Hal ini tidak hanya meningkatkan keterikatan karyawan tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Studi sebelumnya mendukung temuan ini dan menunjukkan bahwa *job crafting* dapat secara efektif meningkatkan *meaningful work* dan keterikatan karyawan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kemampuan karyawan

untuk menyesuaikan pekerjaan mereka sesuai dengan preferensi individu, berkontribusi secara positif terhadap persepsi mereka tentang makna kerja (Berg, Dutton, & Wrzesniewski (2013); Wrzesniewski & Dutton (2001); Tims, Bakker, & Derks (2013).

Dalam konteks perusahaan penyedia jasa logistik, karyawan yang diperbolehkan untuk menyesuaikan pekerjaan mereka, seperti memilih rute pengiriman atau mengatur jadwal yang lebih sesuai dengan kehidupan pribadi mereka, cenderung merasa lebih terlibat dan menemukan pekerjaan mereka lebih bermakna. Ini dapat diterapkan dalam berbagai tugas logistik, mulai dari pengaturan rute pengiriman hingga manajemen inventaris.

4. *Meaningful Work* secara signifikan berpengaruh terhadap *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia.

Meaningful work sangat penting untuk menciptakan *employee engagement*. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna cenderung lebih terlibat, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat mengarah pada peningkatan produktivitas dan retensi karyawan. Pekerjaan yang bermakna memberikan motivasi intrinsik bagi karyawan. Mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan arti dan kontribusi positif tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga bagi masyarakat luas.

Dalam konteks perusahaan logistik yang berorientasi pada pemberian layanan kepada konsumen, ini bisa berarti memastikan bahwa produk dan layanan sampai kepada konsumen dengan efisiensi dan keandalan tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang bermakna cenderung memiliki koneksi personal yang lebih kuat dengan pekerjaan dan perusahaan mereka. Selain itu juga karyawan memiliki perasaan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan telah memberikan arti dan berdampak besar bagi konsumen dan masyarakat. Ini penting dalam industri logistik yang seringkali menuntut kerja keras dan dedikasi tinggi. Karyawan yang terlibat secara emosional dan personal cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Tingkat keterikatan yang tinggi sering dikaitkan dengan tingkat retensi karyawan yang lebih baik dan produktivitas yang lebih tinggi.

Berikut adalah beberapa cara bagaimana berbagai jenis perusahaan logistik dapat meningkatkan makna dalam pekerjaan (*meaningful work*):

- a. Karyawan di perusahaan jasa pergudangan dalam upaya untuk menciptakan *meaningful work* dengan melihat pekerjaan sebagai bagian integral dari rantai pasokan yang lebih besar, memahami bahwa efisiensi dan ketepatan dalam pengelolaan gudang berdampak langsung pada kepuasan pelanggan dan sangat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan secara keseluruhan

- b. Karyawan di perusahaan jasa keagenan pengiriman dan penerimaan barang ekspor dan impor (*freight forwarding*), dalam upaya untuk menciptakan *meaningful work* dengan melihat pekerjaan sebagai bagian integral dari perdagangan internasional dan ekonomi global, memahami bahwa efisiensi dan ketepatan dalam pengelolaan barang ekspor-impor berdampak langsung pada keuntungan perusahaan, keberhasilan bisnis dan kepuasan pelanggan
- c. Karyawan di perusahaan jasa angkutan barang moda udara dalam upaya untuk menciptakan *meaningful work* dengan melihat pekerjaan sebagai bagian integral dari rantai pasokan global, memahami bahwa kecepatan dan ketepatan dalam penanganan kargo berdampak langsung pada keberhasilan bisnis dan kepuasan pelanggan; melihat bahwa pekerjaan yang dilakukan sangat berkontribusi terhadap perdagangan internasional atau dukungan terhadap operasi kemanusiaan yang memerlukan pengiriman cepat. Selain itu juga dapat menciptakan *meaningful work* dengan memahami bahwa penanganan kargo yang tepat dan efisien membantu memastikan kelancaran operasi dan keselamatan penerbangan
- d. Karyawan perusahaan jasa pengiriman dan pengangkutan moda barang laut (EMKL) dalam upaya untuk menciptakan *meaningful work* dengan melihat pekerjaan sebagai bagian penting dalam rantai pasokan global, yang memastikan barang-barang dapat bergerak dengan efisien dari satu tempat ke tempat lain dengan lebih terjangkau melalui jalur laut yang

tidak bisa dijangkau dengan moda transportasi udara maupun darat; memahami bahwa peran mereka membantu perekonomian lokal dan internasional dengan menyediakan layanan logistik melalui jalur laut yang andal dan tepat waktu.

- e. Karyawan perusahaan jasa pengiriman dan pengangkutan moda angkutan darat atau truk dalam upaya untuk menciptakan *meaningful work* dengan melihat pekerjaan sebagai penjaga utama rantai pasokan lokal dan regional, memastikan barang-barang sampai tepat waktu ke berbagai destinasi seperti pusat distribusi, toko, dan pelanggan akhir.; melihat pekerjaan mereka sebagai penghubung antara produsen dan konsumen, membantu memfasilitasi perdagangan dan pertumbuhan ekonomi lokal serta nasional; sangat berkontribusi terhadap penyedia layanan personal karena jarak yang lebih pendek dan frekuensi pengiriman yang lebih tinggi, karyawan sering berinteraksi langsung dengan pelanggan, sehingga mereka dapat melihat makna dalam hubungan personal yang mereka bangun.
- f. Karyawan di perusahaan jasa kegiatan depo peti kemas (container) dalam upaya untuk menciptakan *meaningful work* dengan melihat mereka memainkan peran penting dalam menjaga kelancaran dan efisiensi rantai pasokan, memastikan peti kemas siap digunakan tepat waktu dan dalam kondisi yang baik; Melihat pekerjaan mereka sebagai tanggung jawab untuk memastikan bahwa semua peti kemas diperiksa, dirawat, dan diperbaiki sesuai standar, sehingga barang-barang yang

dikirim terlindungi dengan baik; Memahami bahwa mereka berperan dalam menjaga keamanan dan keandalan transportasi, memastikan peti kemas dalam kondisi optimal untuk menghindari kerusakan barang selama pengiriman; Menganggap diri mereka sebagai pendorong utama dalam mendukung operasi logistik, dengan memastikan ketersediaan dan kesiapan peti kemas untuk berbagai kebutuhan pengiriman.

- g. Karyawan di perusahaan jasa peti kemas (bongkar dan *delivery* petikemas), dalam upaya untuk menciptakan *meaningful work* dengan melihat pekerjaan sebagai bagian penting dari rantai pasokan global dan memahami bahwa efisiensi dalam penanganan peti kemas berdampak pada keberhasilan operasional dan kepuasan pelanggan; Melihat peran mereka sebagai penjaga keamanan barang, memastikan bahwa semua peti kemas ditangani dengan aman dan sesuai standar untuk menghindari kerusakan atau kehilangan; Menyadari bahwa mereka adalah bagian penting dalam memastikan rantai pasokan berjalan lancar dan efisien, dari pelabuhan hingga ke tujuan akhir.
- h. Karyawan di perusahaan jasa angkutan barang kiriman (*courier service*) upaya untuk menciptakan *meaningful work* dengan melihat bahwa mereka adalah jembatan vital yang memastikan barang-barang penting sampai ke tangan penerima tepat waktu dan sampai tujuan dengan selamat, dengan aman dan dalam kondisi baik; Melihat pekerjaan sebagai bagian penting dari pengalaman pelanggan dan memahami bahwa efisiensi dalam pengiriman berdampak langsung

pada kepuasan dan loyalitas pelanggan; Memahami bahwa layanan mereka membantu individu dan bisnis dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, mulai dari dokumen penting hingga barang kebutuhan pokok.

Berkaitan penjelasan diatas, dengan menciptakan *meaningful work* karyawan terutama pada perusahaan sektor logistik, yang sesuai dan mendukung, perusahaan logistik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, memuaskan, dan melibatkan bagi karyawan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterikatan dan kinerja keseluruhan perusahaan.

5. *Job Crafting* secara signifikan berpengaruh terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence* Karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia.

Job crafting juga berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan melalui konsep *Sinergic Working Congruence*, yang menunjukkan bahwa pengaturan kerja yang sinergis dapat memperkuat pengaruh *job crafting* pada keterikatan karyawan. Pengaturan kerja yang sinergis (*Sinergic Working Congruence*) membantu karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Ketika karyawan merasa bahwa tujuan perusahaan sejalan dengan nilai-nilai pribadi dan profesional mereka, kompetensi mereka sejalan dengan tuntutan organisasi (*job demand*), hubungan dengan rekan kerja baik, bidang kerja mereka didukung oleh

fasilitas yang memadai, dan kepribadian mereka sesuai dengan lingkungan organisasi dalam konteks *job description*, serta mereka memiliki peran yang signifikan dalam mencapai tujuan tersebut, akan mendukung keselarasan sinergis antara tujuan individu dan organisasi, keterikatan karyawan cenderung meningkat.

Karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dengan menunjukkan antusiasme dan komitmen tinggi dalam tugas-tugas sehari-hari; lebih proaktif dalam berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, memberikan ide dan inisiatif untuk kemajuan perusahaan. Selain itu Karyawan juga merasa bahwa kompetensi yang mereka miliki akan mereka digunakan secara optimal untuk bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Begitupula dengan fasilitas yang mendukung dan *job demand* yang sesuai dengan kemampuan, mereka lebih termotivasi untuk bekerja, berinovasi dan menemukan ide-ide baru dan upaya-upaya untuk meningkatkan *job crafting* dalam pekerjaan, karena mereka mendapatkan dukungan dan pengakuan dari rekan kerja dan perusahaan, yang dapat meningkatkan proses kerja atau produk perusahaan.

Secara keseluruhan, ketika *Sinergic Working Congruence* tercapai, di mana tujuan perusahaan dan nilai-nilai pribadi karyawan sejalan, hal ini tidak hanya meningkatkan *job crafting* tetapi juga mendorong keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang lebih tinggi. Karyawan merasa lebih terhubung dengan perusahaan, termotivasi, dan siap memberikan kontribusi terbaik mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja

keseluruhan perusahaan. Jadi, *Sinergic Working Congruence* bertindak sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara *job crafting* dan *employee engagement* dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan selaras dengan tujuan bersama. Ini membantu karyawan merasa lebih terhubung, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan organisasi.

Dalam konteks perusahaan penyedia jasa logistik, kerja sama antar berbagai departemen seperti operasional, administrasi, pergudangan, transportasi, *delivery* dan layanan pelanggan sangat penting. Selain itu adanya dukungan bidang kerja dengan peralatan kerja pada industri logistik seperti perangkat teknologi canggih dan perangkat lunak khusus yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaannya, merupakan hal yang sangat krusial dapat mempengaruhi upaya karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, dapat memberikan ide-ide kreatif untuk menunjang kinerjanya pribadi dan meningkatkan keterikatan mereka dalam bekerja yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. *Sinergic Working Congruence* mendorong kolaborasi yang lebih baik, oleh karenanya karyawan dapat lebih mudah melakukan *job crafting* karena mereka mendapatkan dukungan dan umpan balik yang positif dari berbagai tim.

6. *Meaningful Work* secara signifikan berpengaruh terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence* Karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia.

Ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan relevansi yang signifikan bagi mereka, dan ketika lingkungan kerja mendukung keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi secara sinergis, tingkat keterikatan karyawan cenderung meningkat. Dengan demikian, menciptakan makna pekerjaan dan mewujudkan sinergi antara tujuan individu dan organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan dalam industri logistik.

Sinergic Working Congruence memungkinkan karyawan untuk terlibat dalam proses penentuan tujuan dan strategi perusahaan secara bersama-sama. Ketika karyawan merasa bahwa tujuan perusahaan sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka dan mereka memiliki peran yang signifikan dalam mencapai tujuan tersebut, mereka akan lebih cenderung merasakan bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang mendalam (*meaningful work*) yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Dalam konteks perusahaan penyedia jasa logistik, seperti karyawan di bidang operasional yang diminta untuk memberikan masukan pada proses optimalisasi rute pengiriman, mereka akan merasa dilibatkan dan

memiliki kontribusi langsung dalam efisiensi operasional. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna, didukung oleh tujuan perusahaan, fasilitas, dukungan atasan dan manajemen, serta lingkungan kerja yang selaras dengan nilai-nilai mereka, akan lebih terlibat, termotivasi, dan berdedikasi pada pekerjaan dan perusahaan.

7. *Work Passion* secara signifikan tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia.

Ini menunjukkan bahwa apabila karyawan hanya memiliki *passion* terhadap pekerjaan saja, tidak cukup untuk meningkatkan keterikatan tanpa faktor pendukung lainnya seperti lingkungan kerja yang mendukung, kesempatan untuk berkembang, dan keselarasan antara tujuan individu dan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya pendekatan yang lebih holistik dalam meningkatkan keterikatan karyawan, yang tidak hanya memperhatikan *work passion*, tetapi juga faktor-faktor lain yang mempengaruhi keterikatan seperti *meaningful work*, *Sinergic Working Congruence*, dan lain sebagainya.

8. *Work Passion* secara signifikan berpengaruh terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*

Karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia. Ini menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki *passion* terhadap pekerjaan yang dilakukan dan disertai dengan lingkungan kerja yang mendukung, maka keterikatan

karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan logistik untuk tidak hanya memperhatikan pengembangan *work passion* karyawan, tetapi juga memastikan bahwa lingkungan kerja mereka mendukung sinergi antara tujuan individu dan organisasi.

Sinergic Working Congruence mendorong kolaborasi yang kuat antara berbagai tim dan departemen di perusahaan logistik. Kolaborasi yang baik memungkinkan karyawan untuk merasakan dampak positif dari kerja tim yang terpadu dan terkoordinasi, yang dapat meningkatkan *passion* karyawan terhadap pekerjaan. *Sinergic Working Congruence* juga dapat menciptakan lingkungan di mana kontribusi individu dihargai dan diakui. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka penting dan dihargai oleh rekan kerja dan manajemen, mereka akan lebih termotivasi untuk berinvestasi lebih banyak waktu dan energi dalam pekerjaan mereka, dan melibatkan diri lebih dalam pada pekerjaan mereka dengan penuh semangat, hal ini dapat meningkatkan *passion* mereka terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan dan menciptakan *employee engagement* pada diri karyawan.

9. *Sinergic Working Congruence* secara signifikan berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika ada keselarasan yang kuat antara tujuan individu dan tujuan organisasi, serta adanya sinergi antara berbagai elemen lingkungan kerja, karyawan cenderung lebih terlibat dan

berkomitmen dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks perusahaan penyedia jasa logistik, *Sinergic Working Congruence* dapat memiliki pengaruh yang positif terhadap tingkat *Employee Engagement*. *Sinergic Working Congruence* yang menekankan pentingnya keselarasan antara nilai, kompetensi, dan kebutuhan individu dengan nilai, fasilitas, dan tuntutan organisasi yang disediakan oleh perusahaan dapat meningkatkan *Employee Engagement* pada diri karyawan.

Dalam konteks logistik, di mana efisiensi, ketepatan waktu, dan kerja tim sangat penting, karyawan yang merasa bahwa nilai dan kebutuhan mereka selaras dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Selain itu *Sinergic Working Congruence* yang dirasakan karyawan melalui lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa bahwa kebutuhan mereka terpenuhi dan mereka dapat mencapai potensi penuh mereka, dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan mereka. Karyawan yang merasa senang dan puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih termotivasi untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka.

5.2 Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia, dapat diperoleh temuan sebagai berikut:

Pertama, Pada penelitian ini diperoleh bahwa *meaningful work*, dan *Sinergic Working Congruence* mempengaruhi *employee engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia, namun tidak ada pengaruh dari *job crafting* dan *work passion* terhadap *employee engagement*, sehingga dapat menjadi bahan penelitian bagi peneliti selanjutnya untuk menganalisis peran *job crafting* dan *work passion* terhadap *employee engagement* jika dibedakan berdasarkan karakteristiknya seperti lama kerja, jabatan, atau lainnya.

Kedua, Hasil penelitian ini diperoleh bahwa karyawan memiliki *employee engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* capaian kategori tinggi. Kemudian, karyawan memiliki *Sinergic Working Congruence* yaitu nilai individu karyawan selaras dengan nilai organisasi, keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dengan tuntutan organisasi (*job demand*), karyawan selaras dengan rekan kerja, keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi memiliki capaian kategori tinggi, sementara dimensi keselarasan kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks *job description* memiliki capaian sedang.

Ketiga, Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh positif pada *job crafting*, *meaningful work*, dan *work passion* terhadap *Sinergic Working Congruence*, secara tidak langsung juga meningkatkan *employee engagement*, sehingga khususnya pada *job crafting* dan *work passion* walaupun tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement*, namun dengan adanya pengaruh *job crafting* dan *work passion* terhadap *Sinergic Working*

Congruence secara tidak langsung juga mampu meningkatkan *employee engagement*.

5.3 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia, dapat diperoleh implikasi sebagai berikut:

5.3.1 Implikasi Teoritis

Pertama, penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini sebagian besar dilakukan pada perusahaan jasa di sektor perbankan, perhotelan, rumah sakit, perusahaan IT, dan penerbangan; dan tidak ada spesifikasi tertentu yang berkaitan dengan *background* pendidikan. Namun belum ada satupun ditemukan adanya penelitian pada perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia jasa logistik yang berfokus pada kinerja layanan dan pembuatan pekerjaan dengan spesifikasi tertentu yang berkaitan dengan *background* pendidikan, yakni pada karyawan lulusan vokasi. Oleh karenanya, hasil penelitian ini diharapkan mampu mengisi "celah penelitian/research gap" yang belum pernah diteliti sebelumnya, yaitu pemilihan obyek penelitian yang dilakukan pada perusahaan logistik pada karyawan lulusan vokasi. Oleh karena itu hasil penelitian ini diharapkan memberi implikasi teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang baru dengan sampel pekerja dengan karakteristik yang berbeda.

Kedua, secara teoritis mengacu pada *Job Demands-Resources* (JDR) sebagai teori utama (*grand theory*) yang dikembangkan oleh Bakker et al. (2003b;

c) dan Demerouti et al. (2001a, b), teori ini memberikan gambaran perilaku sosial manusia yang kompleks dan mampu memprediksi dan menjelaskan perilaku manusia pada konteks tertentu. Teori ini digunakan untuk memahami dan menjelaskan bagaimana faktor-faktor tertentu dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi kesejahteraan, keterikatan, dan kinerja karyawan. Teori ini mengidentifikasi dua jenis faktor utama dalam lingkungan kerja: tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Pada penelitian ini melalui variabel *employee engagement* yang merupakan pengembangan dari teori ini diperoleh bahwa kondisi karyawan dijelaskan memiliki komitmen emosional dan intelektual karyawan terhadap perusahaan yang diperoleh bahwa variabel *employee engagement* memiliki capaian 76,3 atau masuk pada kategori tinggi. Diharapkan dengan memahami hubungan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan, organisasi dapat mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan. Manajemen yang memperhatikan teori JDR dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi dan meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang baik, meningkatkan loyalitas dan kemampuan yang baik dalam mengembangkan Perusahaan yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kinerja dan keberhasilan organisasi.

Ketiga, Teori *Job Demands-Resources* (JDR) dapat mendukung hasil penelitian dengan memberikan kerangka kerja yang menjelaskan bagaimana berbagai elemen pekerjaan (*job demands* dan *job resources*) mempengaruhi kesejahteraan dan keterikatan karyawan (*employee engagement*), serta

menyediakan panduan yang praktis bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Konsep *Sinergic Working Congruence* memberikan dimensi tambahan pada *grand theory Job Demands-Resources* (JDR) dengan menekankan pentingnya sinergi dan kesesuaian antara individu, tim, dan perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan sumber daya pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan yang berlebihan, dan pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan serta kinerja karyawan. Berikut penjelasan spesifik bagaimana Teori *Job Demands-Resources* (JDR) dapat mendukung hasil penelitian :

a. *Job Crafting* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Employee Engagement*

Teori JDR menyatakan bahwa kesejahteraan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua kategori utama dalam pekerjaan mereka, yaitu tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) misalnya, tekanan kerja, beban kerja, konflik peran dan sumber daya pekerjaan (*Job Resources*) misalnya, dukungan sosial, otonomi, *feedback*. Menurut teori JDR, *Job Crafting* adalah cara karyawan mengubah pekerjaan mereka untuk meningkatkan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Meskipun *Job Crafting* dapat meningkatkan sumber daya pekerjaan (*job resources*), efek langsungnya pada *employee engagement* mungkin tidak selalu signifikan jika sumber daya yang dihasilkan tidak cukup kuat atau jika tuntutan pekerjaan (*job demands*) tetap tinggi.

Dalam penelitian, jika karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi (seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, atau stres), upaya

job crafting tidak cukup untuk meningkatkan *engagement* secara signifikan. Karyawan mungkin merasa *overwhelmed* (perasaan kewalahan yang dirasakan karyawan ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) sangat tinggi dan melebihi kemampuan karyawan untuk menghadapinya) meskipun mereka mencoba mengubah pekerjaan mereka melalui upaya *crafting*. Begitupula jika karyawan tidak memiliki cukup *job resources* untuk melakukan *job crafting* secara efektif (misalnya, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, atau kurangnya otonomi) yang diperlukan untuk melakukan perubahan yang berarti dalam pekerjaan mereka, efek positif *job crafting* pada *engagement* juga tidak berhasil dengan signifikan.

b. *Job Crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *Meaningful Work*

Teori JDR menyatakan bahwa kesejahteraan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua kategori utama dalam pekerjaan mereka, yaitu tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) misalnya, tekanan kerja, beban kerja, konflik peran dan sumber daya pekerjaan (*Job Resources*) misalnya, dukungan sosial, otonomi, *feedback*. *Job crafting* dapat meningkatkan sumber daya pekerjaan (seperti otonomi, dukungan sosial, dan peluang untuk menggunakan keterampilan) yang merupakan faktor penting dalam teori JDR. Sumber daya pekerjaan yang lebih tinggi membantu karyawan mengatasi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik dan meningkatkan persepsi mereka terhadap *meaningful work*. Selain itu melalui *job crafting*, karyawan dapat mengurangi aspek-aspek pekerjaan yang paling menantang atau stres, yang dapat mengurangi tekanan psikologis. Dengan mengurangi beban kerja yang

berlebihan atau aspek pekerjaan yang tidak menyenangkan, karyawan dapat fokus pada aspek pekerjaan yang lebih bermakna.

Oleh karenanya *Job Crafting* yang berhasil dilakukan karyawan, seringkali dapat meningkatkan persepsi makna pekerjaan (*meaningful work*) karena karyawan merasa lebih kontrol dan berdaya dalam pekerjaan mereka. Ini sesuai dengan teori JDR yang menunjukkan bahwa peningkatan sumber daya pekerjaan dapat meningkatkan pengalaman positif dalam bekerja, seperti menemukan makna yang lebih dalam pekerjaan.

c. *Meaningful Work* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement*

Teori JDR menyatakan bahwa kesejahteraan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua kategori utama dalam pekerjaan mereka, yaitu tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) misalnya, tekanan kerja, beban kerja, konflik peran dan sumber daya pekerjaan (*Job Resources*) misalnya, dukungan sosial, otonomi, *feedback*. Menurut teori JDR, *meaningful work* adalah salah satu sumber daya pekerjaan yang penting. Ketika karyawan merasa pekerjaan mereka bermakna, dapat meningkatkan motivasi intrinsik, mengurangi dampak negatif dari *job demands*, dan meningkatkan kepuasan serta keterikatan emosional karyawan untuk *engagement* terhadap pekerjaan.

Oleh karenanya Pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*) dapat membantu karyawan mengatasi tekanan dan beban kerja dengan lebih baik karena mereka merasa pekerjaannya memiliki tujuan yang lebih besar. Hal ini sesuai dengan teori JDR, yang menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan

yang tinggi, seperti *meaningful work*, meningkatkan motivasi intrinsik dan *engagement* karyawan.

- d. *Job Crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*

Teori JDR menyatakan bahwa kesejahteraan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua kategori utama dalam pekerjaan mereka, yaitu tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) dan sumber daya pekerjaan (*Job Resources*). Dalam kaitannya dengan sumber daya pekerjaan (*Job Resources*), melalui *Job Crafting*, karyawan dapat meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural seperti otonomi, peluang pengembangan, dan dukungan dari atasan. Menurut teori JDR, peningkatan sumber daya ini mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan dan meningkatkan keterikatan karyawan. *Job Crafting* juga dapat meningkatkan sumber daya sosial melalui peningkatan interaksi positif dengan rekan kerja dan atasan. Sumber daya sosial ini memperkuat sinergi dalam tim, yang selanjutnya meningkatkan *engagement*.

Dalam kaitannya dengan tuntutan pekerjaan (*Job Demands*), Dengan mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat melalui *Job Crafting*, karyawan dapat mengelola stres dan kelelahan lebih baik, yang berkontribusi pada peningkatan keterikatan. Pengurangan beban kerja atau birokrasi yang tidak perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. *Job Crafting* memungkinkan karyawan untuk mencari tugas yang lebih menantang dan memotivasi. Tantangan ini dianggap sebagai *job demands* yang positif yang

dapat meningkatkan keterikatan karena mereka merangsang pertumbuhan dan pengembangan karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun *Job Crafting* dapat meningkatkan sumber daya pekerjaan dan mengurangi tuntutan pekerjaan, tetapi tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Engagement*. Dengan adanya dukungan dan sinergi (*Sinergic Working Congruence*) yang baik dalam tim, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan efisien, meningkatkan dukungan dan kerjasama yang lebih baik antar anggota tim. Hal ini merupakan elemen kunci dari *job resources* dalam teori JDR untuk membantu mengurangi tekanan dari *job demands*, sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pada karyawan, meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan baik secara emosional maupun intelektual, yang mana hal tersebut merupakan ciri bahwa karyawan tersebut mempunyai *employee engagement* yang tinggi.

Dengan demikian, teori JDR menyediakan landasan teoritis yang kuat untuk memahami bagaimana dan mengapa *Job Crafting* dapat meningkatkan keterikatan karyawan melalui peningkatan sinergi kerja dalam tim. Sesuai dengan teori JDR yang menekankan pentingnya keseimbangan antara *job demands* dan *job resources*.

- e. *Meaningful Work* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*

Teori Job Demands-Resources (JDR) memberikan kerangka yang kuat untuk memahami bagaimana *Meaningful Work* dapat berpengaruh positif

signifikan terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence* *Meaningful work* sebagai sumber daya pekerjaan dapat meningkatkan *engagement* secara tidak langsung melalui peningkatan sinergi dalam kerja tim. *Sinergic Working Congruence* memperkuat sumber daya pekerjaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung, dan meningkatkan interaksi sosial positif dan kolaborasi antara karyawan. Ketika tujuan dan nilai karyawan selaras dengan tim dan organisasi dan tercapainya lingkungan kerja yang sinergis, karyawan mendapatkan lebih banyak dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen. Dukungan sosial yang kuat memperkuat efek positif dari *meaningful work*, membuat karyawan merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Oleh karenanya Sinergi (*Sinergic Working Congruence*) dalam tim dan organisasi yang baik, membantu karyawan melihat bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi terhadap tujuan yang lebih besar, yang dapat meningkatkan *engagement* pada diri karyawan. Ini sesuai dengan teori JDR yang menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan dapat meningkatkan hasil kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan interaksi sosial dan kolaborasi di tempat kerja.

- f. *Work Passion* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Employee Engagement*

Teori JDR menyatakan bahwa kesejahteraan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua kategori utama dalam pekerjaan mereka, yaitu tuntutan

pekerjaan (*Job Demands*) dan sumber daya pekerjaan (*Job Resources*). Dalam kaitannya dengan hubungan yang kompleks antara tuntutan pekerjaan (*Job Demands*), sumber daya pekerjaan (*Job Resources*), *Work Passion*, dan *Employee Engagement*, meskipun hasil penelitian mungkin menunjukkan bahwa *Work Passion* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement* namun mungkin tidak selalu langsung meningkatkan *engagement* jika karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi atau kurangnya dukungan dari lingkungan kerja.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti tekanan waktu yang ketat, beban kerja yang berlebihan, atau konflik peran yang tinggi, dapat mengurangi kemampuan individu untuk mengejar dan mempertahankan *passion* mereka. Ketika karyawan merasa terlalu terbebani dengan tuntutan pekerjaan, mereka mungkin tidak memiliki waktu, energi, atau sumber daya mental untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam hal-hal yang menjadi *passion* mereka di tempat kerja. Sebagai hasilnya, hubungan antara *Work Passion* dan *Employee Engagement* dapat terhambat. Begitupula ketika karyawan menghadapi kurangnya sumber daya pekerjaan yang diperlukan untuk mengembangkan atau mengaktualisasikan yang menjadi *passion* mereka di tempat kerja, hal ini dapat membatasi kemampuan mereka untuk terlibat secara penuh dan bermakna dalam pekerjaan mereka. Akibatnya, *Employee Engagement* bisa menjadi kurang signifikan meskipun adanya *passion* yang kuat.

g. *Work Passion* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* melalui *Sinergic Working Congruence*

Teori JDR menyatakan bahwa kesejahteraan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua kategori utama dalam pekerjaan mereka, yaitu tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) mencakup hal-hal seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, konflik peran, dan sebagainya. Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*) mencakup dukungan sosial, otonomi dalam pekerjaan, umpan balik yang jelas, dan sumber daya lain yang membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan efektif.

Dalam konteks *Sinergic Working Congruence*, teori JDR (*Job Demands-Resources*) dapat memperkuat pengaruh hubungan antara *Work Passion* yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan memfasilitasi ekspresi dan pengembangan *passion* karyawan. Ketika tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) sejalan dan selaras dengan sumber daya (*Job Resources*) yang tersedia bagi karyawan, itu dapat menciptakan dan meningkatkan *passion* karyawan untuk bekerja dan menghasilkan hasil yang lebih baik dalam hal keterikatan karyawan.

Dengan menggunakan teori JDR, *Sinergic Working Congruence* dapat memoderasi hubungan antara *Work Passion* dan *Employee Engagement*. Ketika karyawan mempunyai dukungan yang kuat dan sinergi yang baik antara berbagai elemen di tempat kerja, karyawan merasa didukung dan dihargai. Ini menciptakan iklim kerja yang positif di mana karyawan merasa

termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dukungan yang diberikan melalui *Sinergic Working Congruence* dapat membantu mengimbangi tuntutan pekerjaan (*Job Demand*) yang tinggi, sehingga memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada minat dan kegairahan mereka. Dengan adanya *passion* dalam pekerjaan, karyawan cenderung lebih terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dengan pekerjaan mereka. Ketika mereka merasa terhubung secara emosional dengan tugas-tugas yang mereka lakukan dan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan nilai, mereka lebih cenderung untuk terlibat secara aktif dalam usaha organisasi, berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan dan cenderung untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi. *Sinergic Working Congruence* menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mengembangkan dan mengekspresikan *passion* karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat keterikatan mereka.

- h. *Sinergic Working Congruence* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement*

Kerja tim yang sinergis, yang mencerminkan keselarasan antara tujuan perusahaan, nilai-nilai pribadi karyawan, dan interaksi sosial yang harmonis, berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan (*Employee Engagement*). Sinergi dalam kerja tim tidak hanya memberikan dukungan sosial yang penting tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan bermakna. *Teori Job Demands-Resources* (JDR) sangat

relevan dalam konteks ini. JDR menyatakan bahwa beban kerja dan sumber daya kerja mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

Sinergic Working Congruence (SWC) bisa dianggap sebagai sumber daya yang memfasilitasi interaksi positif antara individu dan lingkungannya. Dalam konteks ini, *Sinergic Working Congruence* (SWC) berfungsi sebagai sumber daya pekerjaan yang kuat, yang mengimbangi tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Dengan adanya sinergi ini, karyawan merasa lebih termotivasi, berenergi, dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka, yang secara signifikan meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) karena memfasilitasi kolaborasi yang harmonis dan produktif. Hal ini sesuai dengan Teori JDR menekankan bahwa keseimbangan antara *job demands* dan *job resources* sangat penting untuk kesejahteraan karyawan.

Dari penjelasan yang disampaikan diatas, kaitannya dengan bagaimana teori JDR berperan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, secara keseluruhan, teori JDR membantu menjelaskan bagaimana berbagai elemen seperti *Job Crafting*, *Meaningful Work*, *Work Passion*, Dan *Sinergic Working Congruence* berinteraksi sebagai sumber daya yang mempengaruhi *Employee Engagement*, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Keempat, Penelitian ini sejalan dengan Wingerden, Derks & Bakker (2015), Aldrin, Neil & Netty Merdiaty (2019), Pradana & Suhariadi (2020) yang menyatakan bahwa *job crafting* tidak mempengaruhi *employee engagement*, dan

penelitian ini tidak sejalan dengan Karatepe, Osman M & Aram Eslamlou (2017), Stephani, Daniella & Jimmy Ellya Kurniawan (2018), Reviews, 2020); (Vakola et al., 2021); Vermooten, Boonzaier & Kidd (2019) yang menyatakan bahwa *job crafting* mempengaruhi *employee engagement*. Dalam penelitian ini diperoleh bahwa *job crafting* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *employee engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun ada pengaruh positif *job crafting*, namun terdapat variabilitas dalam tingkat pengaruh tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak semua upaya *job crafting* mungkin memiliki dampak yang seragam pada *employee engagement*, dan ada variasi individual yang perlu dipahami lebih lanjut. Implikasi teoritis mencakup kontribusi Pendidikan Tinggi Vokasi dalam memotivasi karyawan untuk melakukan *job crafting*. Pendidikan Tinggi Vokasi dapat memberikan keterampilan dan pemahaman yang mendalam tentang tugas-tugas dan pekerjaan, memotivasi karyawan untuk mengubah tugas mereka sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadi. Karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi cenderung menunjukkan hasil bahwa karyawan telah aktif dalam melakukan *job crafting*, menciptakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka, meskipun dampaknya pada *employee engagement* tidak mencapai tingkat signifikansi. Implikasi ini menunjukkan bahwa diperlukan pendekatan yang lebih individual dalam memahami efek *job crafting*. Mengingat terdapat variabilitas dalam tingkat pengaruhnya, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melibatkan karyawan secara lebih intensif dalam

merancang pekerjaan mereka sendiri sesuai dengan preferensi mereka masing-masing. Oleh karenanya faktor-faktor kontekstual atau lingkungan kerja yang terdapat dalam industri jasa logistik memiliki peran dalam memoderasi efek *job crafting* terhadap *employee engagement*. Adanya kebutuhan yang diperlukan perusahaan logistik untuk memahami karyawan lebih lanjut bagaimana agar lebih mengelola dan mendukung inisiatif *job crafting* pada karyawan guna meningkatkan keberhasilan efeknya terhadap *employee engagement*, seperti misalnya perusahaan dapat merancang program atau kebijakan yang mendukung *job crafting* yang lebih terstruktur dan terarah, sehingga dapat lebih signifikan memengaruhi *employee engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi. Implikasi ini mendorong pengembangan model teoritis yang lebih komprehensif dan menggali secara mendalam faktor-faktor yang memoderasi hubungan antara *job crafting* dan *employee engagement*. Hal ini dapat membantu mengisi celah pengetahuan dan memperkaya pemahaman tentang hubungan antara *job crafting* dan *employee engagement*, khususnya relevan dengan konteks Pendidikan Tinggi Vokasi dan industri logistik.

Kelima, Secara teoritis penelitian ini sejalan dengan (Albrecht et al., 2021); (Shakir et al., 2020); (Mittal, 2020); Vermooten, Boonzaier & Kidd (2019) dimana dalam penelitian ini diperoleh bahwa *meaningful work* secara signifikan berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia, dan penelitian ini tidak sejalan dengan Kaiser, et al (2021), (Landells & Albrecht, 2019) yang menemukan *meaningful work* tidak signifikan berpengaruh terhadap *employee*

engagement. Temuan ini mendukung teori-teori psikologis yang menekankan pentingnya arti dan makna dalam pekerjaan sebagai faktor kunci dalam memotivasi karyawan. Selain itu juga mendukung relevansi Pendidikan Tinggi Vokasi dalam konteks lingkungan kerja. Temuan ini diharapkan memberi sumbangan secara teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam meningkatkan *employee engagement*. Karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi cenderung mengalami tingkat *employee engagement* yang lebih tinggi. Pendidikan Tinggi Vokasi dapat memberikan bekal dan keterampilan praktis yang diperoleh dari pendidikan mereka ke dalam konteks pekerjaan, yang berkontribusi pada persepsi mereka terhadap pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna. Hal ini diperlukan untuk menciptakan hubungan positif dengan pekerjaan. Pendidikan Tinggi Vokasi juga memberikan landasan yang kuat bagi karyawan untuk mengenali, merasakan dan memberikan makna dan nilai-nilai dalam pekerjaan mereka, khususnya tugas-tugas pekerjaan praktis di sektor logistik, sehingga karyawan lebih mampu melihat dampak positif dari kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan, yang mendukung terciptanya *meaningful work* dan, akibatnya, tingkat *employee engagement*. Karena *meaningful work* memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap tingkat *employee engagement* yang dirasakan seorang karyawan, dengan demikian temuan penelitian ini bisa menghasilkan proposisi yang menyatakan bahwa "tinggi rendahnya *meaningful work* adalah salah satu faktor penentu tinggi rendahnya tingkat *employee engagement* yang dirasakan seorang karyawan".

Keenam, Hasil penelitian ini secara teoritis sejalan dengan Greenhaus & Beutell, 1985 yang menyatakan bahwa konsep "*Sinergic Working Congruence* " sebagai variabel mediasi untuk memberikan keselarasan pada konsep *conflict*, yaitu, waktu, perilaku, dan ketegangan (Greenhaus & Beutell, 1985) yang timbul dari *work/life conflict*, diantara semua elemen-elemen pekerjaan baik yang bisa muncul dikarenakan tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang berupaya untuk diselaraskan dengan konsep *enrichment* yaitu, pengembangan, pengaruh, efisiensi, dan keuntungan modal (Carlson et al., 2006; Wayne et al., 2007) yang bisa didapat dari sumber daya pekerjaan (*job resources*) dengan karakteristik, nilai-nilai, kompetensi, dan kebutuhan individu dalam lingkungan kerja. Dalam penelitian ini diperoleh bahwa *Sinergic Working Congruence* mampu memediasi pengaruh *job crafting*, *meaningful work*, dan *work passion* terhadap *employee engagement*. Temuan ini memberikan implikasi teoritis bahwa *Sinergic Working Congruence* dapat dianggap sebagai elemen sentral dalam memahami bagaimana faktor-faktor seperti *job crafting*, *meaningful work*, dan *work passion* dapat memengaruhi tingkat *employee engagement*. *Sinergic Working Congruence* menjadi fokus utama dalam memahami bagaimana variabel lainnya berinteraksi dan berkontribusi terhadap hasil tertentu, seperti peningkatan tingkat keterikatan karyawan. Hal ini dapat membantu mengembangkan kerangka kerja yang lebih holistik untuk memahami keterikatan karyawan. Bagaimana perusahaan dapat merancang intervensi dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan *employee engagement* dengan memperhatikan peran mediator *Sinergic Working Congruence* dari variabel *job crafting*, *meaningful work*, dan *work passion*.

Ketujuh, konsep *Sinergic Working Congruence* yang terdiri dari keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi; keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dengan tuntutan organisasi (*job demand*); keselarasan karyawan dengan rekan kerja; keselarasan kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks *Job Description*; keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi (termasuk dalam hal peralatan kerja (APD), layout, tempat ibadah, hak libur cuti, dll), merupakan upaya pengembangan konsep keselarasan karyawan dengan pekerjaan secara lebih mendalam dan berkelanjutan berdasarkan semua elemen-elemen yang terdapat dalam perusahaan khususnya di sektor logistik. Temuan penelitian ini memberikan implikasi teoritis bahwa *Sinergic Working Congruence* berperan sebagai mediator antara keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dan tingkat *employee engagement*. Hal ini menguatkan konsep bahwa karyawan yang merasakan keselarasan nilai dengan nilai organisasi akan lebih cenderung terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka. *Sinergic Working Congruence* penting dalam menjembatani keselarasan kompetensi yang diperoleh dari pendidikan dengan tuntutan organisasi (*job demand*). Hal ini memberikan pandangan bahwa *Sinergic Working Congruence* dapat memainkan peran penting dalam membantu karyawan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya. *Sinergic Working Congruence* dapat memediasi hubungan antara keselarasan karyawan dengan rekan kerja dan tingkat *employee engagement*. Ini memberikan pemahaman lebih lanjut tentang peran *Sinergic Working Congruence* dalam memfasilitasi hubungan interpersonal yang positif di

lingkungan kerja. *Sinergic Working Congruence* dapat memainkan peran signifikan dalam membentuk hubungan antara keselarasan kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi, terutama dalam konteks *Job Description*. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap keselarasan ini dapat memengaruhi tingkat keterikatan seorang karyawan. *Sinergic Working Congruence* dalam menghubungkan keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi. Ini memberikan wawasan bahwa persepsi tentang keselarasan antara tugas dan fasilitas kerja dapat berdampak positif pada tingkat *employee engagement* pada karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi di industri logistik. Penelitian ini memberikan pandangan terhadap pengembangan atau kontribusi *body of knowledge* konsep *work life balance* dari sudut pandang seorang karyawan. Meskipun konsep *Sinergic Working Congruence* lebih berfokus pada hubungan antara individu dan lingkungan kerja, temuan ini bisa memberikan kontribusi pada pemahaman *work-life balance* dari perspektif seorang karyawan. Jika *Sinergic Working Congruence* menciptakan keseimbangan yang baik antara nilai, kompetensi, hubungan dengan rekan kerja, kepribadian, bidang kerja, dan fasilitas kerja, maka hal ini dapat dianggap sebagai bentuk *work-life balance* di konteks pekerjaan. Dengan menekankan pentingnya keselarasan antara berbagai aspek pekerjaan dan karakteristik individu, konsep *Sinergic Working Congruence* dapat melibatkan elemen *work-life balance* dalam konteks lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan individu dapat diperoleh melalui penciptaan keselarasan di berbagai dimensi yang memengaruhi *employee engagement*. Adanya temuan

pada penelitian ini, bisa menghasilkan proposisi yang mencerminkan pentingnya keselarasan dalam berbagai aspek kerja dengan nilai, kompetensi, hubungan interpersonal, kepribadian, dan fasilitas kerja untuk meningkatkan tingkat *employee engagement* pada karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi dalam konteks perusahaan penyedia jasa logistik di Indonesia.

5.3.2 Implikasi Manajerial

Pertama, Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif pada *job crafting*, *meaningful work*, dan *work passion* terhadap *Sinergic Working Congruence*, secara tidak langsung juga meningkatkan *employee engagement*. Oleh karenanya yang dapat dilakukan oleh Perusahaan yaitu dapat mendukung dan mendorong praktik *job crafting* positif di antara karyawan. Hal ini dapat melibatkan karyawan dengan memberikan otonomi secara lebih dalam agar karyawan dapat merancang pekerjaan mereka sendiri, memberikan peluang untuk mengambil tanggung jawab tambahan, dan mendorong kreativitas dalam melibatkan diri dalam tugas-tugas yang memberikan arti. Selain itu perusahaan juga dapat berfokus dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung makna pekerjaan bagi karyawan. Ini bisa mencakup memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dampak positif dari pekerjaan mereka terhadap tujuan organisasi, memberikan proyek-proyek yang menantang dan bermakna, dan memastikan bahwa tujuan organisasi selaras dengan nilai-nilai karyawan. Perusahaan dapat mengidentifikasi dan menggali *passion* serta motivasi karyawan. Dapat dilakukan melalui dialog terbuka, pengenalan proyek-proyek yang sesuai dengan minat

karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan passion dan motivasi individual, pelatihan tambahan, akses ke informasi dan teknologi, serta mendukung inisiatif karyawan yang bersifat inovatif. Selain itu perusahaan juga dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang mendukung pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan dan mengintegrasikan *job crafting*, *meaningful work*, dan *work passion* sebagai komponen penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut dapat menciptakan dan meningkatkan *Sinergic Working Congruence*, keselarasan antara tujuan organisasi dan kebutuhan individu, keselarasan nilai-nilai karyawan dengan Perusahaan, keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dengan tuntutan organisasi, keselarasan kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks *job description*, dan keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi; membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya akan mencapai keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Kedua, *Sinergic Working Congruence* sebagai konsep yang berfokus pada kesesuaian dan sinergi pada antara individu, tim, dan organisasi dalam mencapai tujuan bersama dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan kolektif melalui kesesuaian nilai, tujuan, dan harapan. Ketika konsep ini diterapkan dalam konteks teori *Job Demands-Resources* (JDR), dapat berkontribusi pada perusahaan dengan mengembangkan dan mempromosikan nilai dan tujuan yang jelas dan konsisten akan lebih mudah menarik dan mempertahankan talenta yang sesuai dengan budaya dan misi mereka. Perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan

dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, dapat melakukan penilaian menyeluruh untuk memahami kesesuaian nilai, tujuan, dan harapan antara individu, tim, dan organisasi, serta menetapkan harapan yang jelas dan realistis bagi karyawannya agar dapat membantu mengurangi stres dan *burnout*, serta meningkatkan kepuasan kerja. Dalam hal ini, perusahaan dapat menciptakan keseimbangan yang optimal antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Keseimbangan ini penting untuk menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan serta meningkatkan kinerja organisasi.

Ketiga, dengan mengadopsi konsep *Sinergic Working Congruence*, manajemen dalam hal ini manager perusahaan penyedia jasa logistik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan memuaskan bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keempat, untuk meningkatkan *employee engagement* dengan memperhatikan variabel *job crafting*, strategi manajerial yang bisa dilakukan dengan memberikan karyawan kontrol yang lebih besar atas tugas pekerjaan yang mereka lakukan agar karyawan dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan preferensi dan kekuatan mereka masing-masing. Hal ini bisa dilakukan dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait dengan tugas dan proyek yang mereka tangani dalam operasi logistik, seperti perencanaan rute pengiriman atau pengelolaan inventaris. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan masukan berdasarkan pengalaman lapangan yang mereka

lakukan. Selain itu juga dapat memberikan dukungan dan pengakuan untuk upaya *job crafting* karyawan, mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan kreatifitas dalam mengelola peran dan tanggung jawab ditempat kerja. Perusahaan logistik dapat menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang memungkinkan karyawan untuk mengidentifikasi minat dan keahlian mereka serta mengembangkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Ini dapat mencakup pelatihan dalam teknologi logistik terbaru, manajemen operasional, atau keterampilan interpersonal yang diperlukan untuk berkolaborasi dalam lingkungan kerja yang sinergis. Diharapkan dapat membantu meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Kelima, Untuk meningkatkan *employee engagement* dengan memperhatikan variabel *meaningful work*, strategi manajerial yang bisa dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam proyek-proyek yang bermakna dan memberikan dampak positif pada orang lain. Misalnya, melibatkan tim logistik dalam pengembangan dan implementasi inisiatif rantai pasokan yang inovatif untuk mencapai efisiensi dan kepuasan pelanggan. Hal ini dilakukan agar karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan arti dan dampak yang besar bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan. Selain itu bisa dilakukan dengan memberikan pengakuan yang tepat atas usaha dan kontribusi karyawan. Hal ini dapat berupa penghargaan, promosi, atau pujian secara terbuka. Pengakuan yang tepat atas usaha dan kontribusi karyawan dapat sangat berpengaruh dalam menciptakan *meaningful work*, karyawan memiliki perasaan bahwa dengan penghargaan yang diberikan

menandakan aktivitas dalam pekerjaan yang mereka lakukan memiliki arti besar dan penting bagi diri dan perusahaan secara keseluruhan. Dengan menerapkan strategi tersebut, perusahaan dapat membantu meningkatkan persepsi karyawan terhadap arti dan nilai pekerjaan mereka, hal ini dapat meningkatkan *meaningful work*, kepuasan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan keterikatan dan keterikatan kerja (*employee engagement*) yang tinggi pada diri karyawan.

Keenam, Untuk meningkatkan *employee engagement* dengan memperhatikan variabel *work passion*, strategi manajerial yang bisa dilakukan dengan memberikan program pelatihan dan pengembangan karier yang diperlukan untuk membantu karyawan tumbuh dan berkembang termasuk mentorship dan pelatihan khusus, untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka, khususnya dalam bidang logistik. Selain itu juga membangun budaya organisasi yang memfasilitasi dan mendorong semangat kerja, kolaborasi, dan komitmen yang bertujuan untuk meningkatkan *passion* dalam bekerja. Misalnya dapat dilakukan dengan mengadakan sesi *brainstorming* terbuka untuk memecahkan masalah logistik atau mengoptimalkan proses pengiriman. Dengan menerapkan strategi tersebut ini, perusahaan terutama pada perusahaan penyedia jasa logistik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karyawan, meningkatkan semangat kerja, dan memfasilitasi pencapaian *work passion* bagi individu di berbagai tingkatan dalam organisasi. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan keterikatan karyawan, tetapi juga kontribusi mereka terhadap kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Ketujuh, Untuk meningkatkan *Employee Engagement* dengan memperhatikan variabel *Sinergic Working Congruence*, strategi manajerial yang bisa dilakukan dengan melibatkan pendekatan manajerial yang memprioritaskan keselarasan antara tugas, keahlian dan kompetensi yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman karyawan dengan tuntutan organisasi (*job demand*); keselarasan nilai-nilai karyawan dengan tujuan dan nilai perusahaan; keselarasan dengan rekan kerja; keselarasan kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks *Job Description*; keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi.

Strategi manajerial yang bisa dilakukan untuk menciptakan keselarasan nilai-nilai karyawan dengan tujuan dan nilai perusahaan bisa dilakukan dengan Menyediakan program pelatihan yang memperkuat keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjadi profesional yang kompeten; memastikan kebijakan dan prosedur yang jelas dan konsisten untuk menjaga kedisiplinan di tempat kerja; membangun budaya organisasi yang mendorong komunikasi terbuka dan jujur antara manajemen dan karyawan seperti dapat dilakukan dengan mengembangkan dan menerapkan kode etik yang jelas yang menetapkan standar integritas yang tinggi untuk seluruh organisasi; menyediakan program kesejahteraan karyawan, seperti asuransi kesehatan, program kesehatan, dan keseimbangan kerja-hidup yang sehat, serta membangun hubungan yang kuat antara manajemen dan karyawan dengan mendengarkan kebutuhan dan keluhan dari karyawan serta memberikan dukungan yang diperlukan; membuat lingkungan yang mendukung untuk berbagi ide dan mendorong karyawan untuk bekerja dan

berpikir secara kreatif dan inovatif; dan mengadakan program atau pelatihan yang membantu karyawan meningkatkan kesadaran diri dan memahami nilai-nilai spiritual dalam konteks kerja mereka seperti pertemuan tim, acara sosial, atau program penghargaan karyawan; serta dapat memberikan pengakuan dan apresiasi untuk tindakan dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai spiritual. Dengan mengimplementasikan program-program ini, perusahaan logistik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih berarti dan memperkuat koneksi spiritual antara karyawan dan tujuan organisasi mereka. Hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja keseluruhan perusahaan.

Strategi manajerial yang bisa dilakukan untuk menciptakan keselarasan antara tugas, keahlian dan kompetensi yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman karyawan dengan tuntutan organisasi (*job demand*), bisa dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi dan pengalaman karyawan dalam bidang yang relevan dengan tugas mereka. Dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan meningkat, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif, menghasilkan output yang lebih tinggi dalam waktu yang lebih singkat dan berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan pengurangan kesalahan. Pada akhirnya akan meningkatkan *employee engagement* pada diri karyawan yang bersangkutan.

Strategi manajerial yang bisa dilakukan untuk menciptakan keselarasan dengan rekan kerja dapat dilakukan dengan membangun budaya kerja yang

menghargai kerja tim dan kolaborasi, memfasilitasi komunikasi terbuka dan berbagi pengetahuan antar departemen agar tercipta rasa kebersamaan, terciptanya komunikasi yang efektif, keterbukaan terhadap kolaborasi *teamwork*, dimana manajemen dapat mendorong kolaborasi antar tim atau departemen dan kolaborasi dengan mitra perusahaan yang merupakan komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sinergis dalam industri logistik. Hal ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin antar tim, forum diskusi, atau proyek lintas-fungsional dan berkolaborasi dengan mitra mereka dalam merencanakan dan melaksanakan proyek-proyek bersama. Ini dapat mencakup proyek-proyek inovatif atau pengembangan produk baru yang memerlukan kolaborasi antara tim internal perusahaan dan tim dari mitra perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk berbagi ide dan praktik terbaik dalam melakukan *job crafting* dan meningkatkan keterikatan mereka dalam pekerjaan. Selain itu perusahaan juga penting untuk menciptakan keselarasan dengan rekan kerja melalui penerimaan terhadap diversitas dalam mengelola tim yang produktif di perusahaan logistik. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kebijakan yang mendukung keragaman dan inklusi di tempat kerja, seperti kebijakan non-diskriminasi, kelompok kerja bersama yang mewakili berbagai latar belakang karyawan, latar belakang pendidikan, atau seminar tentang kesadaran budaya. Mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya diversitas serta mengajarkan cara karyawan untuk berinteraksi dengan kolega dari latar belakang yang berbeda; membangun program mentoring yang menghubungkan karyawan

dari berbagai latar belakang dengan mentor yang lebih berpengalaman untuk mendukung pengembangan karir mereka.

Strategi manajerial yang bisa dilakukan untuk menciptakan keselarasan antara kepribadian karyawan dan lingkungan organisasi dalam konteks *job description* dapat meningkatkan kecocokan antara individu dan peran pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan analisis mendalam terhadap *job description* untuk memahami jenis kepribadian yang cocok dan diinginkan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang terkait; menyediakan pelatihan atau program pengembangan yang membantu karyawan mengembangkan karakteristik kepribadian yang diperlukan untuk sukses dalam peran pekerjaan; melakukan proses seleksi dan rekrutmen saat perekrutan karyawan baru yang difokuskan pada aspek-aspek kepribadian yang relevan dengan *job description* yang akan dikerjakan, seperti keberanian, kerja tim, atau ketekunan; serta dapat memberikan peluang pengembangan karir yang sesuai dengan karakteristik kepribadian karyawan, seperti promosi atau rotasi peran.

Strategi manajerial yang bisa dilakukan untuk menciptakan keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi, yakni memastikan tersedianya peralatan kerja (teknologi dan peralatan kerja lainnya) sebagai penunjang kinerja karyawan, *layout* tempat kerja yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien, tersedianya hak libur atau hak cuti bagi karyawan dan tempat beribadah untuk karyawan menjalankan aktifitas ibadahnya. Ketika karyawan memiliki akses ke peralatan kerja yang sesuai dengan tugas-

tugas yang harus mereka lakukan dan memiliki lingkungan kerja yang mendukung dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka, karyawan cenderung merasa termotivasi untuk bekerja dengan intensitas tinggi, sulit untuk berhenti atau melepaskan diri dari pekerjaan mereka karena merasa nyaman dan terlibat sepenuhnya dalam lingkungan tersebut. Karyawan dapat menghadapi tugas-tugas dengan lebih banyak energi dan semangat. Hal ini dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan keterikatan karyawan dalam pekerjaan mereka, karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna yang lebih dalam.

Dengan menerapkan strategi tersebut secara konsisten dan berkelanjutan, perusahaan logistik dapat menciptakan sinergi antara karyawan dan organisasi, meningkatkan *employee engagement*, dan mencapai kinerja yang optimal dalam industri yang dinamis dan kompetitif. Ini juga akan berdampak positif pada kepuasan karyawan, retensi, dan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang baik.

Kedelapan, Pada penelitian ini diperoleh bahwa dimensi aktivitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan pada variabel *meaningful work* diperoleh memiliki capaian indeks paling rendah yaitu 68,7 hal ini berimplikasi bagi perusahaan bahwa pihak perusahaan dapat lebih menciptakan kondisi yang lebih baik bagi karyawan seperti adanya komunikasi dua arah dengan karyawan yang lebih baik lagi, adanya keterikatan yang lebih baik lagi dari karyawan terhadap perusahaan, menerapkan sistem *reward* dan *punishment* secara adil dan transparan, dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, memastikan keamanan

dan keselamatan kerja bagi karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif di lingkungan Perusahaan.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Employee Engagement* karyawan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan yang dapat digunakan sebagai dasar penyempurnaan penelitian di masa mendatang. Keterbatasan penelitian tsb diantaranya :

1. Peneliti dan responden kesulitan untuk bertemu secara langsung hal ini dikarenakan kesibukan kerja masing-masing karyawan dan lokasi penelitian yang berada di Indonesia, oleh karena itu, kuesioner yang disebar banyak yang dilakukan secara online melalui email atau *gform*.
2. Tidak menggunakan pertanyaan terbuka, karena pada penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang bertujuan untuk mempermudah responden dalam menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan dan diharapkan jawaban dari responden agar lebih terarah.
3. Saat penyebaran kuesioner, peneliti kesulitan untuk mencari data karena karyawan yang tersebar diseluruh Indonesia. Dimana dari 250 kuesioner yang disebar, hanya kembali sebanyak 221 responden dan yang digunakan sebagai penelitian 200 responden.
4. Penelitian ini dilakukan di Indonesia, tetapi hanya terbatas pada wilayah tertentu, yakni DKI Jakarta, Jawa Tengah, Jawa Timur, Jawa Barat,

Sumatra (Medan dan Lampung), Sulawesi Selatan (Makassar) dan Kalimantan (Balikpapan, Banjarmasin). Dengan demikian penelitian ini masih belum meliputi wilayah Indonesia secara keseluruhan.

5. Data yang dikumpulkan sebagian besar bersifat subjektif karena bergantung pada persepsi individu yang diungkapkan melalui survei *self-report*. Ini dapat menyebabkan perbedaan interpretasi dari pertanyaan survei oleh berbagai responden dapat menyebabkan variasi dalam hasil yang tidak diinginkan.
6. Penelitian ini tidak memperhitungkan pengalaman kerja sebelumnya dari para karyawan, yang mungkin mempengaruhi tingkat *Job Crafting*, *Meaningful Work*, *Work Passion*, dan *Employee Engagement*.
7. Data dikumpulkan dalam jangka waktu tertentu, adanya peristiwa atau perubahan dalam organisasi yang terjadi sebelum atau sesudah pengumpulan data mungkin tidak terwakili.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

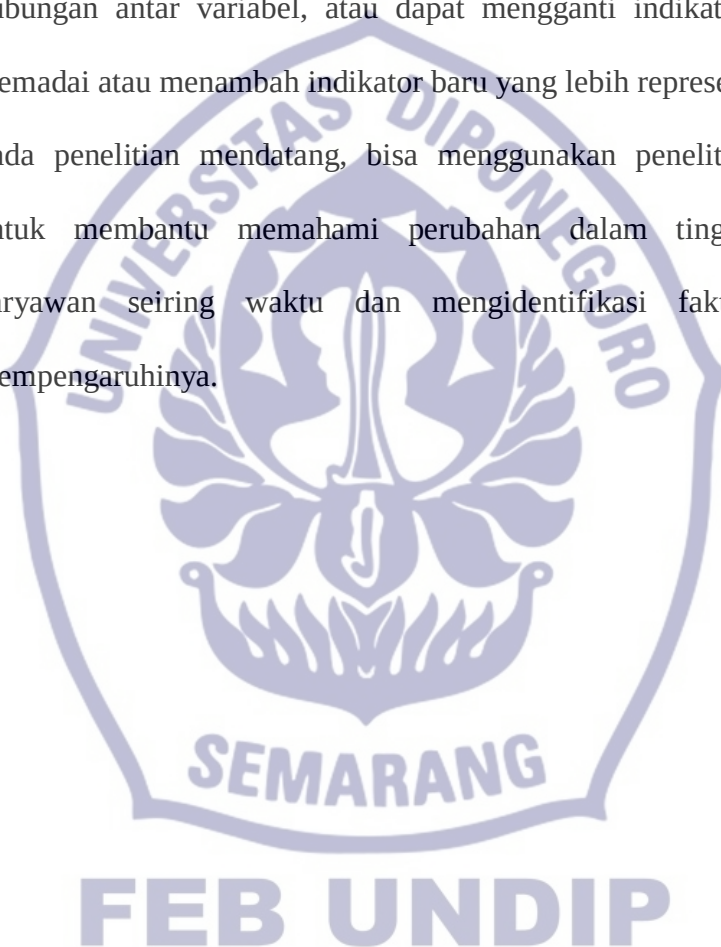
Hasil penelitian mampu menjadi referensi bagi penelitian yang akan datang dengan melihat beberapa output yang dihasilkan dari penelitian ini dan menambah variabel endogen terhadap *employee engagement* maka perluasan yang disarankan dari penelitian ini antara lain adalah :

1. Penelitian mendatang dilakukan tidak hanya dari satu sudut pandang karyawan dari lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi saja, melainkan dilakukan pada karyawan dari lulusan pendidikan non vokasi.

2. Penelitian mendatang dapat dilakukan penelitian pada Perusahaan selain sektor logistik
3. Dengan terbuktinya konstruk *Sinergic Working Congruence* dalam mempengaruhi *employee engagement*, maka pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variable tersebut untuk penelitian pada topik yang berbeda, diharapkan dapat berkontribusi pada keilmuan, khususnya Sumber Daya Manusia (SDM).
4. Penelitian mendatang dapat menggunakan sampel tidak hanya dari wilayah tertentu di Indonesia, tetapi juga dapat memperluas cakupan penelitian dari unit kerja seluruh wilayah Indonesia secara umum sehingga dapat lebih menggambarkan atau memprediksi masalah *employee engagement* karyawan secara keseluruhan dalam suatu perusahaan.
5. Penelitian mendatang dapat menggunakan sampel yang lebih heterogen untuk memastikan bahwa model dapat diterapkan pada populasi yang lebih luas. Hal ini dapat mencakup variasi dalam demografi, geografis, pendidikan, profesi atau sektor industri.
6. Pada penelitian mendatang dapat menggunakan pertanyaan terbuka pada kuesioner, selain pertanyaan tertutup. Hal ini diharapkan untuk mendapatkan masukan, data dan pengetahuan baru yang didapatkan dari jawaban responden secara jujur, terbuka, dan mendapatkan jawaban yang sesungguhnya dirasakan oleh karyawan.
7. Agenda penelitian ini diharapkan dapat melakukan penelitian lintas budaya untuk mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor tersebut

berinteraksi dengan konteks budaya dalam memengaruhi keterikatan karyawan di berbagai negara atau wilayah.

8. Pada penelitian mendatang, dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel laten yang berperan penting dalam menjelaskan hubungan antar variabel, atau dapat mengganti indikator yang kurang memadai atau menambah indikator baru yang lebih representatif.
9. Pada penelitian mendatang, bisa menggunakan penelitian longitudinal untuk membantu memahami perubahan dalam tingkat keterikatan karyawan seiring waktu dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya.



DAFTAR PUSTAKA

- Agoi, L. F. (2015). Effect Of Work Engagement On Employee Turnover Intention In Public Sector, Kenya. *International Journal Of Economics, Commerce And Management*, 3(12), 426–440
- Ahmad, N., Iqbal, N., Kanwal, R., Javed, H., & Javed, K. (2014). The Mediating Role Of Employee Engagement In Relationship Of Internal Branding And Brand Experience: Case Of Service Organizations Of Dera Ghazi Khan. *International Journal Of Information, Business And Management*, 6(4), 26-41
- Ahmed, U., Yong, I. S. C., Pahi, M. H., & Dakhan, S. A. (2021). Does Meaningful Work Encompass Support Towards Supervisory, Worker And Engagement Relationship? *International Journal Of Productivity And Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-06-2020-0321>
- Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50: 179-211.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Michigan : Prentice Hall.
- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful Work, Job Resources, And Employee Engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/Su13074045>
- Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019a). Effect of job crafting on work engagement with mindfulness as a mediator. *Cogent Psychology*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1684421>
- Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019b). Effect of job crafting on work engagement with mindfulness as a mediator. *Cogent Psychology*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1684421>
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016). Understanding work meaningfulness: A meta-analysis and review. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 78-89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.005>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making

meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183.

Armitage, C. J., Conner, M. and Norman, P. (2001). "Differential Effects of Mood on Information Processing: Evidence from the Theories of Reasoned Action and Planned Behavior." *Eur. J. Soc. Psychol.* Vol. 29, 419-433.

Armstrong, M. (2014). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page

Azeem, M.F., Rubina dan Paracha, A.T (2013) Connecting Training and Development with Employee Engagement: How does it Matter? *World Applied Sciences Journal* 28 (5): 696-703, 2013

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200

Bakker, A. B., Leiter, M. P., & Press, V. P. (2014). Work Engagement. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, 7186–7186. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_104568

Bakker, Arnold. B., & Evangelia, Demerouti. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International* Vol.13, No.3, pp. 209-223.

Baghdadi, N. A., Farghaly Abd-EL Aliem, S. M., & Alsayed, S. K. (2021). The Relationship Between Nurses' Job Crafting Behaviours And Their Work Engagement. *Journal Of Nursing Management*, 29(2), 214–219. <https://doi.org/10.1111/Jonm.13141>

Bashir, M., Hameed, A., Bari, M. W., & Ullah, R. (2021). The Impact of Age-Diverse Workforce on Organization Performance: Mediating Role of Job Crafting. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244021999058>

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*. 117(3), 497-529

Bedarkar, Madhura & Pandita, Deepika (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia*.133 (2014) 106- 115

Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3), 158–186. <https://doi.org/10.1002/job.645>

- Berg, J.M., Dutton, J.E. and Wrzesniewski, A. (2013), "Job crafting and meaningful work", in Dik, B.J., Byrne, Z.S. and Steger, M.F. (Eds), *Purpose and Meaning in the Workplace*, American Psychological Association, Washington, DC, pp. 81-104
- Beukes, Ilka & Elrie, Botha. (2013). Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *Journal of Industrial Psychology*. 39(2), 1-10
- Bhuvaniah, Tejaswi & R.P Raya (2014), *Employee Engagement: Key To Organizational Success*. SCMS Journal Of Indian Management. October – December. 61-71
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management* (4th ed.). Palgrave Macmillan.
- Bruning, P. F., & Campion, M. A. (2018). Exploring Job Crafting and Its Implications for Job Design: An Empirical Examination. *Human Resource Management*, 57(4), 687-709. doi:10.1002/hrm.21897.
- Bukit, Benjamin et al, (2017), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, ZHR Publishing
- Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H. (2015). Work Passion Through the Lens of Culture: Harmonious Work Passion, Obsessive Work Passion, and Work Outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 457–471. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9375-4>
- Byrne, Z. S. (2014). *Understanding employee engagement: Theory, research, and practice*. Routledge
- Carlson, D.S., Kacmar, M.K., Wayne, J.H. and Grzywacs, J.G., (2006). "Measuring the Positive Side of Work-Family Interface: Development and Validation of a Work-family Enrichment Scale." *Journal of Vocational Behavior*, 68: 131-164, 2006
- Cascio, W., & Boudreau, J. (2008). *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives*. New Jersey: Pearson Education
- Cascio, W. F. (2019). *Managing Human Resources* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69–83. <https://doi.org/10.1080/1367886022000016785>

- Chaolertseree, S., & Taephant, N. (2020). *Suthasinee Chaolertseree And Nattasuda Taephant Outcomes Of Meaningful Work With A Focus On Asia: A Systematic Review*. 15(3), 101–116
- Chang, P. C., Rui, H., & Wu, T. (2021). Job Autonomy and Career Commitment: A Moderated Mediation Model of Job Crafting and Sense of Calling. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/21582440211004167>
- Choi, J., Permpongaree, S., Kim, N., Choi, Y., & Sohn, Y. W. (2020). The double-edged sword of a calling: The mediating role of harmonious and obsessive passions in the relationship between a calling, workaholism, and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186724>
- Clack, L. (2020). Employee Engagement: Keys to Organizational Success. *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being*, 1–28. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3_77-1
- Clampitt, P. G. (2016). *Communicating for Managerial Effectiveness: Challenges, Strategies, Solutions* (6th ed.). SAGE Publications.
- Contreras, F., Espinosa, J. C., & Esguerra, G. A. (2020). Could Personal Resources Influence Work Engagement and Burnout? A Study in a Group of Nursing Staff. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019900563>
- Crabtree S., (2013). Worldwide, 13% Of Employees Are Engaged At Work, Gallup. Retrieved February 25, 2017 From: [Http://Www.Gallup.Com/Poll/165269/Worldwideemployees-Engaged-Work.aspx](http://www.Gallup.Com/Poll/165269/Worldwideemployees-Engaged-Work.aspx)
- Danish, R.Q., Saeed, I., Mehreen, S., Aslam, N., dan Shahid. A.U. (2014). Spirit at Work and Employee Engagement in Banking Sector of Pakistan. *The Journal of Commerce*, 6(4), 22-31
- Deci. E. L., & Ryan R.M. 1985. The General Causality Orientation Scale: Self Determination in Personality. *Journal of research in personality*, 19(2), 109-134.
- DeCharms, R. C. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press
- De Devotto, R. P., Freitas, C. P. P., & Wechsler, S. M. (2020). The role of job crafting on the promotion of flow and wellbeing. *Revista de Administracao Mackenzie*, 21(1), 1–24. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200113>

- Demerouti, E., Bakker, A.B. and Gevers, J.M.P. (2015), "Job crafting and extra-role behavior: the role of work engagement and flourishing", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 91, pp. 87-96, doi: 10.1016/j.jvb.2015.09.001
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W.B. (2001), "The job demands-resources model of burnout", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, pp. 499-512, doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499
- Demerouti, E. and Cropanzano, R. (2010), "From thought to action: employee work engagement and job performance", in Bakker, A.B. and Leiter, M.P. (Eds), *Work Engagement: A Handbook of*
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Döbler, A. S., Emmermacher, A., Richter-Killenberg, S., Nowak, J., & Wegge, J. (2021). New insights into self-initiated work design: the role of job crafting, self-undermining and five types of job satisfaction for employee's health and work ability. In *German Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1177/23970022211029023>
- Donahue, E. G., et al. (2012). "Passion for work and emotional exhaustion: The mediating role of rumination and recovery." *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Ellitan, L. (2002). Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 4(2), 65–76. <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.pp.65-76>
- 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 From Event Organizer's Employees. *International Journal Of Advanced Science And Technology*, 29(5), 558–566
- Encarnacao, T., Viseu, J., & Sousa, M. J. (2022). Job Crafting and Job Performance: The Mediating Effect of Engagement. *Sustainability*, 14(22), 14909. doi:10.3390/su142214909.
- Erum, H., Abid, G., & Contreras, F. (2020). The Calling Of Employees And Work Engagement: The Role Of Flourishing At Work. *Business Management And Education*, 18(1), 14–32. <https://doi.org/10.3846/Bme.2020.11430>
- Fairlie, P. (2011). Meaningful Work, Employee Engagement, & Other Key Employee Outcomes: Implications For Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), doi: 10.1177/

1523422311431679

- Fajar, C., & Hartanto, B. (2019). Tantangan Pendidikan Tinggi Vokasi Di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia Yang Unggul. *Seminar Nasional Pascasarjana 2019*, 163–171
- Faradila, R. (2019). Top Employee Engagement Trends in 2019. Retrieved August 20, 2019, from 06 April 2019 website: <https://jtanzilco.com/blog/detail/1300/slug/top-employee-engagementtrends-in-2019>
- Fatimah, H., Dharwawan, A. H., Sunarti, E., & Affandi, M. J. (2015). Pengaruh faktor karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap keterikatan pegawai generasi X dan Y. *Jurnal Aplikasi Management*, 13. 402-409
- Febriansyah H. & Ginting H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Edisi Pertama, Jakarta: Prenada
- Ferdinand, A. (2005), *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister Dan Disertasi Doktor*, Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ferdinand, A. T. (2014a). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen - Management Research Method: a research guidance for writing thesis and dissertation in management science* (Vol. 5). Semarang: Undip Press - Badan Penerbitan Undip
- Ferdinand, A. T. (2014b). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro*
- Fishbein, M, & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Reading, MA: Addison-Wesley
- Forest, J., et al. (2011). "Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program." *Human Relations*.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). "Work is my passion": The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of*

Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration, 28(1), 27-40.

- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, É., Dubreuil, P., & Lavigne, G. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program. *Human Relations*, 65(9), 1233-1252
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Jurnal Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M.R.(2003).Work-family balance. In Quick J.C., Tetrick L.R (Eds) *Handbook of occupational health psychology*. American Psychology Association, Washington, DC, pp 143-162
- Gaan, N., & Mohanty, K. 2014. Three factor model of employee work passion : an empirical study in the indian context. *Vikalpa* Vol. 39
- Gallup (2013). *How Employee Engagement Drives Growth*.Retrieved From<http://Businessjournal.Gallup.Com/Content/163130/Employee-Engagement-Drivesgrowth.Asp>x
- Geldenhuis, M., Łaba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful Work, Work Engagement And Organisational Commitment. *SA Journal Of Industrial Psychology*, 40(1). <https://doi.org/10.4102/Sajip.V40i1.1098>
- Geldenhuis, et L (2020). *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* Volume 30, 2021 - Issue 1. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1825378>
- Ghozali, Imam. 2011. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan AMOS Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Girija, S. (2020). *The Role Of Meaningful Work In College Teachers ' . XII(Iii)*, 1077–1082
- Gillet, N., et al. (2010). "The mediating role of work satisfaction in the relationship between intrinsic motivation and proactive behaviors." *European Journal of Work and Organizational Psychology*
- Gómez-Salgado, J., Navarro-Abal, Y., López-López, M. J., Romero-Martín, M., & Climent-Rodríguez, J. A. (2019). Engagement, passion and meaning of work as modulating variables in nursing: A theoretical analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1).

<https://doi.org/10.3390/ijerph16010108>

- Giocalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2010). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (2nd ed.). M.E. Sharpe
- Greenberg, J. (2017). *Behavior in Organizations* (11th ed.). Pearson
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Jurnal Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, Joseph G., & Dawn S. Carlson (2007), *Conceptualizing Work–Family Balance: Implications for Practice and Research*. *Advances in Developing Human Resources* Vol. 9 No.4. Sage Publications
- Gupta, A., & Singh, P. (2020). Job Crafting, Workplace Civility And Work Outcomes: The Mediating Role Of Work Engagement. *Global Knowledge, Memory And Communication*, 70(6–7), 637–654.
<https://doi.org/10.1108/GKMC-09-2020-0140>
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1980). *Work Re-design*. Reading, MA: Addison-Wesley. Diakses pada tanggal 15 Mei 2017 , dari : <https://doi.org/10.1177/105960118200700110>
- Hair, J.R., Joseph F., Rolph E. Anderson, Ronald L Tatham, William C. Black, 1995, *Multivariate Data Analysis*, Edisi keempat, Prentice Hall International Inc
- Hair, J., Black, W., Babin, B. and Anderson, R. (2010), *Multivariate Data Analysis*, 7th ed., Prentice-Hall, New Jersey
- Harter J.K., F.L.Schmidt, And Hayes T.L. (2002). Business Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta-Analysis.” *Journal Of Applied Psychology*, 87(2), 268–279
- Henle, C.A., Charlie L.R., Pitts, V.E., 2010, Stealing time at work: Attitudes, social pressure, and perceived control as predictor of time theft, *Journal of Bussiness Ethics*, 94:53-67
- Hessel Nogi S. Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka.

- Hewitt, Aon. 2017. Trends in Global Employee Engagement Report. Global Anxiety Erodes Employee Engagement Gains. Publication manual of Aon Hewitt.<http://www.aon.com>
- Holland, J. L. (1997). Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Hoole, Crystal., & Jackie, Bonnema. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *Journal of Human Resource Management*. 13(1), 1-11
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.681>
- Hudson. 2005. The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice
- Hulshof, I. L., Demerouti, E., & Blanc, P. M. Le. (2020). *Day-Level Job Crafting And Service-Oriented Task Performance And Work Engagement*. 25(4), 355–371. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2019-0111>
- Ibrahim, N. F., Said, A. M. A., Abas, N., & Shahreki, J. (2020). Relationship between well-being perspectives, employee engagement and intrinsic outcomes: A literature review. *Journal of Critical Reviews*, 7(12), 69–74. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.12.11>
- Integrity Indonesia. (2019). 85% Karyawan Di Dunia Tak Bahagia Dengan Pekerjaannya. Retrieved Nofan Darma Syah. Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement melalui Psychological Meaningfulness Karyawan PT Boma Bisma Bisma Indra (Persero) Surabaya
- Januar, A., Prakoso, H., & Putera, V. S. (2015). *Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement*. 2012, 889–896
- Jha, B., & Kumar, A. (2016). Employee Engagement: A Strategic Tool to Enhance Performance. *DAWN: Journal for Contemporary Research in Management*, 3(2), 21–29. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=117637764&site=ehost-live>
- Johnson, C. E. (2018). Meeting the Ethical Challenges of Leadership: Casting Light or Shadow (6th ed.). SAGE Publications.
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN

(Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen* 66, 697–703

- Jahn, W.A. (1990), “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”, *Academy of Management Journal*, Vol. 33, pp. 692-724, doi: 10.2307/256287
- Kaiser, S., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2021). Burnout and Engagement at the Northernmost University in the World. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211031552>
- Karatepe, O. M., & Eslamlou, A. (2017). Outcomes Of Job Crafting Among Flight Attendants. *Journal Of Air Transport Management*, 62, 34–43. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2017.02.005>
- Karollah, B., Monita, Y., Vilzati, V., Muhammad, M., & Ibrahim, M. (2020). The Practice Of Job Crafting And Its Impact On Job Outcomes. *International Journal Of Research In Business And Social Science* (2147- 4478), 9(5), 192–199. <https://doi.org/10.20525/Ijrbs.V9i5.830>
- Kathuria, R., Joshi, M.P., dan Porth, S.J. 2007. “Organizational Alignment and Performance: Past, Present, and Future”. *Management Decision*. 45: 503–517
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2003). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press.
- Kaur, R., & Randhawa, G. (2021). Supportive supervisor to curtail turnover intentions: do employee engagement and work–life balance play any role? *Evidence-Based HRM*, 9(3), 241–257. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2019-0118>
- Kaur, P. Mittal, A. (2020). Meaningfulness of work and employee engagement : the role of affective commitment. *The Open Psychology Journal*, 13, 115–122. <https://doi.org/10.2174/1874350102013010115>
- Kooij, D. T. A. M., Nijssen, H., Bal, P. M., & Van Der Kruijssen, D. T. F. (2020). Crafting An Interesting Job: Stimulating An Active Role Of Older Workers In Enhancing Their Daily Work Engagement And Job Performance. *Work, Aging And Retirement*, 6(3), 165–174. <https://doi.org/10.1093/Workar/Waaa001>
- Kompaso, S. M., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key To Improving Performance, *International Journal Of Business And Management*, 5(12), 89-96
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior* (10th ed.). McGraw-Hill Education.

- Landells, E. M., & Albrecht, S. L. (2019). Perceived organizational politics, engagement, and stress: The mediating influence of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 10(JULY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01612>
- Lavigne, G. L., Forest, J., Fernet, C., & Crevier-Braud, L. (2014). Passion at work and workers' evaluations of job demands and resources: A longitudinal study. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(4), 255-265.
- Letona-Ibañez, O., Martinez-Rodriguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M., & Amillano, A. (2021). Job crafting and work engagement: The mediating role of work meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph18105383>
- Lieke L. ten Brummelhuis dan Sut I Wong (2021). "Journal of Applied Psychology" Volume 106, Nomor 9, halaman 1353-1378.
- Li, H., & Yang, X. (2018). When a calling is living: Job crafting mediates the relationships between living a calling and work engagement. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 9(2), 77–106. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-12-2017-0030>
- Liu, Y., Zemke, R., Liang, L., & Gray, J. M. L. (2021). Occupational harmony: Embracing the complexity of occupational balance. *Journal of Occupational Science*, 0(0), 1–15. <https://doi.org/10.1080/14427591.2021.1881592>
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The Effects Of Work Engagement And Self-Efficacy On Personal Initiative And Performance. *Psicothema*, 30(1), 1–17
- Macey, W.H., B.Schneider, K.M.Barbera, And S.A.Young (2009). *Employee Engagement: Tools For Analysis, Practice, And Competitive Advantage*. Wiley-Blackwell
- Lockwood, N. (2003). Work Life Balance: Challanges and Solutions, Society for Human Resource Management. *Research Quarterly*, 2, 1-12
- Martinez-Rodriguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M., & Amillano, A. (2021). Job Crafting and Work Engagement: The Mediating Role of Work Meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5383. doi:10.3390/ijerph18105383. Retrieved from [MDPI \(MDPI\)](https://www.mdpi.com/1660-4601/18/10/5383)

- Matsuo, M. (2019). Effect of learning goal orientation on work engagement through job crafting: A moderated mediation approach. *Personnel Review*, 48(1), 220–233. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2017-0346>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The Psychological Condition Of Meaningfulness, Safety And Availability And The Engagement Of The Human Spirit At Work. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 77, 11–37
- Mallick, M. (2018). Exploring Antecedents And Outcomes Of Job Crafting , Indication From Pakistan International Airline. *Journal Of Management & Human Resource Voume-1*, 1(December 2018), 18–40
- McMillan, H. S., M. L. Morris, dan E. K. Atchley. 2011. Constructs of the Work/Life Interface: A Synthesis of the Literature and Introduction of the Concept of Work/Life Harmony. *Human Resource Development Review* 10(1): 6–25
- Menjelajahi, K., Pradhan, R. K., Panda, P., & Jena, K. (2017). *Jurnal Psikolog-Manajer*. September. <https://doi.org/10.1037/mgr00000059>
- Mentari, Cherrya D Wenny, R. P. (2017). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi di Kota Palembang). x, 1–13.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. 1998. Psychological aspects of workload in P.J.D. Drenth, H. Thierry, & C. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organisational psychology* (2nd ed., pp. 5–33). Hove, England: Psychology Press/Erlbaum
- Miller, D. W. (2007). *God at Work: The History and Promise of the Faith at Work Movement*. Oxford University Press.
- Mishra, S., Singh, S., & Tripathy, P. 2020. *Journal Of Critical Reviews Job Crafting And The Relationship Of Individual Characteristics For Sustainable Development Of Organization*
- Mittal, A. (2020). *Meaningfulness Of Work And Employee Engagement : The Role Of Affective Meaningfulness Of Work And Employee Engagement : The Role Of Affective*. July. <https://doi.org/10.2174/1874350102013010115>
- Moretti, M & N. Postruznik (2011), *Stress Management And Employee Engagement: A Case Study*, Europe: Armida Publication
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Endah Mujiasih. *Jurnal Psikologi Undip* 14(1), 40–51

- Nadesan, T. (2021). *Impact Of Job Crafting On Employee Engagement In The Selected Commercial Banks In Sri Lanka. December 2020*
- Na-Nan, K., & Arunyaphum, A. (2021). Effect of employees' work engagement and knowledge sharing as mediators of empowering leadership and innovative work behaviour. *Industrial and Commercial Training, August 2020*. <https://doi.org/10.1108/ICT-08-2020-0100>
- Nassani, A. (2021). *Examining The Impact Of Job Satisfaction And Employee Engagement As Mediators Between Job Crafting And Turnover Intention In Saudi Companies Examining The Impact Of Job Satisfaction And Employee Engagement As Mediators Between Job Crafting And Turnover In. May*. <https://doi.org/10.7176/EJBM/13-7-09>
- Niebel, B. W., & Freivalds, A. (2003). *Methods, Standards, and Work Design* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nielsen, K., & Abildgaard, J. S. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers. *Work & Stress*, 26(4), 365-384.
- Nguyen, H. M., Nguyen, C., Ngo, T. T., & Nguyen, L. V. (2019). The Effects Of Job Crafting On Work Engagement And Work Performance: A Study Of Vietnamese Commercial Banks. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 6(2), 189–201. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2019.Vol6.No2.189>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- Nwinyokpugi, Patrice. 2015. Employee Engagement and Workplace Congruence in Nigeria Civil Service. *International Journal of Innovative Research and Development*, Vol 4, No 2, 199-204
- Ogbuanya, T. C., & Chukwuedo, S. O. (2017). Job crafting-satisfaction relationship in electrical technology educational programme: do work engagement and commitment matter? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(3), 165–173. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>
- Or Shkoler, A. T. (2017). *Journal of Work and Organizational Psychology*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(3), 13–21.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>

- Oprea, B., Păduraru, L., & Iliescu, D. (2020). Job Crafting And Intent To Leave: The Mediating Role Of Meaningful Work And Engagement. *Journal Of Career Development*. <https://doi.org/10.1177/0894845320918666>
- Park, Y., Lim, D. H., Kim, W., & Kang, H. (2020). Organizational Support And Adaptive Performance: The Revolving Structural Relationships Between Job Crafting, Work Engagement, And Adaptive Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(12). <https://doi.org/10.3390/SU12124872>
- 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(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1378>
- Perrin, T. (2019). Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement The 2003. Tower Perrin Talent Report, U.S Report.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470-480
- Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311–331. <https://doi.org/10.1002/job.2434>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17
- Pradana, E. R., & Suhariadi, F. (2020). THE EFFECT OF JOB CRAFTING ON INNOVATIVE BEHAVIOR THROUGH MEDIATION WORK ENGAGEMENT. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 1(1), 77. <https://doi.org/10.20473/ajim.v1i1.19402>
- Pradhan, R. K., Panda, P., & Jena, L. K. (2017). Purpose, Passion And Performance At The Workplace: Exploring The Nature, Structure And Relationship. *The Psychologist-Manager Journal*, 20(4), 222–245
- Prasetya, Muh. Novan., E.N. Domloboy Nst., Hafiz Nabiyyin. (2019). Pelatihan Kewirausahaan Pembuatan Blog E-Commerce Bagi Remaja Sebagai Persiapan Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Inovasi Pengabdian Masyarakat (SINDIMAS)*. STMIK Pontianak. 29 Juli 2019, 338-340
- Putri, D. R., & Zulkarnain, A. A. A. (2021). The effect of job crafting on work

engagement with perceived organizational support as moderator in bank Sumut head office. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 02(01), 170–177

Puspitaningtyas, Z., & Kartika, N. (2019). Analisis Kompetensi dan Kinerja Karyawan pada Industri Logistik di Indonesia. *Jurnal Manajemen Logistik Indonesia*, 7(2), 75-88.

Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2020). Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88(October 2019), 102518. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102518>

Raza, Erwin., La Ode Sabaruddin, Aziza Leila Komala. Manfaat dan Dampak Digitalisasi Logistik di Era Industri 4.0. *Jurnal Logistik Indonesia Vol 4* , No.1, April 2020, pp. 49-63

Reviews, C. (2020). *Job Crafting And The Relationship Of Individual Characteristics For Sustainable Development Of*. 7(19), 9831–9836

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Rohimah. (2021). *Knowledge-Based Economy As Human Capital Investment To Drive The Nation's Economic Growth*. *Jurnal Pendidikan Islam Tahdzib Al Akhlak Vol 4, No 1, 2021*, 29-46

Rošková, E., & Faragová, L. (2020). Job Crafting, Work Engagement, Burnout: Mediating Role Of Self-Efficacy. *Studia Psychologica*, 62(2), 148–163. <https://doi.org/10.31577/Sp.2020.02.797>

Rosso, B.D., Dekas, K.H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30 (C), 91 – 127.

Rousseau, V., & Vallerand, R. J. (2008). "An examination of the relationship between passion and subjective well-being in work and family domains." *Journal of Personality*, 76(3), 469-510.

Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619

Salas-Vallina, A., Pozo, M., & Fernandez-Guerrero, R. (2020). New times for HRM? Well-being oriented management (WOM), harmonious work passion and innovative work behavior. *Employee Relations*, 42(3), 561–581. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2019-0185>

- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (2002). *Emotional intelligence: New ability or eclectic traits?* *American Psychologist*, 63(6), 503-517
- Saragih, S., Margaretha, M., & Situmorang, A. P. (n.d.). Analyzing Antecedents and Consequence of Job Crafting. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 2020(2), 76–89. <https://doi.org/10.32327/IJMESS.9.2.2020.5>
- Saretta, I. R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Mencapai Target Organisasi. Retrieved June 11, 2020, from cermati.com website: <https://www.cermati.com/artikel/manajemen-sumber-daya-manusia-sebagai-upaya-mencapaitarget-organisasi>
- Sarwar, et.al. (2021). A Job Demand–Resource Model of Satisfaction With Work–Family Balance Among Academic Faculty: Mediating Roles of Psychological Capital, Work-to-Family Conflict, and Enrichment. *SAGE Open*, April-June 2021: 1–19
- Savitri, et al (2024). M Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, Vol. 14 No. 2, 2 Juni 2024, Hal. 110-124 DOI: 10.29244/jmo.v14i2.44680.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons
- Setyawati, S. M. (2019). Praktik sdm, *job crafting* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(3), 619–628.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. B. (2001). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal Of Happiness Studies*. 3, 71- 92.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Akker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, 3(1), 71–92
- Schaufeli, Wilmar., & Arnold Bakker. (2003). UWES (Utrecht Work Engagement Scale), Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.

- 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>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement Of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational And Psychological Measurement*, 66(4), 701–71
- Schniederjans, M. dan Cao, Q. 2009. “Alignment of Operations Strategy, Information Strategic Orientation, and Performance: An Empirical Study”. *International Journal of Production Research*. 47(10): 2535–2563.
- Sekiguchi, T., Burton, J. P., & Sablinski, C. J. (2017). The effects of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-123.
- Shakir, K., Noorani, I., & Rehman, N. A. (2020). *Supervisor Role Mediated By Meaningful Work Facilitates Employee Engagement Of Female Workers : Evidence From The Banking Sector In*. 14(8), 118–131
- Sheldon, Kennon M, Andrew J Elliot, Youngmee Kim, and Tim Kasser. (2001). What Is Satisfying About Satisfying Events? Testing 10 Candidate Psychological Needs. 80 (2): 325-39. <http://doi.org/10.1037//O022-3514.80.2.325>
- Siddiqi, M. A. (2015). Work Engagement And Job Crafting Of Service Employees Influencing Customer Outcomes. *Vikalpa*, 40(3), 277–292. <https://doi.org/10.1177/0256090915598584>
- Sitawati, A.D., Usman, N. (2021). *Aspek-Aspek Employee Engagement Guru Dilihat dari Model Kepemimpinan Kepala Sekolah*. *Sosio e-kons*, 13 (03), 145-157
- Slemp, G. R., Zhao, Y., Hou, H., & Vallerand, R. J. (2021). Job crafting, leader autonomy support, and passion for work: Testing a model in Australia and China. *Motivation and Emotion*, 45(1), 60–74. <https://doi.org/10.1007/s11031-020-09850-6>
- Spehar, I., Forest, J., & Stenseng, F. (2016). Passion For Work, Job Satisfaction, And The Mediating Role Of Belongingness. *Scandinavian Journal Of Organizational Psychology*, 8(1), 17–26
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.

- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work And Meaning Inventory (WAMI). *Journal Of Career Assessment*, 20(3), 322–337
- Strati, A. (2016). Aesthetic Understanding Of Organizational Life. *The Academy Of Management Review*, 17(3), 568–581
- Stoia, (2018). Employee Work Passion : A Theoretical Review : Master's Thesis Universitat Jaume
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
- Tan, K. L., Lew, T. Y., & Sim, A. K. S. (2021). Effect of work engagement on meaningful work and psychological capital: perspectives from social workers in New Zealand. *Employee Relations*, 43(3), 807–826. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2019-0433>
- Tate, T. D., Lartey, F. M., & Randall, P. M. (2021). Do Performance Goals and Development, Feedback and Recognition, and a Climate of Trust Improve Employee Engagement in Small Businesses in the United States? *International Business Research*, 14(6), 1. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n6p1>
- Ten Brummelhuis, L. L., & Wong, S. I. (2021). The effects of job crafting on employee engagement: A meta-analysis and review. *Journal of Applied Psychology*, 106(9), 1353-1378.
- Teng, H. Y. (2019). Job crafting and customer service behaviors in the hospitality industry: Mediating effect of job passion. *International Journal of Hospitality Management*, 81(January), 34–42. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.013>
- Teng, H. Y., Cheng, L. Y., & Chen, C. Y. (2021). Does job passion enhance job embeddedness? A moderated mediation model of work engagement and abusive supervision. *International Journal of Hospitality Management*, 95(March), 102913. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102913>
- Thevanes, N., & Baskar, T. (2020). Impact of Job Crafting on Employee Engagement in the Selected Commercial Banks in Sri Lanka. *International Journal of Arts and Commerce*, 9(12), 30–43. www.ijac.org.uk
- Thomas, D. A., & Ely, R. J. (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, 74(5), 79-90.

- Tims, M. and Bakker, A.B. (2010), "Job crafting: towards a new model of individual job redesign", *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 36, Art. #841, 9 pages, doi: 10.4102/sajip.v36i2.841
- Tims, M., Bakker, A.B. and Derks, D. (2012), "Development and validation of the job crafting scale", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80, pp. 173-186, doi: 10.1016/j.jvb.2011.05.009
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230-240. doi:10.1037/a0032141.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914–928. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- 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/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Tompkins, J. A., White, J. A., Bozer, Y. A., & Tanchoco, J. M. A. (2010). *Facilities Planning* (4th ed.). Wiley.
- Tjosvold, D. (2008). The conflict-positive organization: It depends upon us. *Journal of Organizational Behavior*, 29(1), 19-28.
- Toth, I., Heinänen, S., & Puumalainen, K. (2021). Passionate and engaged? Passion for inventing and work engagement in different knowledge work contexts. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 27(9), 1–25. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-09-2020-0632>
- Trépanier, S. G., et al. (2014). "Work environment antecedents of psychological need satisfaction and burnout: A self-determination theory perspective." *Journal of Applied Social Psychology*.
- Tripathi, D. J. P., & Sharma, M. S. (2016). The Key to Improve Performance: Employee Engagement. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(10), 19–25. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>
- Turksoy, SS, dan Tutuncu, O. (2021). Analisis hubungan antara work engagement, work locus of control, passion, dan parasitisme di hotel pesisir. *Euro. J. Pariwisata Res.* 29:2912. doi: 10.54055/ejtr.v29i.2439
- Towers Perrin Talent Report (2003). Understanding What Drives Employee Engagement

- Towers Watson. (2014). Workforce study at a glance [research result]. Diambil dari: <https://www.towerswatson.com>
- Towers Watson. (2012). Workforce study at a glance [research result]. Diambil dari: <https://www.towerswatson.com/>
- Vakola, M., Petrou, P., & Katsaros, K. (2021). Work Engagement And Job Crafting As Conditions Of Ambivalent Employees' Adaptation To Organizational Change. *Journal Of Applied Behavioral Science*, 57(1), 57–79. <https://doi.org/10.1177/0021886320967173>
- Vallerand, R. J., & Houlfort, N. 2003. Passion at work: Toward a new conceptualization. In D. Skarlicki, S. Gilliland, & D. Steiner (Eds.). *Social issues in management* (Vol. 3, pp. 175–204). Greenwich, CT: Information Age Publishing
- Vallerand, R. J., Blanchard, C. M., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C. F., Léonard, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767.
- Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Grouzet, F. M., Dumais, A., & Grenier, S. (2006). Passion in sport: A look at determinants and affective experiences. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 28(4), 454-478.
- Vermooten, M., Witte, H. D., & Notelaers, G. (2017). Job Crafting as a Mediator between Work Pressure and Meaningful Work. *Journal of Career Development*, 44(4), 328-343. doi:10.1177/0894845316657835
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job Crafting, Proactive Personality And Meaningful Work: Implications For Employee Engagement And Turnover Intention. *SA Journal Of Industrial Psychology*, 45, 1–13. <https://doi.org/10.4102/Sajip.V45i0.1567>
- Vidwans, S. S., & Raghvendra, P. (2016). A Study Of Meaningful Work, Hope And Meaning In Life In Young Professional Artists. *Indian Journal Of Positive Psychology*, 7(4), 469
- Voydanoff, P., (2004). "Implications of work and community demands and resources for Work-to-Family Conflict and Facilitation." *Journal of Occupational Health Psychology*, 9: 275-185, 2004
- Voydanoff, P. (2005). Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships. *Journal Of Family Issues*, 26 No 6, 707–726. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277516>

- Wang, H., Demerouti, E., Blanc, P. L., & Lu, C. Q. (2020). Job Crafting and Job Performance: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103-123. doi:10.1016/j.jvb.2020.103423.
- Wayne, J.H., (2009). "Reducing Conceptual Confusion: Clarifying the "Positive" Side of Work and Family." *Paper presented at the Annual Conference for the Society of Industrial/Organizational Psychologist*, New Orleans, Los Angeles, April 29, 2009
- Wellins, R. S., Bernthal, P., dan Phelps, M. (2008). *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*. Development Dimensions International (DDI) Inc
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological review*, 66(5), 297
- Wingerden, J. Van, Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51–67. <https://doi.org/10.1002/hrm.21758>
- Wingerden, J. Van, & Van Der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE*, 13(6). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
- Wingerden, J. Van, & Poell, R. F. (2019). Meaningful Work And Resilience Among Teachers: The Mediating Role Of Work Engagement And Job Crafting. *Plos ONE*, 14(9). <https://doi.org/10.1371/Journal.Pone.0222518>
- Wollard, K. K., & Shuck, B. (2011). Antecedents to Employee Engagement: A Structured Review of the Literature. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4) 429–446 DOI: 10.1177/1523422311431220
- Wrzesniewski, A. (2003), "Finding positive meaning in work", in Cameron, K.S., Dutton, J.E. and Quinn, R.E. (Eds), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, BerrettKoehler Publishers, San Francisco, pp. 296-308
- Wrzesniewski, A. and Dutton, J.E. (2001), "Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work", *Academy of Management Review*, Vol. 26, pp. 179-201, doi: 10.5465/amr.2001. 4378011

- 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. doi:10.5465/amr.2001.4378011.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J.E. and Berg, J.M. (2013), "Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work", *Advances in Positive Organizational Psychology*, Vol. 1, pp. 281-302, doi: 10.1108/S2046-410X(2013)0000001015
- Yadav, A., & Dhar, R. L. (2021). Linking frontline hotel employees' job crafting to service recovery performance: The roles of harmonious passion, promotion focus, hotel work experience, and gender. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 47(May), 485–495. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.04.018>
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). Harper & Row.
- Yeoman, R. (2014). Conceptualising Meaningful Work As A Fundamental Human Need. *Journal Of Business Ethics*, 125(2), 235–251
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126-146. doi:10.1002/job.2331
- <https://Www.Cnbcindonesia.Com/News/20201109141426-4-200391/Ini-Cara-Kemendkbud-Mengekspor-Lulusan-Vokasi-Ke-Asia-Pasifik>, diakses Maret 2021)
- <https://Www.Kemdikbud.Go.Id/Main/Blog/2021/02/Transformasi-Vokasi-Program-Diploma-Tiga-Ditingkatkan-Menjadi-Sarjana-Terapan>), diakses Maret 2021)
- <https://vokasi.kemdikbud.go.id/>, diakses Maret 2021
- <https://Www.Republika.Co.Id/Berita/Qatfcq335/Peminat-Pendidikan-Vokasi-Meningkat>, diakses Maret 2021
- <https://katadata.co.id/agustiyanti/finansial/5e9a50395709c/bappenas-kualitas-sdm-indonesia-masih-ketinggalan-jauh-dari-vietnam>, diakses Maret 2021
- <https://kemenperin.go.id>, diakses Maret 2021
- <https://Www.Cnbcindonesia.Com/News/20200619082003-4-166462/Ini-Kelebihan-Lulusan-Vokasi-Tak-Banyak-Kerja-Di-Outsourcing>, diakses Desember 2021

<https://www.Vokasi.Kemdikbud.go.id>, diakses Desember 2021

<http://dephub.go.id>, diakses Desember 2021

<http://www.topbrand-award.com>, diakses Agustus 2024

<https://baketrans.dephub.go.id>, diakses Agustus 2024

<https://stekom.ac.id/artikel/dukungan-vokasi-dalam-menciptakan-sdm-yang-berkualitas>, diakses Agustus 2024

<https://www.pegaw.ai/blog/industri-logistik-adalah-industri-dengan-berbagai-tantangan/>, diakses Juli 2024

<https://www.widyatama.ac.id/perkembangan-industri-logistik-nasional-akan-cerah-di-2017/>, diakses Juli 2024

<https://supplychainindonesia.com>, diakses Juli 2024

<https://baketrans.dephub.go.id/berita/dampak-wabah-covid-19-terhadap-industri-jasa-logistik>, diakses Juli 2024

<https://www.beritasatu.com/ekonomi/1015415/sektor-logistik-diprediksi-akan-berjaya-di-2024>, diakses Juli 2024

<https://www.logistiknews.id/2024/10/16/proyeksi-sektor-logistik-2024-seperti-apa/>, diakses Juli 2024

<https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/2447/sdm-jadi-kunci-utama-kemajuan-logistik-dan-rantai-pasok-nasional>, diakses Juli 2024



FEB UNDIP

Lampiran 1. Studi Pendahuluan

A. Kuesioner Penelitian (Studi Pendahuluan)

KUESIONER PENELITIAN (PRE-SURVEY)

**PENGUKURAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PENYEDIA JASA LOGISTIK
DI INDONESIA**



Disusun Oleh :

NURUL IMANI KURNIAWATI

FEB UNDIP

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2023

KUESIONER PENDAHULUAN

**Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Di Tempat**

Dengan hormat,
Saya Mahasiswa Program Doktor Ilmu Ekonomi (PDIE) Fakultas Ekonomika dan
Bisnis Universitas Diponegoro Semarang,

Nama : Nurul Imani Kurniawati
NIM : 12020121510004

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan disertasi, yang merupakan salah satu syarat kelulusan pada program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro (PDIE UNDIP) Semarang. Oleh karena itu, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat berpartisipasi dalam pengisian kuesioner pada survey pendahuluan ini mengenai “Pengukuran *Employee Engagement* Pada Karyawan Perusahaan Penyedia Jasa Logistik Di Indonesia” , sesuai dengan pernyataan yang telah kami siapkan yang akan menggambarkan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/i berkenaan dengan kondisi sebenarnya pada unit tempat Anda bekerja.

Dalam menjawab kuesioner yang kami berikan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak ada kategori benar atau salah dan tidak akan berpengaruh terhadap kondisi karir Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk keperluan penelitian.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, kami mengucapkan banyak terima kasih, semoga hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan praktek manajemen.

Hormat saya,

Nurul Imani Kurniawati
Peneliti

I. IDENTITAS RESPONDEN

Saudara dimohon untuk memberikan informasi mengenai data pribadi yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu alternatif pilihan yang telah disediakan

Jabatan :

Unit Kerja (Kota, Provinsi) :

Masa Kerja :

Perusahaan Sektor Logistik : ☐ Jasa pergudangan
☐ Jasa angkutan barang moda udara
☐ Jasa angkutan moda barang laut
☐ Jasa angkutan truk
☐ Jasa kegiatan depo peti kemas
☐ Jasa peti kemas (bongkar dan *delivery* petikemas)
☐ Jasa angkutan barang kiriman (*courier service*)
☐ Jasa dalam bidang keagenan yang mengurus pengiriman dan juga penerimaan barang Export dan Import (*Freight Forwarding*)
☐ Lainnya (Sebutkan) ...

Usia : Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ Diploma 1 (D1)
☐ Diploma 2 (D2)
☐ Diploma 3 (D3)
☐ Diploma 4 (D4)/ Strata 1 (S1 terapan)
☐ Strata 2 (S2 terapan)
☐ Lainnya (Sebutkan) ...

II PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Dari daftar pertanyaan yang ada dikelompokkan dalam 5 (lima) bagian utama indikator pengukuran (Lihat Tabel)
2. Saudara diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban
3. Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang tersedia : 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 pada kolom yang telah disediakan yang menurut Saudara paling tepat atau paling mengena dengan apa yang Saudara rasakan. **Hanya satu jawaban yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.**
4. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sangat Setuju



Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut:

Skala 1-5 cenderung tidak setuju

Skala 6-10 cenderung setuju

5. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

A. Variabel *Employee Engagement*

No	Pernyataan (Indikator Pengukuran Variabel)	Nilai (Skor)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vigor											
1	Saya merasakan dipenuhi dengan energi untuk bekerja ketika di tempat kerja, yang sejalan dengan penerapan konsep-konsep dari Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi di tempat kerja, yang sejalan dengan apa yang saya pelajari selama Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Saya merasa senang karena akan bekerja ketika saya bangun di pagi hari, yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Saya tidak merasa memiliki masalah untuk bekerja melampaui waktu jam kerja, sebuah sikap yang telah	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	ditanamkan oleh Pendidikan Tinggi Vokasi saya										
5	Saya memiliki ketangguhan mental yang kuat di tempat kerja, yang merupakan hasil dari pembelajaran yang saya peroleh selama Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik di tempat kerja, seperti yang diajarkan dalam Pendidikan Tinggi Vokasi saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dedikasi (Dedication)											
7	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah memberikan kontribusi positif dalam pekerjaan yang saya lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Saya memiliki antusiasme dalam bekerja karena sesuai dengan latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Saya merasa pekerjaan saat ini mampu menginspirasi saya untuk terus berkembang karena sesuai dengan latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini karena	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	sesuai dengan latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh										
11	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan saat ini penuh dengan tantangan sejalan dengan yang saya peroleh dari Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Absorpsi (Absorption)											
12	Saya merasakan waktu begitu cepat berlalu ketika saya bekerja, sebagaimana yang diajarkan oleh Pendidikan Tinggi Vokasi saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Saya melupakan hal-hal di sekitar saya ketika saya bekerja, suatu sikap yang dipengaruhi oleh pelajaran yang saya peroleh selama Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Saya merasa senang luar biasa ketika saya dapat bekerja dengan intens, sesuai dengan nilai-nilai yang ditanamkan selama saya memperoleh Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Saya tidak merasakan larut dalam pekerjaan saya, sebuah sikap yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh ®	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Saya terbawa suasana dengan pekerjaan yang saya lakukan, yang merupakan hasil dari pengalaman yang saya dapatkan selama Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

17	Saya merasa sulit untuk dapat melepaskan diri dari pekerjaan saat ini, sebuah sikap yang dipengaruhi oleh pelajaran yang saya peroleh selama Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



B. Tabulasi Data Studi Pendahuluan

Hasil Survei Pendahuluan Tingkat *Employee Engagement* pada Karyawan Perusahaan Penyedia Jasa Logistik

RESPONDEN	EMPLOYEE ENGAGEMENT																
	VIGOR						DEDICATION					ABSORPTION					
	v1	v2	v3	v4	v5	v6	de1	de2	de3	de4	de5	ab1	ab2	ab3	ab4	ab5	ab6
1	4	6	6	3	6	6	3	6	4	5	1	4	3	2	4	2	3
2	6	6	4	5	6	8	5	6	1	6	4	6	4	4	4	2	4
3	6	6	6	6	6	4	3	4	4	7	1	3	7	5	4	7	6
4	7	7	5	3	5	1	4	5	4	7	4	2	8	7	5	6	2
5	4	4	5	3	6	4	7	3	4	8	4	2	3	3	2	5	4
6	4	4	3	3	6	8	5	4	5	5	1	2	7	5	6	2	5
7	7	6	7	3	5	6	3	7	4	2	4	3	3	3	6	5	5
8	5	4	3	3	5	6	4	4	4	5	4	4	8	2	5	8	3
9	5	6	3	6	6	6	4	3	4	7	1	4	6	6	6	6	6
10	4	6	2	2	7	4	3	4	9	5	6	2	6	2	2	6	6
11	6	5	4	5	7	6	5	5	5	6	4	4	3	6	4	4	2
12	5	6	4	2	6	6	4	2	4	7	6	4	5	4	2	2	3
13	6	6	1	7	7	6	5	3	6	6	6	3	5	7	2	2	2
14	4	4	6	2	7	6	4	5	7	5	4	4	4	2	3	7	5

15	5	7	6	5	5	8	6	6	4	5	4	2	3	3	3	2	1
16	4	4	3	6	7	3	5	5	3	4	4	4	5	3	5	1	2
17	6	5	1	5	7	8	8	3	6	7	3	3	7	3	2	5	4
18	4	4	4	1	6	8	5	5	6	2	1	2	3	2	7	3	6
19	5	6	5	6	7	3	5	6	5	5	1	4	4	2	2	4	3
20	4	7	6	1	6	5	9	2	3	7	1	5	7	3	6	4	4
21	4	4	5	4	5	3	4	5	6	5	1	2	3	2	2	2	2
22	5	5	4	5	6	6	8	3	4	6	4	5	5	5	4	4	4
23	5	4	3	2	4	6	8	4	4	4	3	3	3	6	3	3	6
24	5	7	5	4	6	3	5	6	6	4	7	5	7	4	2	5	6
25	5	4	4	4	7	5	7	4	4	4	3	2	7	5	3	7	3
26	3	5	5	4	7	6	5	4	7	5	7	5	3	2	4	5	4
27	6	5	5	4	4	3	5	4	5	5	6	2	3	4	7	7	5
28	3	5	4	2	7	6	3	3	4	6	6	3	6	2	5	5	3
29	4	5	2	4	7	5	3	6	3	4	6	2	3	6	2	5	2
30	4	5	6	4	8	6	5	4	4	7	6	3	7	4	4	4	3
31	4	4	4	1	5	5	4	3	7	5	3	4	8	6	5	5	5
32	5	3	2	1	8	6	9	5	3	5	1	4	3	7	5	2	2
33	7	6	1	4	4	5	5	5	4	5	6	5	5	4	6	4	3

34	4	4	1	3	4	5	8	4	4	5	7	5	4	2	5	2	4
35	4	6	4	1	7	5	5	4	6	8	3	3	5	4	6	4	3
36	7	5	7	4	8	5	5	5	4	7	5	5	5	5	3	5	3
37	3	7	1	3	8	4	8	3	7	6	4	5	3	3	3	2	5
38	4	4	1	6	8	5	5	4	7	6	5	5	5	6	5	2	2
39	4	5	6	5	8	5	3	4	4	5	5	3	4	7	2	6	5
40	4	5	6	2	5	5	5	4	5	6	6	2	3	3	6	5	5
41	7	4	1	3	8	7	3	6	7	6	7	4	3	4	3	6	4
42	5	5	5	6	8	5	8	5	4	5	5	5	4	3	3	3	5
43	5	5	6	5	6	7	5	4	7	6	7	5	4	4	6	2	3
44	5	7	5	6	6	6	3	6	4	5	5	5	5	3	3	6	4
45	5	5	6	5	5	5	5	4	6	6	7	2	6	6	4	6	5
46	5	5	4	6	8	1	3	4	7	7	6	5	3	2	5	6	5
47	7	5	6	6	8	5	8	5	7	6	5	2	3	3	4	2	2
48	5	5	4	6	6	7	4	3	7	6	6	2	4	6	5	6	3
49	6	5	7	6	8	5	3	6	7	6	7	5	5	6	7	6	5
50	7	3	4	1	8	5	9	5	4	6	5	2	4	6	2	6	2
51	5	5	4	6	8	7	5	4	4	6	6	2	3	7	3	6	5

**Hasil Survei Pendahuluan Tingkat *Employee Engagement*
pada Karyawan Lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi
Perusahaan Penyedia Jasa Logistik**

RESPONDEN	EMPLOYEE ENGAGEMENT																
	VIGOR						DEDICATION					ABSORPTION					
	v1	v2	v3	v4	v5	v6	de1	de2	de3	de4	de5	ab1	ab2	ab3	ab4	ab5	ab6
1	4	2	3	3	6	3	3	7	7	1	1	4	6	6	4	1	3
2	6	6	4	5	6	2	1	6	1	6	6	4	4	3	4	4	4
3	6	6	6	6	1	4	2	1	7	7	1	1	2	5	4	7	4
4	7	7	7	3	3	1	1	2	4	7	4	2	1	7	1	6	2
5	4	4	3	3	1	4	7	3	4	8	4	2	5	4	2	2	4
6	4	4	3	3	1	8	5	4	1	5	1	2	1	5	7	8	1
7	7	2	7	3	3	1	2	6	7	2	6	1	3	6	6	2	6
8	4	4	3	3	3	1	3	4	4	5	4	4	8	2	5	1	3
9	2	6	3	7	6	6	4	3	6	1	1	1	6	6	6	6	3
10	4	2	3	2	1	4	3	4	1	2	4	2	1	2	2	6	6
11	6	5	4	5	3	6	2	5	5	6	2	4	4	6	4	5	2
12	2	2	1	2	7	7	8	2	7	7	7	1	7	7	2	2	3
13	6	1	6	6	6	6	5	3	6	6	6	6	5	5	2	6	2
14	4	4	3	2	1	4	2	2	9	2	4	4	4	2	1	1	5
15	1	8	3	2	3	1	8	4	4	1	2	1	3	3	3	3	1

16	4	4	3	2	3	3	4	1	1	4	4	1	5	4	5	1	2
17	6	5	5	5	5	2	2	3	6	6	1	3	1	3	2	4	4
18	4	4	2	1	3	5	1	1	2	2	4	1	3	2	6	3	1
19	3	1	5	6	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	2	6	3
20	4	2	3	1	1	5	9	2	3	5	4	1	1	5	6	5	8
21	4	4	3	4	3	1	4	1	2	2	2	2	8	2	6	4	2
22	5	5	4	5	6	5	5	3	4	6	4	5	5	5	5	6	4
23	1	4	3	4	1	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1
24	1	4	3	4	2	7	3	2	6	7	7	4	7	7	2	3	1
25	1	4	3	4	1	3	2	4	3	2	2	2	7	2	6	7	2
26	1	1	3	4	8	6	2	2	4	6	7	1	2	2	6	4	4
27	1	1	2	4	3	1	2	4	3	4	4	2	3	2	1	1	5
28	3	3	1	2	2	2	3	3	4	6	4	3	5	5	5	5	3
29	4	8	2	4	3	1	3	4	3	4	4	2	3	2	2	5	2
30	4	8	2	4	2	2	4	4	4	7	6	4	7	2	4	5	3
31	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	1	1	1	5	5	5
32	4	4	2	1	4	2	1	3	3	3	2	4	2	6	5	2	3
33	4	4	2	2	3	3	2	1	1	4	4	5	5	1	6	5	4
34	4	4	2	3	4	1	4	3	4	3	4	1	4	2	5	5	4
35	4	2	5	1	7	3	2	4	1	1	2	4	5	1	4	5	2

36	5	3	5	5	6	2	5	5	4	1	5	5	5	6	2	2	3
37	3	3	1	5	2	5	4	3	2	6	5	5	5	6	6	2	5
38	5	3	1	6	2	5	5	3	4	6	6	5	2	5	6	2	3
39	5	3	5	5	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	2	5	5
40	4	4	2	1	3	3	1	2	2	4	3	2	3	2	6	5	5
41	4	4	2	3	1	1	3	4	4	5	1	1	3	1	6	1	5
42	2	3	6	1	2	1	1	2	2	1	3	5	5	6	4	5	2
43	2	3	6	1	3	1	4	1	2	5	3	2	4	1	5	2	3
44	2	2	7	2	1	6	3	4	4	1	1	2	3	5	6	1	5
45	3	2	7	1	3	4	5	4	3	1	1	2	2	1	5	5	5
46	2	2	4	3	8	1	3	4	3	1	1	4	3	5	5	2	2
47	1	2	4	2	3	2	5	4	4	6	1	2	3	6	5	2	2
48	3	1	7	1	1	1	5	4	3	1	3	4	4	1	5	5	3
49	1	4	4	2	4	4	3	4	3	1	1	4	2	1	5	2	5
50	4	3	4	1	4	5	3	4	4	4	3	2	4	6	2	5	5
51	3	1	2	2	2	2	5	4	4	3	1	3	3	5	3	2	2

C. Hasil Olah Data Studi Pendahuluan

Three Boxes Method Employee Engagement Karyawan Perusahaan Penyedia Jasa Logistik

Item	Pernyataan	Skor										Jumlah	Ket.
		(Prosentase x Nilai)											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
v1	Energi bekerja	0,0	0,0	17,6	149,0	166,7	82,4	68,6	0,0	0,0	0,0	48,4	Sedang
v2	Kekuatan semangat kerja	0,0	0,0	11,8	102,0	186,3	129,4	82,4	0,0	0,0	0,0	51,2	Sedang
v3	Ingin cepat bekerja	13,7	11,8	29,4	102,0	88,2	129,4	41,2	0,0	0,0	0,0	41,6	Sedang
v4	Melampaui jam kerja	11,8	23,5	52,9	70,6	78,4	141,2	13,7	0,0	0,0	0,0	39,2	Rendah
v5	Ketangguhan mental	0,0	0,0	0,0	31,4	78,4	164,7	164,7	203,9	0,0	0,0	64,3	Sedang
v6	Bertahan	3,9	0,0	29,4	31,4	156,9	176,5	54,9	78,4	0,0	0,0	53,1	Sedang
		Rata-Rata Dimensi Vigor										49,6	Sedang
de1	Penuh makna	0,0	0,0	64,7	62,7	186,3	11,8	27,5	109,8	52,9	0,0	51,6	Sedang
de2	Antusiasme	0,0	7,8	52,9	141,2	117,6	105,9	13,7	0,0	0,0	0,0	43,9	Sedang
de3	Menginspirasi	2,0	0,0	23,5	172,5	49,0	82,4	151,0	0,0	17,6	0,0	49,8	Sedang
de4	Bangga	0,0	7,8	0,0	39,2	166,7	188,2	123,5	31,4	0,0	0,0	55,7	Sedang
de5	Tantangan	17,6	0,0	29,4	86,3	68,6	141,2	96,1	0,0	0,0	0,0	43,9	Sedang
		Rata-Rata Dimensi Dedication										49,0	Sedang
ab1	Waktu cepat berlalu	0,0	62,7	52,9	86,3	137,3	11,8	0,0	0,0	0,0	0,0	35,1	Rendah
ab2	Melupakan hal sekitar	0,0	0,0	105,9	70,6	98,0	47,1	96,1	47,1	0,0	0,0	46,5	Sedang
ab3	Merasa luar biasa	0,0	43,1	64,7	70,6	49,0	117,6	68,6	0,0	0,0	0,0	41,4	Sedang
ab4	Merasa tenggelam	0,0	43,1	58,8	70,6	98,0	94,1	41,2	0,0	0,0	0,0	40,6	Sedang
ab5	Terbawa suasana	2,0	51,0	17,6	54,9	98,0	141,2	54,9	15,7	0,0	0,0	43,5	Sedang
ab6	Sulit melepaskan diri	2,0	39,2	70,6	70,6	127,5	70,6	0,0	0,0	0,0	0,0	38,0	Rendah
		Rata-Rata Dimensi Absorption										40,8	Sedang
		Rata-Rata Variabel Employee Engagement										46,5	Sedang

Three Boxes Method Employee Engagement

Karyawan Lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi Perusahaan Penyedia Jasa Logistik

Item	Pernyataan	Skor										Jumlah	Ket.
		(Prosentase x Nilai)											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
v1	Energi bekerja	15,7	23,5	35,3	156,9	39,2	58,8	27,5	0,0	0,0	0,0	35,7	Rendah
v2	Kekuatan semangat kerja	11,8	39,2	47,1	133,3	29,4	35,3	13,7	47,1	0,0	0,0	35,7	Rendah
v3	Ingin cepat bekerja	19,6	35,3	88,2	62,7	49,0	23,5	27,5	0,0	0,0	0,0	30,6	Rendah
v4	Melampaui jam kerja	19,6	43,1	52,9	70,6	68,6	47,1	13,7	0,0	0,0	0,0	31,6	Rendah
v5	Ketangguhan mental	21,6	27,5	100,0	31,4	19,6	70,6	27,5	31,4	0,0	0,0	32,9	Rendah
v6	Bertahan	27,5	39,2	35,3	54,9	58,8	58,8	27,5	15,7	0,0	0,0	31,8	Rendah
		Rata-Rata Dimensi Vigor										33,0	Rendah
de1	Penuh makna	11,8	43,1	64,7	62,7	107,8	0,0	13,7	31,4	17,6	0,0	35,3	Rendah
de2	Antusiasme	11,8	31,4	64,7	156,9	29,4	23,5	13,7	0,0	0,0	0,0	33,1	Rendah
de3	Menginspirasi	11,8	23,5	58,8	141,2	19,6	47,1	54,9	0,0	17,6	0,0	37,5	Rendah
de4	Bangga	21,6	23,5	17,6	62,7	68,6	117,6	68,6	15,7	0,0	0,0	39,6	Rendah
de5	Tantangan	23,5	23,5	41,2	109,8	39,2	58,8	41,2	0,0	0,0	0,0	33,7	Rendah
		Rata-Rata Dimensi Dedication										35,8	Rendah
ab1	Waktu cepat berlalu	23,5	54,9	23,5	109,8	58,8	11,8	0,0	0,0	0,0	0,0	28,2	Rendah
ab2	Melupakan hal sekitar	11,8	23,5	70,6	70,6	98,0	23,5	54,9	31,4	0,0	0,0	38,4	Rendah
ab3	Merasa luar biasa	15,7	47,1	23,5	23,5	107,8	117,6	41,2	0,0	0,0	0,0	37,6	Rendah
ab4	Merasa tenggelam	5,9	43,1	17,6	54,9	127,5	152,9	13,7	0,0	0,0	0,0	41,6	Sedang
ab5	Terbawa suasana	13,7	47,1	23,5	31,4	147,1	70,6	27,5	15,7	0,0	0,0	37,6	Rendah
ab6	Sulit melepaskan diri	9,8	47,1	70,6	62,7	107,8	23,5	0,0	15,7	0,0	0,0	33,7	Rendah
		Rata-Rata Dimensi Absorption										36,2	Rendah
		Rata-Rata Variabel Employee Engagement										35,0	Rendah

Lampiran 2. Pilot Tes

A. Kuesioner Penelitian Pilot Tes

KUESIONER PENELITIAN

***SINERGIC WORKING CONGRUENCE* DALAM UPAYA PENINGKATAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN LULUSAN
PENDIDIKAN TINGGI VOKASI
Studi Empiris Pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia**



Disusun Oleh :

NURUL IMANI KURNIAWATI

FEB UNDIP

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2023**

KUESIONER PENELITIAN

**Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Di Tempat**

Dengan hormat,
Saya Mahasiswa Program Doktor Ilmu Ekonomi (PDIE) Fakultas Ekonomika dan
Bisnis Universitas Diponegoro Semarang,

Nama : Nurul Imani Kurniawati
NIM : 12020121510004

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan disertasi yang berjudul :
“*Sinergic Working Congruence* dalam Upaya Peningkatan *Employee Engagement*
Pada Karyawan Lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi (Studi Empiris Pada
Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia)” yang merupakan salah satu
syarat kelulusan pada program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas
Diponegoro (PDIE UNDIP) Semarang. Oleh karena itu, kami mohon kesediaan
Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini
sesuai dengan pernyataan yang telah kami siapkan yang akan menggambarkan
persepsi Bapak/Ibu/Saudara/i berkenaan dengan kondisi sebenarnya pada unit
tempat Anda bekerja.

Dalam menjawab kuesioner yang kami berikan, mohon kepada
Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai
dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan
tidak ada kategori benar atau salah dan tidak akan berpengaruh terhadap kondisi
karir Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk
keperluan penelitian.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, kami
mengucapkan banyak terima kasih, semoga hasil penelitian ini dapat memberikan
sumbangan bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan praktek manajemen.

Hormat saya,

Nurul Imani Kurniawati
Peneliti

II. IDENTITAS RESPONDEN

Saudara dimohon untuk memberikan informasi mengenai data pribadi yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu alternatif pilihan yang telah disediakan

Jabatan :

Unit Kerja (Kota, Provinsi) :

Masa Kerja :

Perusahaan Sektor Logistik : ☐ Jasa pergudangan
☐ Jasa angkutan barang moda udara
☐ Jasa angkutan moda barang laut
☐ Jasa angkutan truk
☐ Jasa kegiatan depo peti kemas
☐ Jasa peti kemas (bongkar dan *delivery* petikemas)
☐ Jasa angkutan barang kiriman (*courier service*)
☐ Jasa dalam bidang keagenan yang mengurus pengiriman dan juga penerimaan barang Export dan Import (*Freight Forwarding*)
☐ Lainnya (Sebutkan) ...

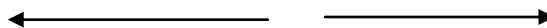
Usia : Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ Diploma 1 (D1)
☐ Diploma 2 (D2)
☐ Diploma 3 (D3)
☐ Diploma 4 (D4)/ Strata 1 (S1 terapan)
☐ Strata 2 (S2 terapan)
☐ Lainnya (Sebutkan) ...

II PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Dari daftar pertanyaan yang ada dikelompokkan dalam 5 (lima) bagian utama indikator pengukuran (Lihat Tabel)
2. Saudara diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban
3. Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang tersedia : 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 pada kolom yang telah disediakan yang menurut Saudara paling tepat atau paling mengena dengan apa yang Saudara rasakan. **Hanya satu jawaban yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.**
4. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sangat Setuju



Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut:

Skala 1-5 cenderung tidak setuju

Skala 6-10 cenderung setuju

5. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

A. Variabel *Employee Engagement*

No	Pernyataan (Indikator Pengukuran Variabel)	Nilai (Skor)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vigor											
1	Saya merasakan dipenuhi dengan energi untuk bekerja ketika di tempat kerja, yang sejalan dengan penerapan konsep-konsep dari Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi di tempat kerja, yang sejalan dengan apa yang saya pelajari selama Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Saya merasa senang karena akan bekerja ketika saya bangun di pagi hari, yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Saya tidak merasa memiliki masalah untuk bekerja melampaui waktu jam kerja, sebuah sikap yang telah ditanamkan oleh Pendidikan Tinggi Vokasi saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5	Saya memiliki ketangguhan mental yang kuat di tempat kerja, yang merupakan hasil dari pembelajaran yang saya peroleh selama Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik di tempat kerja, seperti yang diajarkan dalam Pendidikan Tinggi Vokasi saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dedikasi (Dedication)											
7	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah memberikan kontribusi positif dalam pekerjaan yang saya lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Saya memiliki antusiasme dalam bekerja karena sesuai dengan latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Saya merasa pekerjaan saat ini mampu menginspirasi saya untuk terus berkembang karena sesuai dengan latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	lakukan saat ini karena sesuai dengan latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh										
11	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan saat ini penuh dengan tantangan sejalan dengan yang saya peroleh dari Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Absorpsi (Absorption)											
12	Saya merasakan waktu begitu cepat berlalu ketika saya bekerja, sebagaimana yang diajarkan oleh Pendidikan Tinggi Vokasi saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Saya melupakan hal-hal di sekitar saya ketika saya bekerja, suatu sikap yang dipengaruhi oleh pelajaran yang saya peroleh selama Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Saya merasa senang luar biasa ketika saya dapat bekerja dengan intens, sesuai dengan nilai-nilai yang ditanamkan selama saya memperoleh Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Saya tidak merasakan larut dalam pekerjaan saya, sebuah sikap yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh ®	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Saya terbawa suasana dengan pekerjaan yang saya lakukan, yang merupakan hasil dari pengalaman yang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	saya dapatkan selama Pendidikan Tinggi Vokasi										
17	Saya merasa sulit untuk dapat melepaskan diri dari pekerjaan saat ini, sebuah sikap yang dipengaruhi oleh pelajaran yang saya peroleh selama Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

B. Variabel *Sinergic Working Congruence*

No	Pernyataan (Indikator Pengukuran Variabel)	Nilai (Skor)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nilai individu karyawan selaras dengan nilai organisasi											
1	Saya merasakan bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempersiapkan saya untuk menjadi seorang karyawan profesional yang kompeten	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan tepat waktu, yang tidak diajarkan dalam Pendidikan Tinggi Vokasi saya ®	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Saya tidak amanah dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan memanipulasi hasil kerja, yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh ®	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4	Saya merasakan bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu saya untuk bersikap sangat peduli pada setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan dengan terus berupaya menunjukkannya saat berinteraksi dengan setiap orang dalam perusahaan maupun lingkungan kerjanya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Saya selalu memperoleh kesempatan untuk mengembangkan ide-ide yang kreatif, inovatif, demi perbaikan layanan dan kemajuan perusahaan karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah memberikan pangaruh bagi saya untuk merasa kesulitan membagi waktu untuk beribadah termasuk menjalankan kegiatan beragama saat melakukan pekerjaan ®	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dengan tuntutan organisasi (job demand)											
7	Saya merasa pengetahuan yang saya peroleh dari Pendidikan Tinggi Vokasi, sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini, yang meliputi regulasi, SOP, infrastruktur, jaringan kerja dan birokrasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8	Saya merasa keterampilan dan kemampuan kerja yang saya peroleh dari Pendidikan Tinggi Vokasi, sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini, yang meliputi regulasi, SOP, infrastruktur, jaringan kerja dan birokrasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Saya merasa sikap kerja yang saya miliki dan saya peroleh dari Pendidikan Tinggi Vokasi, sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini, yang meliputi regulasi, SOP, infrastruktur, jaringan kerja dan birokrasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Saya merasa bahwa kompetensi yang saya miliki dari Pendidikan Tinggi Vokasi membantu saya untuk menjalankan pekerjaan dengan efektif dan menyelesaikannya tepat waktu sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini, yang meliputi regulasi, SOP, infrastruktur, jaringan kerja dan birokrasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Karyawan selaras dengan rekan kerja											
11	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu saya untuk mampu menjalin kerjasama dengan orang-orang di sekitar saya, terutama yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu saya untuk tidak mengalami hambatan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja, dalam unit kerja yang sama maupun dengan karyawan perusahaan yang lain yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi saya untuk menciptakan kebersamaan dengan tim kerja dalam mencapai tujuan perusahaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi pandangan saya bahwa keberagaman (diversivitas) di tempat kerja dapat diterima dengan baik oleh semua anggota tim	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Keselarasan kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i>											
15	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu memberikan rasa nyaman untuk melakukan pekerjaan yang menantang yang melibatkan pemecahan masalah	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi keinginan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	saya untuk senang belajar hal-hal baru, mengeksplorasi pengetahuan secara mendalam yang berguna bagi saya ditempat kerja										
17	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi kesenangan saya dalam aktivitas seperti melukis, menulis, atau bermain music	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu memberikan rasa senang ketika bekerja dalam tim demi mencapai tujuan bersama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu memberikan rasa nyaman ketika bekerja dengan aturan termasuk rutinitas yang terstruktur	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu memberikan rasa senang untuk mengambil risiko dalam mencapai tujuan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi											
21	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi pandangan saya terhadap peralatan kerja yang tersedia di	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	Perusahaan sesuai dengan kebutuhan yang saya perlukan untuk menyelesaikan pekerjaan Catatan : Peralatan kerja seperti meja dan kursi kantor, komputer, teknologi dan sistem informasi (WMS, TMS, dan ERP), <i>forklift</i>, APD, peralatan pendukung program K3, mesin dan peralatan pabrik dan kantor yang modern dan canggih, dll yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan Perusahaan										
22	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi pandangan saya bahwa desain <i>layout</i> (tata letak) kantor pada Perusahaan mendukung aktivitas saya dalam bekerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	Saya mudah untuk mengajukan libur atau mengajukan hak cuti kepada Perusahaan, yang dipengaruhi oleh latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	Saya merasakan Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi pandangan bahwa mudah untuk beribadah saat bekerja di Perusahaan, dikarenakan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	tempat beribadah/musholla yang tersedia nyaman, layak dan mudah dijangkau disediakan oleh Perusahaan										



C. Variabel *Job Crafting*

No	Pernyataan (Indikator Pengukuran Variabel)	Nilai (Skor)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Peningkatan sumber daya pekerjaan (<i>Increasing structural job resources</i>)											
1	Saya selalu memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja di perusahaan karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Saya selalu mencoba mempelajari hal baru ketika bekerja di perusahaan karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Saya memiliki tingkat partisipasi yang tinggi dalam proses pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya ditempat kerja karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Pengurangan tuntutan dalam pekerjaan (<i>Decreasing hindering job demand</i>)											
4	Saya menghindari pengambilan keputusan yang rumit dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh ®	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Saya menghindari rekan kerja yang dapat mempengaruhi secara emosional yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh ®	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Saya mengurangi aktifitas dalam pekerjaan yang tidak memberikan nilai tambah bagi saya, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja di perusahaan yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh ®	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Peningkatan relasi sosial (<i>Increasing social job resources</i>)											
7	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	peroleh telah mempengaruhi keinginan saya untuk meminta atasan memberikan masukan atau saran atas pekerjaan saya di tempat kerja										
8	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi keinginan saya untuk meminta rekan kerja memberikan masukan atau saran atas kinerja saya di tempat kerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan kelompok kerja di tempat kerja yang dipengaruhi latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Peningkatan kemampuan pekerjaan dalam hal yang menantang (Increasing challenging job demand)											
10	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi kesiapan saya untuk bersedia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	melakukan tugas tambahan selain tugas pokok										
11	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi keinginan saya untuk senang mencoba belajar jika ada hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi keinginan saya untuk senang mengambil tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja dalam pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

D. Variabel *Meaningful Work*

No	Pernyataan (Indikator Pengukuran Variabel)	Nilai (Skor)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pekerjaan memiliki arti penting											
1.	Saya merasa bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi pandangan saya bahwa pekerjaan yang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	saya lakukan, memberikan arti dan makna yang sangat penting dalam hidup saya										
Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan											
2	Saya merasa bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh memainkan peran penting dalam aktifitas pekerjaan yang saya lakukan untuk lebih membantu memahami tentang karakter saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pekerjaan memiliki arti yang besar											
3	Saya merasa bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh berkontribusi positif pada pekerjaan yang saya kerjakan untuk dapat memberi perubahan positif bagi dunia dan orang lain	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

E. Variabel *Work Passion*

No	Pernyataan (Indikator Pengukuran Variabel)	Nilai (Skor)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>)											
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sejalan dengan <i>passion</i> atau minat yang dikembangkan selama menempuh Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Dorongan internal (<i>Internal drive</i>)											
2	Saya mendapatkan motivasi dari pekerjaan itu sendiri karena sejalan dengan Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh, bukan dari imbalan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>)											
3	Saya seutuhnya menyatu dengan pekerjaan karena sesuai dengan yang saya peroleh selama menempuh Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Rasa riang (<i>Joy</i>)											
4	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan yang saya peroleh selama menempuh Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>)											
5	Saya merasakan bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi telah mempersiapkan saya untuk tidak merasa lelah ketika melakukan pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Terima Kasih Atas Kerjasamanya

Lampiran 2B. Tabulasi Data Pilot Tes

RESPONDEN	EMPLOYEE ENGAGEMENT																		SINERGIC WORKING CONGRUENCE																				JOB CRAFTING												MEANINGFUL WORK			WORK PASSION																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
	VIGOR						DEDICATION					ABSORPTION							KNINO						KKJD				KKRK				KKLO						KFK				ISJR	DHJD	ISCJR			ICJD			PMA P	PMS	PMA B	MKN	DI	LDP	RR	PME																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
	v1	v2	v3	v4	v5	v6	d1	d2	d3	d4	d5	a1	a2	a3	a4	a5	a6	n1	n2	n3	n4	n5	n6	kn1	kn2	kn3	kn4	kn5	kn6	kn7	kn8	kn9	kn10	kn11	kn12	kn13	kn14	kn15	kn16	kn17	kn18	kn19	kn20	kn21	kn22	kn23	kn24	kn25	kn26	kn27	kn28	kn29	kn30	kn31	kn32	kn33	kn34	kn35	kn36	kn37	kn38	kn39	kn40	kn41	kn42	kn43	kn44	kn45	kn46	kn47	kn48	kn49	kn50	kn51	kn52	kn53	kn54	kn55	kn56	kn57	kn58	kn59	kn60	kn61	kn62	kn63	kn64	kn65	kn66	kn67	kn68	kn69	kn70	kn71	kn72	kn73	kn74	kn75	kn76	kn77	kn78	kn79	kn80	kn81	kn82	kn83	kn84	kn85	kn86	kn87	kn88	kn89	kn90	kn91	kn92	kn93	kn94	kn95	kn96	kn97	kn98	kn99	kn100	kn101	kn102	kn103	kn104	kn105	kn106	kn107	kn108	kn109	kn110	kn111	kn112	kn113	kn114	kn115	kn116	kn117	kn118	kn119	kn120	kn121	kn122	kn123	kn124	kn125	kn126	kn127	kn128	kn129	kn130	kn131	kn132	kn133	kn134	kn135	kn136	kn137	kn138	kn139	kn140	kn141	kn142	kn143	kn144	kn145	kn146	kn147	kn148	kn149	kn150	kn151	kn152	kn153	kn154	kn155	kn156	kn157	kn158	kn159	kn160	kn161	kn162	kn163	kn164	kn165	kn166	kn167	kn168	kn169	kn170	kn171	kn172	kn173	kn174	kn175	kn176	kn177	kn178	kn179	kn180	kn181	kn182	kn183	kn184	kn185	kn186	kn187	kn188	kn189	kn190	kn191	kn192	kn193	kn194	kn195	kn196	kn197	kn198	kn199	kn200	kn201	kn202	kn203	kn204	kn205	kn206	kn207	kn208	kn209	kn210	kn211	kn212	kn213	kn214	kn215	kn216	kn217	kn218	kn219	kn220	kn221	kn222	kn223	kn224	kn225	kn226	kn227	kn228	kn229	kn230	kn231	kn232	kn233	kn234	kn235	kn236	kn237	kn238	kn239	kn240	kn241	kn242	kn243	kn244	kn245	kn246	kn247	kn248	kn249	kn250	kn251	kn252	kn253	kn254	kn255	kn256	kn257	kn258	kn259	kn260	kn261	kn262	kn263	kn264	kn265	kn266	kn267	kn268	kn269	kn270	kn271	kn272	kn273	kn274	kn275	kn276	kn277	kn278	kn279	kn280	kn281	kn282	kn283	kn284	kn285	kn286	kn287	kn288	kn289	kn290	kn291	kn292	kn293	kn294	kn295	kn296	kn297	kn298	kn299	kn300	kn301	kn302	kn303	kn304	kn305	kn306	kn307	kn308	kn309	kn310	kn311	kn312	kn313	kn314	kn315	kn316	kn317	kn318	kn319	kn320	kn321	kn322	kn323	kn324	kn325	kn326	kn327	kn328	kn329	kn330	kn331	kn332	kn333	kn334	kn335	kn336	kn337	kn338	kn339	kn340	kn341	kn342	kn343	kn344	kn345	kn346	kn347	kn348	kn349	kn350	kn351	kn352	kn353	kn354	kn355	kn356	kn357	kn358	kn359	kn360	kn361	kn362	kn363	kn364	kn365	kn366	kn367	kn368	kn369	kn370	kn371	kn372	kn373	kn374	kn375	kn376	kn377	kn378	kn379	kn380	kn381	kn382	kn383	kn384	kn385	kn386	kn387	kn388	kn389	kn390	kn391	kn392	kn393	kn394	kn395	kn396	kn397	kn398	kn399	kn400	kn401	kn402	kn403	kn404	kn405	kn406	kn407	kn408	kn409	kn410	kn411	kn412	kn413	kn414	kn415	kn416	kn417	kn418	kn419	kn420	kn421	kn422	kn423	kn424	kn425	kn426	kn427	kn428	kn429	kn430	kn431	kn432	kn433	kn434	kn435	kn436	kn437	kn438	kn439	kn440	kn441	kn442	kn443	kn444	kn445	kn446	kn447	kn448	kn449	kn450	kn451	kn452	kn453	kn454	kn455	kn456	kn457	kn458	kn459	kn460	kn461	kn462	kn463	kn464	kn465	kn466	kn467	kn468	kn469	kn470	kn471	kn472	kn473	kn474	kn475	kn476	kn477	kn478	kn479	kn480	kn481	kn482	kn483	kn484	kn485	kn486	kn487	kn488	kn489	kn490	kn491	kn492	kn493	kn494	kn495	kn496	kn497	kn498	kn499	kn500	kn501	kn502	kn503	kn504	kn505	kn506	kn507	kn508	kn509	kn510	kn511	kn512	kn513	kn514	kn515	kn516	kn517	kn518	kn519	kn520	kn521	kn522	kn523	kn524	kn525	kn526	kn527	kn528	kn529	kn530	kn531	kn532	kn533	kn534	kn535	kn536	kn537	kn538	kn539	kn540	kn541	kn542	kn543	kn544	kn545	kn546	kn547	kn548	kn549	kn550	kn551	kn552	kn553	kn554	kn555	kn556	kn557	kn558	kn559	kn560	kn561	kn562	kn563	kn564	kn565	kn566	kn567	kn568	kn569	kn570	kn571	kn572	kn573	kn574	kn575	kn576	kn577	kn578	kn579	kn580	kn581	kn582	kn583	kn584	kn585	kn586	kn587	kn588	kn589	kn590	kn591	kn592	kn593	kn594	kn595	kn596	kn597	kn598	kn599	kn600	kn601	kn602	kn603	kn604	kn605	kn606	kn607	kn608	kn609	kn610	kn611	kn612	kn613	kn614	kn615	kn616	kn617	kn618	kn619	kn620	kn621	kn622	kn623	kn624	kn625	kn626	kn627	kn628	kn629	kn630	kn631	kn632	kn633	kn634	kn635	kn636	kn637	kn638	kn639	kn640	kn641	kn642	kn643	kn644	kn645	kn646	kn647	kn648	kn649	kn650	kn651	kn652	kn653	kn654	kn655	kn656	kn657	kn658	kn659	kn660	kn661	kn662	kn663	kn664	kn665	kn666	kn667	kn668	kn669	kn670	kn671	kn672	kn673	kn674	kn675	kn676	kn677	kn678	kn679	kn680	kn681	kn682	kn683	kn684	kn685	kn686	kn687	kn688	kn689	kn690	kn691	kn692	kn693	kn694	kn695	kn696	kn697	kn698	kn699	kn700	kn701	kn702	kn703	kn704	kn705	kn706	kn707	kn708	kn709	kn710	kn711	kn712	kn713	kn714	kn715	kn716	kn717	kn718	kn719	kn720	kn721	kn722	kn723	kn724	kn725	kn726	kn727	kn728	kn729	kn730	kn731	kn732	kn733	kn734	kn735	kn736	kn737	kn738	kn739	kn740	kn741	kn742	kn743	kn744	kn745	kn746	kn747	kn748	kn749	kn750	kn751	kn752	kn753	kn754	kn755	kn756	kn757	kn758	kn759	kn760	kn761	kn762	kn763	kn764	kn765	kn766	kn767	kn768	kn769	kn770	kn771	kn772	kn773	kn774	kn775	kn776	kn777	kn778	kn779	kn780	kn781	kn782	kn783	kn784	kn785	kn786	kn787	kn788	kn789	kn790	kn791	kn792	kn793	kn794	kn795	kn796	kn797	kn798	kn799	kn800	kn801	kn802	kn803	kn804	kn805	kn806	kn807	kn808	kn809	kn810	kn811	kn812	kn813	kn814	kn815	kn816	kn817	kn818	kn819	kn820	kn821	kn822	kn823	kn824	kn825	kn826	kn827	kn828	kn829	kn830	kn831	kn832	kn833	kn834	kn835	kn836	kn837	kn838	kn839	kn840	kn841	kn842	kn843	kn844	kn845	kn846	kn847	kn848	kn849	kn850	kn851	kn852	kn853	kn854	kn855	kn856	kn857	kn858	kn859	kn860	kn861	kn862	kn863	kn864	kn865	kn866	kn867	kn868	kn869	kn870	kn871	kn872	kn873	kn874	kn875	kn876	kn877	kn878	kn879	kn880	kn881	kn882	kn883	kn884	kn885	kn886	kn887	kn888	kn889	kn890	kn891	kn892	kn893	kn894	kn895	kn896	kn897	kn898	kn899	kn900	kn901	kn902	kn903	kn904	kn905	kn906	kn907	kn908	kn909	kn910	kn911	kn912	kn913	kn914	kn915	kn916	kn917	kn918	kn919	kn920	kn921	kn922	kn923	kn924	kn925	kn926	kn927	kn928	kn929	kn930	kn931	kn932	kn933	kn934	kn935	kn936	kn937	kn938	kn939	kn940	kn941	kn942	kn943	kn944	kn945	kn946	kn947	kn948	kn949	kn950	kn951	kn952	kn953	kn954	kn955	kn956	kn957	kn958	kn959	kn960	kn961	kn962	kn963	kn964	kn965	kn966	kn967	kn968	kn969	kn970	kn971	kn972	kn973	kn974	kn975	kn976	kn977	kn978	kn979	kn980	kn981	kn982	kn983	kn984	kn985	kn986	kn987	kn988	kn989	kn990	kn991	kn992	kn993	kn994	kn995	kn996	kn997	kn998	kn999	kn1000	kn1001	kn1002	kn1003	kn1004	kn1005	kn1006	kn1007	kn1008	kn1009	kn1010	kn1011	kn1012	kn1013	kn1014	kn1015	kn1016	kn1017	kn1018	kn1019	kn1020	kn1021	kn1022	kn1023	kn1024	kn1025	kn1026	kn1027	kn1028	kn1029	kn1030	kn1031	kn1032	kn1033	kn1034	kn1035	kn1036	kn1037	kn1038	kn1039	kn1040	kn1041	kn1042	kn1043	kn1044	kn1045	kn1046	kn1047	kn1048	kn1049	kn1050	kn1051	kn1052	kn1053	kn1054	kn1055	kn1056	kn1057	kn1058	kn1059	kn1060	kn1061	kn1062	kn1063	kn1064	kn1065	kn1066	kn1067	kn1068	kn1069	kn1070	kn1071	kn1072	kn1073	kn1074	kn1075	kn1076	kn1077	kn1078	kn1079	kn1080	kn1081	kn1082	kn1083	kn1084	kn1085	kn1086	kn1087	kn1088	kn1089	kn1090	kn1091	kn1092	kn1093	kn1094	kn1095

1	7	8	7	8	8	8	8	8	8	8	7	8	7	7	7	7	7	7	7	8	7	7	8	8	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	6	6	6	6	8	7	7	8	8	8	8	6	7	6	7	6	6	7	6	7	6					
1	8	7	7	7	8	7	9	7	7	8	8	7	9	9	9	8	6	6	6	6	7	8	7	7	8	6	7	6	6	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	6	7	6	6	9	8	9	9						
1	9	8	9	8	8	9	9	9	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	1	9	8	8	9	8	8	9	9	9	9	8	8	8	6	8	8	6	7	7	8	8	8	9	9	9	7	7	7	7	8	7	7	8	6	6	9	7	8	6	6	6	6	7					
2	0	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	3	6	5	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	6	4	6	6	5	4	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	6	6	2	2	4	4	3	4	5	5				
2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3					
2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2					
2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	3	3	4	4			
2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	4	4	4	4	4	4	6	4	4	6	6	2	3	2	2	3	2	3	3				
2	5	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	1	3			
2	6	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	5	5	4	4	6	7	6	8	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	4	4	4	4	6	6	3	3	3	4	4	4	6	4			
2	7	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	6	5	5	4	4	6	7	6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	5	6	5	6
2	8	5	5	5	5	5	8	5	5	5	5	5	8	7	7	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	6	6	5	5	5	5	7	8	5	5	5	8	5	5	5	5	5	6	6	5	6	6	5	6	7	7	7	6	6	5	5	5					
2	9	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	6	5	5	6	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	6	7	7	7	7	7	7	4	5	4	5	5	6	6	6	6					
3	0	9	9	9	9	9	8	8	9	8	9	9	8	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	8	7	8	8	7	7	8	9	7	8	8	8	8	8	7	8	8	9	7	7	8	9	7	9	9	9	7	7	8	8	9	7	7				



2C. Hasil Olah Data Pilot Tes

RELIABILITAS VIGOR

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.988	.988	6

Inter-Item Correlation Matrix

	v1	v2	v3	v4	v5	v6
v1	1.000	.951	.963	.962	.945	.885
v2	.951	1.000	.974	.974	.973	.857
v3	.963	.974	1.000	.978	.970	.865
v4	.962	.974	.978	1.000	.963	.895
v5	.945	.973	.970	.963	1.000	.861
v6	.885	.857	.865	.895	.861	1.000

RELIABILITAS DEDICATION

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.994	.994	5

Inter-Item Correlation Matrix

	de1	de2	de3	de4	de5
de1	1.000	.982	.966	.960	.983
de2	.982	1.000	.964	.972	.983
de3	.966	.964	1.000	.957	.964
de4	.960	.972	.957	1.000	.965
de5	.983	.983	.964	.965	1.000

RELIABILITAS ABSORPTION

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.989	.990	6

Inter-Item Correlation Matrix

	ab1	ab2	ab3	ab4	ab5	ab6
ab1	1.000	.980	.969	.961	.903	.906
ab2	.980	1.000	.962	.958	.896	.899
ab3	.969	.962	1.000	.964	.925	.928
ab4	.961	.958	.964	1.000	.925	.929
ab5	.903	.896	.925	.925	1.000	.997
ab6	.906	.899	.928	.929	.997	1.000

RELIABILITAS NILAI INDIVIDU NILAI ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.987	.988	6

Inter-Item Correlation Matrix

	nino1	nino2	nino3	nino4	nino5	nino6
nino1	1.000	.967	.879	.885	.921	.885
nino2	.967	1.000	.897	.904	.917	.896
nino3	.879	.897	1.000	.957	.969	.986
nino4	.885	.904	.957	1.000	.962	.964
nino5	.921	.917	.969	.962	1.000	.961
nino6	.885	.896	.986	.964	.961	1.000

RELIABILITAS KESELARASAN KOMPETENSI DENGAN TUNTUTAN ORGANISASI

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.984	.985	4

Inter-Item Correlation Matrix

	ktro1	ktro2	ktro3	ktro4
ktro1	1.000	.902	.922	.898
ktro2	.902	1.000	.974	.993
ktro3	.922	.974	1.000	.970
ktro4	.898	.993	.970	1.000

RELIABILITAS KESELARASAN REKAN KERJA

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.959	.965	4

Inter-Item Correlation Matrix

	krk1	krk2	krk3	krk4
krk1	1.000	.788	.844	.838
krk2	.788	1.000	.921	.907
krk3	.844	.921	1.000	.941
krk4	.838	.907	.941	1.000

RELIABILITAS KESELARASAN KEPERIBADIAN DENGAN LINGKUNGAN ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.969	.971	6

Inter-Item Correlation Matrix

	kklo1	kklo2	kklo3	kklo4	kklo5	kklo6
kklo1	1.000	.846	.821	.756	.811	.740
kklo2	.846	1.000	.915	.831	.920	.817
kklo3	.821	.915	1.000	.887	.924	.840
kklo4	.756	.831	.887	1.000	.888	.823
kklo5	.811	.920	.924	.888	1.000	.906
kklo6	.740	.817	.840	.823	.906	1.000

RELIABILITAS KESELARASAN DENGAN FASILITAS KERJA ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.958	.958	4

Inter-Item Correlation Matrix

	kfk1	kfk2	kfk3	kfk4
kfk1	1.000	.889	.891	.809
kfk2	.889	1.000	.945	.777
kfk3	.891	.945	1.000	.783
kfk4	.809	.777	.783	1.000

RELIABILITAS INCREASING STRUCTURAL JOB RESOURCES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.931	.934	3

Inter-Item Correlation Matrix

	sd1	sd2	sd3
sd1	1.000	.858	.817
sd2	.858	1.000	.804
sd3	.817	.804	1.000

RELIABILITAS DECREASING HINDERING JOB DEMAND

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.971	.972	3

Inter-Item Correlation Matrix

	tc1	tc2	tc3
tc1	1.000	.962	.895
tc2	.962	1.000	.902
tc3	.895	.902	1.000

RELIABILITAS INCREASING SOCIAL JOB RESOURCES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.953	.954	3

Inter-Item Correlation Matrix

	rc1	rc2	rc3
rc1	1.000	.906	.875
rc2	.906	1.000	.841
rc3	.875	.841	1.000

RELIABILITAS INCREASING CHALLENGING JOB DEMAND

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.875	.874	3

Inter-Item Correlation Matrix

	cc1	cc2	cc3
cc1	1.000	.546	.668
cc2	.546	1.000	.879
cc3	.668	.879	1.000

RELIABILITAS MEANINGFUL WORK

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.974	.977	3

Inter-Item Correlation Matrix

	mw1	mw2	mw3
mw1	1.000	.925	.944
mw2	.925	1.000	.936
mw3	.944	.936	1.000

RELIABILITAS WORK PASSION

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.977	.977	5

Inter-Item Correlation Matrix

	wp1	wp2	wp3	wp4	wp5
wp1	1.000	.893	.936	.841	.826
wp2	.893	1.000	.936	.926	.916
wp3	.936	.936	1.000	.893	.891
wp4	.841	.926	.893	1.000	.896
wp5	.826	.916	.891	.896	1.000

Lampiran 3. Survei Penelitian

3A. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

***SINERGIC WORKING CONGRUENCE DALAM UPAYA PENINGKATAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN LULUSAN
PENDIDIKAN TINGGI VOKASI
Studi Empiris Pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia***



Disusun Oleh :

NURUL IMANI KURNIAWATI

FEB UNDIP

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2023**

KUESIONER PENELITIAN

**Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Di Tempat**

Dengan hormat,
Saya Mahasiswa Program Doktor Ilmu Ekonomi (PDIE) Fakultas Ekonomika dan
Bisnis Universitas Diponegoro Semarang,

Nama : Nurul Imani Kurniawati
NIM : 12020121510004

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan disertasi yang berjudul : “*Sinergic Working Congruence* dalam Upaya Peningkatan *Employee Engagement* Pada Karyawan Lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Penyedia Jasa Logistik di Indonesia)” yang merupakan salah satu syarat kelulusan pada program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro (PDIE UNDIP) Semarang. Oleh karena itu, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sesuai dengan pernyataan yang telah kami siapkan yang akan menggambarkan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/i berkenaan dengan kondisi sebenarnya pada unit tempat Anda bekerja.

Dalam menjawab kuesioner yang kami berikan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak ada kategori benar atau salah dan tidak akan berpengaruh terhadap kondisi karir Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk keperluan penelitian.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, kami mengucapkan banyak terima kasih, semoga hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan praktek manajemen.

Hormat saya,

Nurul Imani Kurniawati
Peneliti

III. IDENTITAS RESPONDEN

Saudara dimohon untuk memberikan informasi mengenai data pribadi yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu alternatif pilihan yang telah disediakan

Jabatan :

Unit Kerja (Kota, Provinsi) :

Masa Kerja :

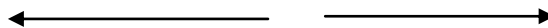
Perusahaan Sektor Logistik : ☐ Jasa pergudangan
☐ Jasa angkutan barang moda udara
☐ Jasa angkutan moda barang laut
☐ Jasa angkutan truk
☐ Jasa kegiatan depo peti kemas
☐ Jasa peti kemas (bongkar dan *delivery* petikemas)
☐ Jasa angkutan barang kiriman (*courier service*)
☐ Jasa dalam bidang keagenan yang mengurus pengiriman dan juga penerimaan barang Export dan Import (*Freight Forwarding*)
☐ Lainnya (Sebutkan) ...

Usia : Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ Diploma 1 (D1)
☐ Diploma 2 (D2)
☐ Diploma 3 (D3)
☐ Diploma 4 (D4)/ Strata 1 (S1 terapan)
☐ Strata 2 (S2 terapan)
☐ Lainnya (Sebutkan) ...

II PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Dari daftar pertanyaan yang ada dikelompokkan dalam 5 (lima) bagian utama indikator pengukuran (Lihat Tabel)
2. Saudara diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban
3. Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang tersedia : 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 pada kolom yang telah disediakan yang menurut Saudara paling tepat atau paling mengena dengan apa yang Saudara rasakan. **Hanya satu jawaban yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.**
4. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :



Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut:

Skala 1-5 cenderung tidak setuju

Skala 6-10 cenderung setuju

5. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

A. Variabel *Employee Engagement*

No	Pernyataan (Indikator Pengukuran Variabel)	Nilai (Skor)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vigor											
1	Saya merasakan dipenuhi dengan energi untuk bekerja ketika di tempat kerja, yang sejalan dengan penerapan konsep-konsep dari Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi di tempat kerja, yang sejalan dengan apa yang saya pelajari selama Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Saya merasa senang karena akan bekerja ketika saya bangun di pagi hari, yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Saya tidak merasa memiliki masalah untuk bekerja melampaui waktu jam kerja, sebuah sikap yang telah ditanamkan oleh Pendidikan Tinggi Vokasi saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Saya memiliki ketangguhan mental yang kuat di tempat kerja, yang merupakan hasil dari pembelajaran yang saya peroleh selama Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik di tempat kerja, seperti yang diajarkan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	dalam Pendidikan Tinggi Vokasi saya										
Dedikasi (Dedication)											
7	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah memberikan kontribusi positif dalam pekerjaan yang saya lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Saya memiliki antusiasme dalam bekerja karena sesuai dengan latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Saya merasa pekerjaan saat ini mampu menginspirasi saya untuk terus berkembang karena sesuai dengan latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini karena sesuai dengan latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan saat ini penuh dengan tantangan sejalan dengan yang saya peroleh dari Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Absorpsi (Absorption)											
12	Saya merasakan waktu begitu cepat berlalu ketika saya bekerja, sebagaimana yang diajarkan oleh Pendidikan Tinggi Vokasi saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Saya melupakan hal-hal di sekitar saya ketika saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	bekerja, suatu sikap yang dipengaruhi oleh pelajaran yang saya peroleh selama Pendidikan Tinggi Vokasi										
14	Saya merasa senang luar biasa ketika saya dapat bekerja dengan intens, sesuai dengan nilai-nilai yang ditanamkan selama saya memperoleh Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Saya tidak merasakan larut dalam pekerjaan saya, sebuah sikap yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh ®	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Saya terbawa suasana dengan pekerjaan yang saya lakukan, yang merupakan hasil dari pengalaman yang saya dapatkan selama Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	Saya merasa sulit untuk dapat melepaskan diri dari pekerjaan saat ini, sebuah sikap yang dipengaruhi oleh pelajaran yang saya peroleh selama Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

B. Variabel Sinergic Working Congruence

No	Pernyataan (Indikator Pengukuran Variabel)	Nilai (Skor)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nilai individu karyawan selaras dengan nilai organisasi											
1	Saya merasakan bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempersiapkan saya untuk menjadi seorang karyawan profesional yang kompeten	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2	Saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan tepat waktu, yang tidak diajarkan dalam Pendidikan Tinggi Vokasi saya ®	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Saya tidak amanah dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan memanipulasi hasil kerja, yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh ®	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Saya merasakan bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu saya untuk bersikap sangat peduli pada setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan dengan terus berupaya menunjukkannya saat berinteraksi dengan setiap orang dalam perusahaan maupun lingkungan kerjanya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Saya selalu memperoleh kesempatan untuk mengembangkan ide-ide yang kreatif, inovatif, demi perbaikan layanan dan kemajuan perusahaan karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah memberikan pangaruh bagi saya untuk merasa kesulitan membagi waktu untuk beribadah termasuk menjalankan kegiatan beragama saat melakukan pekerjaan ®	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Keselaran kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>)											
7	Saya merasa pengetahuan yang saya peroleh dari Pendidikan Tinggi Vokasi, sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini, yang meliputi regulasi, SOP, infrastruktur, jaringan kerja dan birokrasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Saya merasa keterampilan dan kemampuan kerja yang saya peroleh dari Pendidikan Tinggi Vokasi, sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini, yang meliputi regulasi, SOP, infrastruktur, jaringan kerja dan birokrasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Saya merasa sikap kerja yang saya miliki dan saya peroleh dari Pendidikan Tinggi Vokasi, sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini, yang meliputi regulasi, SOP, infrastruktur, jaringan kerja dan birokrasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Saya merasa bahwa kompetensi yang saya miliki dari Pendidikan Tinggi Vokasi membantu saya untuk menjalankan pekerjaan dengan efektif dan menyelesaikannya tepat waktu sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini, yang meliputi regulasi, SOP, infrastruktur, jaringan kerja dan birokrasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Karyawan selaras dengan rekan kerja											
11	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu saya untuk mampu menjalin kerjasama dengan orang-orang di sekitar saya, terutama yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu saya untuk tidak mengalami hambatan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja, dalam unit kerja yang sama maupun dengan karyawan perusahaan yang lain yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi saya untuk menciptakan kebersamaan dengan tim kerja dalam mencapai tujuan perusahaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi pandangan saya bahwa keberagaman (diversivitas) di tempat kerja dapat diterima dengan baik oleh semua anggota tim	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Keselarasn kepribadian karyawan dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i>											
15	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu memberikan rasa nyaman untuk melakukan pekerjaan yang menantang yang melibatkan pemecahan masalah	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi keinginan saya untuk senang belajar hal-hal baru, mengeksplorasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	pengetahuan secara mendalam yang berguna bagi saya ditempat kerja										
17	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi kesenangan saya dalam aktivitas seperti melukis, menulis, atau bermain music	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu memberikan rasa senang ketika bekerja dalam tim demi mencapai tujuan bersama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu memberikan rasa nyaman ketika bekerja dengan aturan termasuk rutinitas yang terstruktur	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah membantu memberikan rasa senang untuk mengambil risiko dalam mencapai tujuan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi											
21	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi pandangan saya terhadap peralatan kerja yang tersedia di Perusahaan sesuai dengan kebutuhan yang saya perlukan untuk menyelesaikan pekerjaan Catatan : Peralatan kerja seperti meja dan kursi kantor, komputer, teknologi dan sistem informasi (WMS,	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	TMS, dan ERP), <i>forklift</i> , APD, peralatan pendukung program K3, mesin dan peralatan pabrik dan kantor yang modern dan canggih, dll yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan Perusahaan										
22	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi pandangan saya bahwa desain <i>layout</i> (tata letak) kantor pada Perusahaan mendukung aktivitas saya dalam bekerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	Saya mudah untuk mengajukan libur atau mengajukan hak cuti kepada Perusahaan, yang dipengaruhi oleh latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	Saya merasakan Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi pandangan bahwa mudah untuk beribadah saat bekerja di Perusahaan, dikarenakan tempat beribadah/musholla yang tersedia nyaman, layak dan mudah dijangkau disediakan oleh Perusahaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

C. Variabel Job Crafting

No	Pernyataan (Indikator Pengukuran Variabel)	Nilai (Skor)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Peningkatan sumber daya pekerjaan (Increasing structural job resources)											
1	Saya selalu memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja di perusahaan karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Saya selalu mencoba mempelajari hal baru ketika bekerja di perusahaan karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Saya memiliki tingkat partisipasi yang tinggi dalam proses pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya ditempat kerja karena latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pengurangan tuntutan dalam pekerjaan (Decreasing hindering job demand)											
4	Saya menghindari pengambilan keputusan yang rumit dan tidak sesuai dengan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	pekerjaan yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh ®										
5	Saya menghindari rekan kerja yang dapat mempengaruhi secara emosional yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh ®	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Saya mengurangi aktifitas dalam pekerjaan yang tidak memberikan nilai tambah bagi saya, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja di perusahaan yang dipengaruhi oleh Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh ®	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Peningkatan relasi sosial (Increasing social job resources)											
7	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi keinginan saya untuk meminta atasan memberikan masukan atau saran atas pekerjaan saya di tempat kerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi keinginan saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	untuk meminta rekan kerja memberikan masukan atau saran atas kinerja saya di tempat kerja										
9	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan kelompok kerja di tempat kerja yang dipengaruhi latar belakang Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Peningkatan kemampuan pekerjaan dalam hal yang menantang (Increasing challenging job demand)											
10	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi kesiapan saya untuk bersedia melakukan tugas tambahan selain tugas pokok	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi keinginan saya untuk senang mencoba belajar jika ada hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Saya merasa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi keinginan saya untuk senang mengambil tanggung jawab	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja dalam pekerjaan										

D. Variabel *Meaningful Work*

No	Pernyataan (Indikator Pengukuran Variabel)	Nilai (Skor)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pekerjaan memiliki arti penting											
1.	Saya merasa bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh telah mempengaruhi pandangan saya bahwa pekerjaan yang saya lakukan, memberikan arti dan makna yang sangat penting dalam hidup saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan											
2	Saya merasa bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh memainkan peran penting dalam aktifitas pekerjaan yang saya lakukan untuk lebih membantu memahami tentang karakter saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pekerjaan memiliki arti yang besar											
3	Saya merasa bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh berkontribusi positif pada pekerjaan yang saya kerjakan untuk dapat memberi perubahan positif bagi dunia dan orang lain	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

E. Variabel *Work Passion*

No	Pernyataan (Indikator Pengukuran Variabel)	Nilai (Skor)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>)											
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sejalan dengan <i>passion</i> atau minat yang dikembangkan selama menempuh Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dorongan internal (<i>Internal drive</i>)											
2	Saya mendapatkan motivasi dari pekerjaan itu sendiri karena sejalan dengan Pendidikan Tinggi Vokasi yang saya peroleh, bukan dari imbalan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>)											
3	Saya seutuhnya menyatu dengan pekerjaan karena sesuai dengan yang saya peroleh selama menempuh Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Rasa riang (<i>Joy</i>)											
4	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan yang saya peroleh selama menempuh Pendidikan Tinggi Vokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>)											
5	Saya merasakan bahwa Pendidikan Tinggi Vokasi telah mempersiapkan saya untuk tidak merasa lelah ketika melakukan pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Terima Kasih Atas Kerjasamanya

Lampiran 3B. Tabulasi Data Kuesioner Penelitian

RESPONDEN	EMPLOYEE ENGAGEMENT						SINERGIC WORKING CONGRUENCE																JOB CRAFTING								MEANINGFUL WORK			WORK PASSION																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
	VIGOR			DEDICATION			ABSORPTION			KNINO			KKJD			KKRK			KKLO			KFK			ISJR		DHJD		ISCJR		ICJD		PMA	PMS	PMA	MKN	DI	LD	PR	PME																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
	v1	v2	v3	v4	v5	v6	d1	d2	d3	d4	d5	a1	a2	a3	a4	a5	a6	n1	n2	n3	n4	n5	n6	kn1	kn2	kn3	kn4	kn5	kn6	kk1	kk2	kk3	kk4	kk5	kk6	kk7	kk8	kk9	kk10	kk11	kk12	kk13	kk14	kk15	kk16	kk17	kk18	kk19	kk20	kf1	kf2	kf3	kf4	is1	is2	is3	dh1	dh2	dh3	isc1	isc2	isc3	ic1	ic2	ic3	mw1	mw2	mw3	wp1	wp2	wp3	wp4	wp5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
1	10	10	8	9	0	8	7	7	7	7	7	8	6	8	6	0	8	9	0	8	9	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	8	8	8	9	9	8	8	7	8	9	9	9	8	7	7	8	7	8	8	8	9	8	9	9	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9</

1	7	6	5	5	5	5	3	6	6	6	6	5	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	6	6	4	6	7	5	5	5	6	7	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
1	8	9	1	0	9	1	0	1	1	0	1	1	0	9	9	8	9	9	9	9	1	0	9	8	8	9	8	8	9	9	9	9	7	6	8	6	9	7	8	7	6	8	8	7	9	8	8	7	9	8	6	7	9	7	6	7	9	1	0	9	9	1	0	1	1	0	9	9																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
1	9	6	6	5	6	5	4	5	5	5	5	6	5	4	4	4	4	6	6	6	5	4	5	4	4	4	4	6	6	4	6	5	3	3	4	4	3	3	5	4	5	6	6	6	6	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
2	0	1	0	9	9	9	9	8	9	0	1	1	0	9	0	9	8	9	9	8	8	7	7	9	8	8	9	8	0	9	8	1	0	9	9	8	8	8	9	9	9	9	1	1	1	1	0	0	0	9	9	9	9	9	8	9	9	9	9																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	9	9	8	8	8	9	9	9	9	1	0	9	9	9	9	9	9	9	0	9	9	9	9	8	8	9	9	9	9	8	9	8	8	9	0	0	0	8	9	9	0	0	0	1	1	1	1	0	8	9	9	0	8	0	0	9	9																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
2	2	5	6	4	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	6	4	5	4	4	4	5	5	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	3	5	6	5	5	5	7	4	6	6	5	5	6	5	6	7																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
2	3	9	9	8	8	9	3	8	8	8	8	8	8	3	3	3	3	0	1	1	1	1	0	9	9	9	9	9	8	8	8	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
2	4	8	9	8	8	9	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	9	9	1	0	9	8	8	9	8	8	9	9	9	0	7	7	7	7	9	7	8	9	7	8	8	8	9	6	8	9	9	9	9	9	9	9	9	8	8	8	8	9	9	8	9																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
2	5	9	9	9	9	9	7	8	8	8	8	8	8	7	7	8	6	7	8	8	9	9	9	9	9	8	9	8	8	8	8	7	9	9	9	9	9	9	9	0	1	0	9	9	9	9	1	1	7	8	9	9	9	1	0	7	8	8	7	7	8	8	9	8	8	9																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
2	6	9	8	8	8	8	6	7	7	6	6	7	7	6	6	6	1	0	8	1	0	9	9	9	9	9	9	0	9	8	9	8	9	9	9	9	8	8	8	9	9	8	8	8	9	9	9	8	8	8	9	0	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	1	0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
2	7	9	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	1	0	8	9	1	0	8	9	8	9	8	9	9	9	9	9	0	1	1	1	0	9	9	8	8	7	7	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9</

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

162	7	6	7	7	7	8	8	8	9	8	9	8	8	8	9	8	8	8	8	7	6	7	7	7	9	9	9	10	5	8	5	5	5	7	9	8	8	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	8	9	6	9	9	9	9	9	9	8	9																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
163	6	6	6	6	6	6	8	8	9	9	8	6	6	6	6	7	7	6	6	6	7	6	7	7	10	10	8	10	7	9	9	7	7	8	9	9	9	9	9	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	6	8	9	7	8	9	8	9	7	6	6	6	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
164	7	7	7	7	7	8	9	8	8	9	8	8	8	9	9	9	9	8	8	6	7	7	7	10	9	8	9	5	8	5	5	5	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	9	8	8	8	7	9	8	6	6	7	7	6	7	9	6	7	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
165	10	10	9	9	9	8	8	9	8	8	8	9	8	8	8	9	9	8	8	10	9	9	9	10	9	9	9	10	8	8	8	8	8	9	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	8	7	8	8	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
166	10	10	10	9	10	8	7	7	7	7	7	8	7	8	7	9	9	9	9	9	8	8	8	8	9	9	9	9	9	7	7	8	8	7	9	9	8	8	7	7	8	8	8	8	7	7	9	8	8	7	4	7	9	9	7	8	9	9	9	7	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
167	9	8	8	8	9	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	10	8	9	9	8	8	8	9	8	8	8	8	9	8	8	8	8	8	7	8	9	9	9	9	9	9	9	9	8	8	8	8	9	8	9	8	9	7	6	8	7	7	7	8	8	8	6	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
168	9	9	8	8	9	6	7	7	6	6	7	7	6	6	6	9	9	10	10	8	9	9	9	8	8	8	8	9	8	8	8	8	8	8	9	8	8	8	9	8	8	8	9	9	8	8	8	9	8	8	6	7	9	7	9	6	7	6	6	7																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
169	8	8	8	9	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	10	8	10	9	8	8	9	9	9	9	9	9	9	5	8	5	5	5	5	6	7	8	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	6	7	7	8	7	6	6	6	6	6	9	6	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
170	9	8	8	8	8	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	7	9	9	9	9	8	8	8	9	8	9	8	9	7	8	8	5	5	8	5	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
171	9	9	8	9	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	10	8	10	10	8	8	8	8	9	8	8	8	9	8	9	8	8	8	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

[illegible]

196	3	4	3	3	3	5	5	4	5	4	4	3	3	5	3	5	5	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
197																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										</



Lampiran 3C. Hasil Olah Data Penelitian

1. Statistik Deskripsi Profil Responden

Distribusi Frekuensi Responden

Frequencies

Frequency Table

Unit Kerja (Kota dan Provinsi)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Balikpapan, Kaltim	22	11.0	11.0	11.0
	Bandar Lampung - Lampung	20	10.0	10.0	21.0
	Banjarmasin - Kalsel	22	11.0	11.0	32.0
	Jakarta	21	10.5	10.5	42.5
	Jawa Barat	21	10.5	10.5	53.0
	Jawa Tengah	28	14.0	14.0	67.0
	Jawa Timur	23	11.5	11.5	78.5
	Makassar - Sulsel	21	10.5	10.5	89.0
	Medan - Sumut	22	11.0	11.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 th	128	64.0	64.0	64.0
	11-15th	10	5.0	5.0	69.0
	16-20th	13	6.5	6.5	75.5
	21-25th	6	3.0	3.0	78.5
	6-10th	43	21.5	21.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Usia (Tahun)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 th	51	25.5	25.5	25.5
	26-30th	47	23.5	23.5	49.0
	31-35th	41	20.5	20.5	69.5
	36-40th	18	9.0	9.0	78.5
	41-45th	16	8.0	8.0	86.5
	46-50th	12	6.0	6.0	92.5
	dias 50 th	15	7.5	7.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma 1 (D1)	4	2.0	2.0	2.0
	Diploma 2 (D2)	10	5.0	5.0	7.0
	Diploma 3 (D3)	89	44.5	44.5	51.5
	Diploma 4 (D4) / Sarjana Terapan (S1 Terapan)	86	43.0	43.0	94.5
	Strata 2 (S2 Terapan)	11	5.5	5.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Perusahaan Sektor Logistik

(Boleh memilih lebih dari satu, maksimal memilih 4 pilihan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jasa Angkutan Barang Kiriman (Courier Service)	49	17.4	17.4	17.4
	Jasa Angkutan Barang Moda Laut (EMKL)	39	13.9	13.9	31.3

Jasa Angkutan Barang Moda Udara	17	6.0	6.0	37.4
Jasa Angkutan Truk	41	14.6	14.6	52.0
Jasa Dalam Bidang Keagenan yang Mengurusi Pengiriman dan Penerimaan Barang Export dan Im	43	15.3	15.3	67.3
Jasa Kegiatan Depo Peti Kemas (Kontainer)	41	14.6	14.6	81.9
Jasa Pergudangan	19	6.8	6.8	88.6
Jasa Peti Kemas (Jasa Bongkar dan Delivery Peti Kemas)	32	11.4	11.4	100.0
Total	281	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi	6	3.0	3.0	3.0
	AVP	6	3.0	3.0	6.0
	Costumer Service	9	4.5	4.5	10.5
	Direktur	3	1.5	1.5	12.0
	maintenance and repair kontainer	4	2.0	2.0	14.0
	Manager	8	4.0	4.0	18.0
	Manager Opereasional	4	2.0	2.0	20.0
	Manajer Area	4	2.0	2.0	22.0
	Operation Manager	8	4.0	4.0	26.0
	Operation wh. Shore tank	6	3.0	3.0	29.0
	sales support	10	5.0	5.0	34.0
	Sekretaris Eksekutif	4	2.0	2.0	36.0
	Spv Purchasing	7	3.5	3.5	39.5
	Staff admin	9	4.5	4.5	44.0
	Staff Distribusi	10	5.0	5.0	49.0
	Staff Ekspor	8	4.0	4.0	53.0
	Staff Import	7	3.5	3.5	56.5
	Staff Inventory	11	5.5	5.5	62.0
	Staff Warehouse	9	4.5	4.5	66.5
	Staff Keuangan dan Pajak	4	2.0	2.0	68.5
	Staff legal	10	5.0	5.0	73.5
	Staff marketing	11	5.5	5.5	79.0
	Staff operasional	11	5.5	5.5	84.5
	Staff Pemasaran	11	5.5	5.5	90.0
	Staff SDM	12	6.0	6.0	96.0
	Staff TUK	8	4.0	4.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

FEB UNDIP

2. Output Analisis Model Persamaan Struktural

Hasil Normalitas Multivariat

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
ab6	2,000	10,000	-,913	-5,270	,308	,889
ab5	2,000	10,000	-,627	-3,623	-,442	-1,277
ab4	3,000	10,000	-,315	-1,817	-,354	-1,022
ab3	3,000	10,000	-,481	-2,778	-,224	-,647
ab2	3,000	10,000	-,506	-2,920	-,325	-,938
ab1	3,000	10,000	-,455	-2,626	-,405	-1,170
de5	2,000	10,000	-,536	-3,092	-,259	-,747
de4	2,000	10,000	-,505	-2,916	-,359	-1,035
de3	2,000	10,000	-,403	-2,330	-,565	-1,630
de2	2,000	10,000	-,663	-3,828	,035	,100
de1	2,000	10,000	-,448	-2,588	-,364	-1,049
v6	3,000	10,000	-,497	-2,869	-,282	-,814
v5	2,000	10,000	-,856	-4,942	-,034	-,099
v4	1,000	10,000	-,910	-5,254	,071	,206
v3	1,000	10,000	-,944	-5,449	,193	,557
v2	1,000	10,000	-,785	-4,535	,041	,118
v1	2,000	10,000	-,838	-4,837	-,094	-,272
kfk4	3,000	10,000	-,509	-2,937	-,204	-,590
kfk3	3,000	10,000	-,767	-4,430	,650	1,877
kfk2	2,000	10,000	-,703	-4,061	,653	1,885
kfk1	3,000	10,000	-,796	-4,596	,348	1,005
kklo6	2,000	10,000	-,849	-4,902	-,005	-,013
kklo5	2,000	10,000	-,612	-3,533	-,243	-,701
kklo4	3,000	10,000	-,512	-2,956	-,583	-1,682
kklo3	3,000	10,000	-,685	-3,955	-,040	-,117
kklo2	3,000	10,000	-,420	-2,422	-,439	-1,268
kklo1	2,000	10,000	-,135	-,777	-,593	-1,711
krk4	3,000	10,000	-,494	-2,855	-,190	-,550
krk3	2,000	10,000	-,469	-2,705	,032	,093
krk2	2,000	10,000	-,461	-2,664	-,092	-,265
krk1	2,000	10,000	-,751	-4,337	-,403	-1,163
ktro4	3,000	9,000	-,955	-5,514	-,259	-,746
ktro3	2,000	10,000	-,870	-5,024	-,009	-,026
ktro2	2,000	10,000	-,822	-4,744	-,135	-,389
ktro1	3,000	10,000	-,678	-3,916	-,455	-1,314
nino6	3,000	10,000	-,806	-4,656	-,307	-,887
nino5	3,000	10,000	-,762	-4,397	-,414	-1,195
nino4	3,000	10,000	-,752	-4,339	-,480	-1,385
nino3	3,000	10,000	-,643	-3,712	-,466	-1,344
nino2	1,000	10,000	-,645	-3,723	-,376	-1,085

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
nino1	1,000	10,000	-,684	-3,951	-,089	-,256
mw3	1,000	10,000	-,814	-4,699	-,021	-,062
mw2	2,000	10,000	-,762	-4,402	-,123	-,354
mw1	2,000	10,000	-,840	-4,850	-,007	-,020
wp5	2,000	10,000	-,486	-2,806	-,361	-1,042
wp4	1,000	10,000	-,639	-3,689	,019	,054
wp3	2,000	10,000	-,680	-3,928	-,353	-1,020
wp2	1,000	10,000	-,720	-4,159	-,123	-,356
wp1	2,000	10,000	-,778	-4,489	,070	,202
cc3	3,000	10,000	-,567	-3,273	-,328	-,946
cc2	2,000	10,000	-,522	-3,012	-,279	-,806
cc1	2,000	10,000	-,385	-2,223	-,600	-1,732
rc3	2,000	10,000	-,612	-3,531	-,344	-,994
rc2	3,000	10,000	-,278	-1,607	-,765	-2,210
rc1	2,000	10,000	-,693	-4,000	-,198	-,572
tc3	3,000	10,000	-,544	-3,138	-,380	-1,098
tc2	3,000	10,000	-,495	-2,857	-,855	-2,467
tc1	3,000	10,000	-,570	-3,289	-,700	-2,020
sd3	3,000	10,000	-,509	-2,940	-,690	-1,992
sd2	3,000	10,000	-,501	-2,893	-,051	-,148
sd1	3,000	10,000	-,570	-3,289	-,241	-,695
Multivariate					26,494	2,137



Hasil Normalitas Univariat

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
147	79,495	,056	,989
152	78,251	,068	,994
199	78,153	,069	,986
109	77,221	,079	,990
67	76,990	,081	,984
161	76,658	,085	,979
98	76,462	,088	,968
2	76,291	,090	,952
46	76,065	,093	,935
66	75,925	,094	,909
117	75,884	,095	,863
42	75,864	,095	,802
153	75,803	,096	,737
73	75,148	,105	,789
95	74,982	,108	,749
72	74,657	,112	,742
36	74,186	,120	,769
21	74,074	,121	,721
128	73,893	,124	,688
104	73,823	,126	,625
110	73,808	,126	,545
87	73,659	,128	,502
43	73,458	,132	,476
178	73,324	,134	,432
18	73,284	,135	,364
162	73,170	,137	,320
116	73,042	,139	,283
50	72,830	,143	,270
102	72,755	,144	,226
200	72,208	,154	,297
65	71,982	,159	,292
99	71,848	,161	,263
24	71,713	,164	,237
5	71,569	,167	,216
68	71,569	,167	,166
148	71,446	,169	,146
58	71,368	,171	,121
186	71,238	,174	,106
137	71,204	,175	,081
105	70,613	,187	,137
192	70,485	,190	,123
130	70,305	,194	,118

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
149	70,159	,197	,108
80	69,952	,202	,109
131	69,765	,207	,107
44	69,580	,211	,105
25	69,563	,211	,080
139	69,298	,218	,089
62	69,176	,221	,080
134	68,609	,235	,141
15	68,576	,236	,113
179	68,225	,245	,144
6	68,178	,246	,119
94	68,073	,249	,106
189	67,903	,254	,105
96	67,729	,258	,105
127	67,679	,260	,086
163	67,473	,266	,091
83	67,376	,268	,080
114	67,314	,270	,067
197	67,300	,270	,050
1	67,076	,277	,056
10	67,048	,277	,043
93	66,956	,280	,037
86	66,629	,290	,051
196	66,357	,298	,063
146	66,338	,298	,048
108	66,208	,302	,045
173	66,024	,308	,048
38	65,871	,312	,047
22	65,566	,321	,063
185	65,348	,328	,070
188	65,186	,333	,071
79	65,106	,336	,062
61	64,970	,340	,060
17	64,753	,347	,068
56	64,751	,347	,051
176	64,245	,364	,099
71	63,924	,374	,132
92	63,628	,384	,165
7	63,107	,402	,274
14	63,106	,402	,229
126	63,080	,403	,195
168	62,595	,419	,301
37	62,558	,421	,265
4	62,380	,427	,277
40	62,131	,436	,314
125	62,080	,437	,283

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
170	61,545	,456	,430
12	61,375	,462	,442
160	61,353	,463	,396
69	61,148	,471	,422
26	61,102	,472	,385
122	61,101	,472	,333
106	60,775	,484	,405
28	60,674	,488	,390



FEB UNDIP

Hasil Outlier Univariat

Z Score	N	Min	Max	Mean	Std. Dev	Skewness		Kurtosis	
	Stat	Stat	Stat	Stat	Stat	Stat	Std. Error	Stat	Std. Error
Zscore(v1)	200	-2.808	1.225	0.000	1.000	-0.844	0.172	-0.066	0.342
Zscore(v2)	200	-3.122	1.251	0.000	1.000	-0.791	0.172	0.072	0.342
Zscore(v3)	200	-3.090	1.307	0.000	1.000	-0.951	0.172	0.229	0.342
Zscore(v4)	200	-3.103	1.250	0.000	1.000	-0.917	0.172	0.104	0.342
Zscore(v5)	200	-2.732	1.253	0.000	1.000	-0.863	0.172	-0.004	0.342
Zscore(v6)	200	-2.238	1.606	0.000	1.000	-0.501	0.172	-0.259	0.342
Zscore(de1)	200	-2.625	1.465	0.000	1.000	-0.452	0.172	-0.342	0.342
Zscore(de2)	200	-2.651	1.443	0.000	1.000	-0.668	0.172	0.066	0.342
Zscore(de3)	200	-2.736	1.457	0.000	1.000	-0.407	0.172	-0.548	0.342
Zscore(de4)	200	-2.704	1.428	0.000	1.000	-0.509	0.172	-0.337	0.342
Zscore(de5)	200	-2.504	1.363	0.000	1.000	-0.540	0.172	-0.235	0.342
Zscore(ab1)	200	-2.193	1.570	0.000	1.000	-0.458	0.172	-0.385	0.342
Zscore(ab2)	200	-2.162	1.674	0.000	1.000	-0.510	0.172	-0.303	0.342
Zscore(ab3)	200	-2.268	1.676	0.000	1.000	-0.485	0.172	-0.199	0.342
Zscore(ab4)	200	-2.160	1.653	0.000	1.000	-0.317	0.172	-0.333	0.342
Zscore(ab5)	200	-2.713	1.233	0.000	1.000	-0.632	0.172	-0.423	0.342
Zscore(ab6)	200	-2.861	1.482	0.000	1.000	-0.920	0.172	0.346	0.342
Zscore(nino1)	200	-3.180	1.285	0.000	1.000	-0.689	0.172	-0.060	0.342
Zscore(nino2)	200	-3.131	1.252	0.000	1.000	-0.650	0.172	-0.355	0.342
Zscore(nino3)	200	-2.269	1.407	0.000	1.000	-0.648	0.172	-0.447	0.342
Zscore(nino4)	200	-2.363	1.422	0.000	1.000	-0.757	0.172	-0.461	0.342
Zscore(nino5)	200	-2.338	1.390	0.000	1.000	-0.767	0.172	-0.394	0.342
Zscore(nino6)	200	-2.371	1.418	0.000	1.000	-0.813	0.172	-0.285	0.342
Zscore(ktro1)	200	-2.290	1.366	0.000	1.000	-0.683	0.172	-0.436	0.342
Zscore(ktro2)	200	-2.768	1.262	0.000	1.000	-0.828	0.172	-0.107	0.342
Zscore(ktro3)	200	-2.760	1.240	0.000	1.000	-0.877	0.172	0.021	0.342
Zscore(ktro4)	200	-2.358	0.967	0.000	1.000	-0.962	0.172	-0.235	0.342
Zscore(krk1)	200	-2.662	1.182	0.000	1.000	-0.757	0.172	-0.383	0.342
Zscore(krk2)	200	-3.200	2.111	0.000	1.000	-0.465	0.172	-0.063	0.342
Zscore(krk3)	200	-2.973	1.972	0.000	1.000	-0.472	0.172	0.063	0.342
Zscore(krk4)	200	-2.491	1.895	0.000	1.000	-0.498	0.172	-0.165	0.342
Zscore(kklo1)	200	-2.814	2.128	0.000	1.000	-0.136	0.172	-0.577	0.342
Zscore(kklo2)	200	-2.451	1.942	0.000	1.000	-0.423	0.172	-0.420	0.342
Zscore(kklo3)	200	-2.519	1.945	0.000	1.000	-0.690	0.172	-0.011	0.342
Zscore(kklo4)	200	-2.421	1.875	0.000	1.000	-0.516	0.172	-0.567	0.342
Zscore(kklo5)	200	-3.075	1.688	0.000	1.000	-0.617	0.172	-0.218	0.342
Zscore(kklo6)	200	-2.936	1.542	0.000	1.000	-0.855	0.172	0.026	0.342
Zscore(kfk1)	200	-2.807	1.822	0.000	1.000	-0.802	0.172	0.388	0.342
Zscore(kfk2)	200	-3.353	1.855	0.000	1.000	-0.709	0.172	0.700	0.342
Zscore(kfk3)	200	-2.897	1.908	0.000	1.000	-0.773	0.172	0.697	0.342
Zscore(kfk4)	200	-2.743	1.884	0.000	1.000	-0.512	0.172	-0.179	0.342

Z Score	N	Min	Max	Mean	Std. Dev	Skewness		Kurtosis	
	Stat	Stat	Stat	Stat	Stat	Stat	Std. Error	Stat	Std. Error
Zscore(sd1)	200	-2.665	1.729	0.000	1.000	-0.574	0.172	-0.216	0.342
Zscore(sd2)	200	-2.826	1.878	0.000	1.000	-0.505	0.172	-0.022	0.342
Zscore(sd3)	200	-2.264	1.728	0.000	1.000	-0.513	0.172	-0.677	0.342
Zscore(tc1)	200	-2.313	1.771	0.000	1.000	-0.574	0.172	-0.687	0.342
Zscore(tc2)	200	-2.212	1.836	0.000	1.000	-0.499	0.172	-0.846	0.342
Zscore(tc3)	200	-2.301	1.824	0.000	1.000	-0.548	0.172	-0.359	0.342
Zscore(rc1)	200	-2.897	1.715	0.000	1.000	-0.698	0.172	-0.173	0.342
Zscore(rc2)	200	-2.230	1.995	0.000	1.000	-0.280	0.172	-0.754	0.342
Zscore(rc3)	200	-2.873	1.669	0.000	1.000	-0.616	0.172	-0.322	0.342
Zscore(cc1)	200	-2.806	1.940	0.000	1.000	-0.388	0.172	-0.585	0.342
Zscore(cc2)	200	-2.886	1.769	0.000	1.000	-0.526	0.172	-0.256	0.342
Zscore(cc3)	200	-2.311	1.758	0.000	1.000	-0.571	0.172	-0.305	0.342
Zscore(mw1)	200	-2.405	1.522	0.000	1.000	-0.846	0.172	0.023	0.342
Zscore(mw2)	200	-2.524	1.622	0.000	1.000	-0.768	0.172	-0.095	0.342
Zscore(mw3)	200	-2.897	1.515	0.000	1.000	-0.820	0.172	0.009	0.342
Zscore(wp1)	200	-2.928	1.661	0.000	1.000	-0.783	0.172	0.102	0.342
Zscore(wp2)	200	-3.207	1.548	0.000	1.000	-0.726	0.172	-0.096	0.342
Zscore(wp3)	200	-2.718	1.566	0.000	1.000	-0.685	0.172	-0.332	0.342
Zscore(wp4)	200	-3.465	1.626	0.000	1.000	-0.644	0.172	0.050	0.342
Zscore(wp5)	200	-2.888	1.673	0.000	1.000	-0.490	0.172	-0.339	0.342

Hasil Multikolinieritas

Condition number = 2313,615

Eigenvalues

145,804 9,345 6,600 3,907 3,262 2,737 2,553 2,317 1,921 1,621 1,442 1,265 1,179 1,071 ,862 ,842 ,821 ,720 ,648 ,644 ,619 ,578 ,548 ,499 ,472 ,457 ,444 ,414 ,386 ,356 ,329 ,327 ,307 ,298 ,286 ,281 ,263 ,246 ,240 ,222 ,210 ,204 ,198 ,195 ,180 ,174 ,165 ,157 ,150 ,137 ,126 ,120 ,113 ,106 ,096 ,090 ,084 ,081 ,075 ,065 ,063

Determinant of sample covariance matrix = 5,302

Variable	Tolerance	VIF
Job Crafting	,158	6,320
Work Passion	,160	6,243
Meaningful Work	,166	6,028
Sinergic Working Congruence	,117	8,541

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Meaningful_Work	<--- Job_Crafting	,960	,071	7,320	***	par_57
Sinergic_Working_Congruence	<--- Job_Crafting	,562	,139	4,038	***	par_59
Sinergic_Working_Congruence	<--- Work_Passion	,285	,082	3,485	***	par_61
Sinergic_Working_Congruence	<--- Meaningful_Work	,188	,068	2,744	,006	par_65
Employee_Engangement	<--- Job_Crafting	,015	,142	,106	,916	par_58
Employee_Engangement	<--- Work_Passion	,026	,077	,338	,735	par_60
Employee_Engangement	<--- Meaningful_Work	,128	,063	2,030	,042	par_62
Employee_Engangement	<--- Sinergic_Working_Congruence	,902	,124	7,283	***	par_63
DHJD	<--- Job_Crafting	1,032	,058	17,823	***	par_9
ISOJR	<--- Job_Crafting	1,060	,056	18,821	***	par_10
ICJD	<--- Job_Crafting	,930	,063	14,870	***	par_11
Dedication	<--- Employee_Engangement	,855	,049	17,607	***	par_51
Absorption	<--- Employee_Engangement	,712	,050	14,174	***	par_52
Karyawan_Rekan_Kerja	<--- Sinergic_Working_Congruence	1,168	,068	17,272	***	par_53
Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	<--- Sinergic_Working_Congruence	,674	,058	11,634	***	par_54
Karyawan_Fasilitas_Kerja	<--- Sinergic_Working_Congruence	,763	,052	14,582	***	par_55
Kompetensi_TO	<--- Sinergic_Working_Congruence	1,039	,047	21,976	***	par_56
ISTJR	<--- Job_Crafting	1,000				
Vigor	<--- Employee_Engangement	1,000				
Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	<--- Sinergic_Working_Congruence	1,000				
sd1	<--- ISTJR	1,000				
sd2	<--- ISTJR	,927	,042	22,041	***	par_1
sd3	<--- ISTJR	1,047	,052	19,956	***	par_2
tc1	<--- DHJD	1,000				
tc2	<--- DHJD	1,018	,038	26,566	***	par_3
tc3	<--- DHJD	,847	,049	17,136	***	par_4
rc1	<--- ISOJR	1,000				
rc2	<--- ISOJR	,855	,051	16,841	***	par_5
rc3	<--- ISOJR	,997	,044	22,544	***	par_6
cc1	<--- ICJD	1,000				
cc2	<--- ICJD	1,091	,071	15,332	***	par_7
cc3	<--- ICJD	1,099	,071	15,514	***	par_8
wp1	<--- Work_Passion	1,000				
wp2	<--- Work_Passion	1,094	,043	25,350	***	par_12
wp3	<--- Work_Passion	1,096	,041	26,864	***	par_13
wp4	<--- Work_Passion	,976	,045	21,682	***	par_14
wp5	<--- Work_Passion	,952	,046	20,645	***	par_15
mw1	<--- Meaningful_Work	1,000				
mw2	<--- Meaningful_Work	,969	,037	25,923	***	par_16
mw3	<--- Meaningful_Work	1,024	,040	25,601	***	par_17
nino1	<--- Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	1,000				
nino2	<--- Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	1,027	,028	36,669	***	par_18
nino3	<--- Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	1,037	,047	22,097	***	par_19
nino4	<--- Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	1,018	,045	22,702	***	par_20
nino5	<--- Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	1,028	,046	22,445	***	par_21
nino6	<--- Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	1,023	,044	23,180	***	par_22
ktro1	<--- Kompetensi_TO	1,000				
ktro2	<--- Kompetensi_TO	1,074	,050	21,593	***	par_23
ktro3	<--- Kompetensi_TO	1,076	,047	23,048	***	par_24

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ktro4	<--- Kompetensi_TO	1,009	,043	23,246	***	par_25
krk1	<--- Karyawan_Rekan_Kerja	1,000				
krk2	<--- Karyawan_Rekan_Kerja	,585	,043	13,650	***	par_26
krk3	<--- Karyawan_Rekan_Kerja	,687	,041	16,660	***	par_27
krk4	<--- Karyawan_Rekan_Kerja	,702	,039	18,010	***	par_28
kklo1	<--- Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	1,000				
kklo2	<--- Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	1,159	,074	15,577	***	par_29
kklo3	<--- Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	1,211	,098	12,337	***	par_30
kklo4	<--- Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	1,202	,092	13,058	***	par_31
kklo5	<--- Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	1,248	,095	13,168	***	par_32
kklo6	<--- Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	1,247	,101	12,371	***	par_33
kfk1	<--- Karyawan_Fasilitas_Kerja	1,000				
kfk2	<--- Karyawan_Fasilitas_Kerja	1,048	,041	25,648	***	par_34
kfk3	<--- Karyawan_Fasilitas_Kerja	1,000	,038	26,217	***	par_35
kfk4	<--- Karyawan_Fasilitas_Kerja	,967	,047	20,779	***	par_36
v1	<--- Vigor	1,000				
v2	<--- Vigor	1,052	,029	35,731	***	par_37
v3	<--- Vigor	1,023	,032	32,218	***	par_38
v4	<--- Vigor	1,049	,031	33,823	***	par_39
v5	<--- Vigor	1,030	,028	36,357	***	par_40
v6	<--- Vigor	,673	,050	13,574	***	par_41
de1	<--- Dedication	1,000				
de2	<--- Dedication	,997	,024	41,894	***	par_42
de3	<--- Dedication	,969	,025	39,535	***	par_43
de4	<--- Dedication	,981	,025	38,952	***	par_44
de5	<--- Dedication	1,057	,025	41,893	***	par_45
ab1	<--- Absorption	1,000				
ab2	<--- Absorption	,984	,027	36,716	***	par_46
ab3	<--- Absorption	,952	,027	35,325	***	par_47
ab4	<--- Absorption	,971	,030	32,305	***	par_48
ab5	<--- Absorption	,733	,064	11,414	***	par_49
ab6	<--- Absorption	,705	,056	12,642	***	par_50

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
Meaningful_Work	<--- Job_Crafting	,916
Sinergic_Working_Congruence	<--- Job_Crafting	,490
Sinergic_Working_Congruence	<--- Work_Passion	,284
Sinergic_Working_Congruence	<--- Meaningful_Work	,218
Employee_Engangement	<--- Job_Crafting	,012
Employee_Engangement	<--- Work_Passion	,023
Employee_Engangement	<--- Meaningful_Work	,131
Employee_Engangement	<--- Sinergic_Working_Congruence	,794
DHJD	<--- Job_Crafting	,916
ISOJR	<--- Job_Crafting	,958
ICJD	<--- Job_Crafting	,953
Dedication	<--- Employee_Engangement	,835
Absorption	<--- Employee_Engangement	,746
Karyawan_Rekan_Kerja	<--- Sinergic_Working_Congruence	,999
Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	<--- Sinergic_Working_Congruence	,935
Karyawan_Fasilitas_Kerja	<--- Sinergic_Working_Congruence	,892
Kompetensi_TO	<--- Sinergic_Working_Congruence	,980
ISTJR	<--- Job_Crafting	,966
Vigor	<--- Employee_Engangement	,982
Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	<--- Sinergic_Working_Congruence	,933
sd1	<--- ISTJR	,919
sd2	<--- ISTJR	,915
sd3	<--- ISTJR	,882
tc1	<--- DHJD	,937
tc2	<--- DHJD	,946
tc3	<--- DHJD	,813
rc1	<--- ISOJR	,923
rc2	<--- ISOJR	,819
rc3	<--- ISOJR	,917
cc1	<--- ICJD	,825
cc2	<--- ICJD	,874
cc3	<--- ICJD	,881
wp1	<--- Work_Passion	,931
wp2	<--- Work_Passion	,936
wp3	<--- Work_Passion	,950
wp4	<--- Work_Passion	,893
wp5	<--- Work_Passion	,879
mw1	<--- Meaningful_Work	,925
mw2	<--- Meaningful_Work	,949
mw3	<--- Meaningful_Work	,946
nino1	<--- Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	,872
nino2	<--- Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	,879
nino3	<--- Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	,959
nino4	<--- Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	,968
nino5	<--- Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	,965
nino6	<--- Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	,976
ktro1	<--- Kompetensi_TO	,912
ktro2	<--- Kompetensi_TO	,939
ktro3	<--- Kompetensi_TO	,933
ktro4	<--- Kompetensi_TO	,963
krk1	<--- Karyawan_Rekan_Kerja	,919

		Estimate
krk2	<--- Karyawan_Rekan_Kerja	,735
krk3	<--- Karyawan_Rekan_Kerja	,811
krk4	<--- Karyawan_Rekan_Kerja	,843
kklo1	<--- Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	,744
kklo2	<--- Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	,857
kklo3	<--- Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	,911
kklo4	<--- Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	,869
kklo5	<--- Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	,876
kklo6	<--- Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	,829
kfk1	<--- Karyawan_Fasilitas_Kerja	,922
kfk2	<--- Karyawan_Fasilitas_Kerja	,948
kfk3	<--- Karyawan_Fasilitas_Kerja	,954
kfk4	<--- Karyawan_Fasilitas_Kerja	,888
v1	<--- Vigor	,957
v2	<--- Vigor	,971
v3	<--- Vigor	,954
v4	<--- Vigor	,963
v5	<--- Vigor	,974
v6	<--- Vigor	,706
de1	<--- Dedication	,974
de2	<--- Dedication	,972
de3	<--- Dedication	,967
de4	<--- Dedication	,965
de5	<--- Dedication	,973
ab1	<--- Absorption	,965
ab2	<--- Absorption	,966
ab3	<--- Absorption	,961
ab4	<--- Absorption	,947
ab5	<--- Absorption	,641
ab6	<--- Absorption	,680



FEB UNDIP

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Job_Crafting	<-->	Work_Passion	2,095	,241	8,698	***	par_64
e72	<-->	e73	,127	,027	4,657	***	par_66
e69	<-->	e63	,304	,050	6,117	***	par_71
e60	<-->	e61	1,778	,194	9,151	***	par_67
e50	<-->	e75	,066	,041	1,613	,107	par_68
e34	<-->	e72	,151	,031	4,801	***	par_69
e21	<-->	e22	,715	,086	8,275	***	par_70
e27	<-->	e69	,428	,060	7,156	***	par_72
e3	<-->	e66	,374	,057	6,535	***	par_73
e27	<-->	e30	-,105	,028	-3,744	***	par_74
e27	<-->	e63	,288	,053	5,397	***	par_75
e35	<-->	e36	,289	,066	4,344	***	par_76
e47	<-->	e48	,141	,031	4,560	***	par_77
e6	<-->	e67	,252	,052	4,810	***	par_78
e33	<-->	e35	,360	,064	5,644	***	par_79
e39	<-->	e40	,321	,066	4,886	***	par_80
e13	<-->	e33	-,162	,043	-3,786	***	par_81
e40	<-->	e41	,138	,042	3,276	,001	par_82
e28	<-->	e31	,413	,058	7,150	***	par_83
e29	<-->	e31	,420	,058	7,225	***	par_84
e32	<-->	e72	,221	,040	5,516	***	par_85
e47	<-->	e61	,089	,027	3,290	,001	par_86
e35	<-->	e37	-,209	,047	-4,492	***	par_87
e50	<-->	e74	1,390	,149	9,327	***	par_88
e52	<-->	e56	,061	,020	3,088	,002	par_89
e11	<-->	e24	,046	,032	1,410	,159	par_90
e32	<-->	e76	,119	,032	3,675	***	par_91
e2	<-->	e7	-,132	,037	-3,589	***	par_92
e30	<-->	e31	,156	,035	4,493	***	par_93
e22	<-->	e35	,125	,040	3,108	,002	par_94
e9	<-->	e10	,212	,057	3,718	***	par_95
e8	<-->	e22	-,049	,043	-1,145	,252	par_96
e20	<-->	e45	,002	,034	,047	,962	par_97
e19	<-->	e46	-,056	,028	-1,971	,049	par_98
e8	<-->	e50	-,011	,036	-,305	,760	par_99
e32	<-->	e33	,094	,056	1,682	,093	par_100
e32	<-->	e34	,368	,069	5,318	***	par_101
e33	<-->	e34	,229	,054	4,209	***	par_102
e27	<-->	e28	-,108	,022	-4,942	***	par_103
e28	<-->	e29	,325	,055	5,932	***	par_104
e16	<-->	e17	,295	,059	4,965	***	par_105

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Job_Crafting	<-->	Work_Passion	,920
e72	<-->	e73	,491
e69	<-->	e63	,818
e60	<-->	e61	,866
e50	<-->	e75	,050
e34	<-->	e72	,430
e21	<-->	e22	,758
e27	<-->	e69	,885
e3	<-->	e66	,721
e27	<-->	e30	-,283
e27	<-->	e63	,627
e35	<-->	e36	,340
e47	<-->	e48	,429
e6	<-->	e67	,583
e33	<-->	e35	,368
e39	<-->	e40	,408
e13	<-->	e33	-,273
e40	<-->	e41	,242
e28	<-->	e31	,757
e29	<-->	e31	,727
e32	<-->	e72	,525
e47	<-->	e61	,111
e35	<-->	e37	-,312
e50	<-->	e74	,941
e52	<-->	e56	,282
e11	<-->	e24	,121
e32	<-->	e76	,328
e2	<-->	e7	-,339
e30	<-->	e31	,401
e22	<-->	e35	,123
e9	<-->	e10	,331
e8	<-->	e22	-,054
e20	<-->	e45	,004
e19	<-->	e46	-,192
e8	<-->	e50	-,009
e32	<-->	e33	,099
e32	<-->	e34	,426
e33	<-->	e34	,289
e27	<-->	e28	-,208
e28	<-->	e29	,677
e16	<-->	e17	,446

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Job_Crafting	1,988	,248	8,008	***	par_106
Work_Passion	2,608	,300	8,686	***	par_107
e62	,569	,089	6,376	***	par_108
e64	,194	,039	4,949	***	par_109
e63	,353	,061	5,788	***	par_110
e65	,145	,035	4,085	***	par_111
e66	,403	,064	6,310	***	par_112
e67	,201	,050	4,004	***	par_113
e68	,175	,048	3,615	***	par_114
e69	,391	,061	6,399	***	par_115
e70	,116	,022	5,287	***	par_116
e71	,007	,037	,191	,848	par_117
e72	,171	,035	4,919	***	par_118
e73	,391	,055	7,108	***	par_119
e74	1,366	,154	8,900	***	par_120
e75	1,076	,122	8,804	***	par_121
e76	,127	,030	4,202	***	par_122
e1	,393	,052	7,614	***	par_123
e2	,357	,047	7,579	***	par_124
e3	,668	,079	8,451	***	par_125
e4	,351	,050	7,038	***	par_126
e5	,309	,047	6,508	***	par_127
e6	,928	,101	9,219	***	par_128
e7	,423	,058	7,291	***	par_129
e8	,873	,095	9,146	***	par_130
e9	,460	,060	7,670	***	par_131
e10	,889	,104	8,579	***	par_132
e11	,693	,089	7,780	***	par_133
e12	,658	,086	7,621	***	par_134
e13	,402	,050	7,985	***	par_135
e14	,444	,056	7,869	***	par_136
e15	,339	,047	7,203	***	par_137
e16	,627	,072	8,765	***	par_138
e17	,697	,078	8,922	***	par_139
e18	,593	,076	7,851	***	par_140
e19	,363	,055	6,634	***	par_141
e20	,434	,063	6,886	***	par_142
e21	,949	,098	9,658	***	par_143
e22	,936	,096	9,774	***	par_144
e23	,282	,032	8,815	***	par_145
e24	,206	,024	8,428	***	par_146
e25	,238	,028	8,616	***	par_147
e26	,158	,020	7,924	***	par_148
e27	,597	,076	7,857	***	par_149
e28	,454	,060	7,542	***	par_150
e29	,508	,062	8,152	***	par_151
e30	,231	,039	5,865	***	par_152
e31	,656	,079	8,309	***	par_153
e32	1,038	,106	9,763	***	par_154
e33	,874	,091	9,575	***	par_155
e34	,720	,078	9,237	***	par_156
e35	1,097	,112	9,817	***	par_157
e36	,658	,073	9,007	***	par_158

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e37	,410	,050	8,203	***	par_159
e38	,634	,070	9,006	***	par_160
e39	,643	,072	8,923	***	par_161
e40	,959	,102	9,361	***	par_162
e41	,339	,041	8,233	***	par_163
e42	,235	,033	7,200	***	par_164
e43	,189	,028	6,837	***	par_165
e44	,478	,054	8,840	***	par_166
e45	,325	,038	8,561	***	par_167
e46	,234	,030	7,762	***	par_168
e47	,358	,042	8,610	***	par_169
e48	,301	,037	8,203	***	par_170
e49	,204	,027	7,563	***	par_171
e50	1,597	,162	9,874	***	par_172
e51	,195	,025	7,771	***	par_173
e52	,205	,026	7,859	***	par_174
e53	,233	,028	8,247	***	par_175
e54	,252	,030	8,338	***	par_176
e55	,222	,028	7,812	***	par_177
e56	,229	,029	7,826	***	par_178
e57	,215	,028	7,790	***	par_179
e58	,234	,029	8,102	***	par_180
e59	,334	,039	8,614	***	par_181
e60	2,370	,240	9,867	***	par_182
e61	1,779	,179	9,948	***	par_183



Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	ab6	ab5	ab4	ab3	ab2	ab1	de5	de4	de3	de2	de1	v6	v5	v4	v3	v2	v1	kfk4	kfk3	kfk2	kfk1	kko6	kko5	kko4	kko3	kko2	
ab6	.066																										
ab5	.065	.064																									
ab4	-.011	-.002	.112																								
ab3	.065	.042	.116	.108																							
ab2	.057	.080	.138	.101	.115																						
ab1	.050	.041	.124	.114	.138	.132																					
de5	1.297	1.265	.788	.764	.814	.815	.073																				
de4	1.237	1.202	.746	.736	.821	.801	.079	.063																			
de3	1.145	1.128	.706	.721	.746	.723	.069	.062	.062																		
de2	1.324	1.311	.723	.717	.766	.747	.061	.068	.056	.068																	
de1	1.217	1.184	.670	.667	.683	.701	.067	.053	.075	.075	.066																
v6	.071	.020	.097	.142	.107	.133	.820	.808	.715	.711	.668	.113															
v5	1.336	1.635	-.112	.007	.023	-.089	.037	-.009	-.024	.071	-.006	-.003	.087														
v4	1.396	1.655	.030	.109	.147	.075	.105	.037	.026	.097	.022	.121	.079	.090													
v3	1.377	1.627	.019	.107	.150	.056	.112	.053	.050	.124	.015	.085	.103	.115	.141												
v2	1.409	1.706	-.121	-.047	.001	-.087	.010	-.038	-.078	.078	-.042	-.031	.109	.127	.133	.098											
v1	1.423	1.620	-.099	.038	.047	-.009	.027	-.020	-.015	.106	-.027	.001	.082	.058	.127	.073	.082										
kfk4	.923	1.062	.031	.060	.086	.111	.125	-.104	-.040	-.024	-.068	.073	-.103	.012	.080	.080	.050	.001	.009								
kfk3	.914	1.046	-.005	-.014	.130	.061	-.031	.010	-.008	.064	-.012	.066	-.074	.000	.021	-.108	-.019	-.004	.009	.009							
kfk2	.996	1.152	-.034	-.037	.044	.043	-.102	-.030	-.048	-.007	-.051	.061	-.101	-.029	.018	-.117	-.022	.013	.032	.010	.010						
kfk1	1.032	1.153	.075	.101	.227	.179	.049	.104	.081	.174	.050	.134	.034	.084	.098	.006	.072	.027	.013	-.017	.023	.103	.048				
kko6	1.173	1.300	.355	.344	.440	.414	.283	.248	.237	.259	.184	.408	.021	.107	.156	.028	.065	.098	.151	.075	.187	.103					
kko5	1.009	1.169	-.069	-.066	.039	.019	-.034	-.111	-.062	-.023	-.127	.052	-.033	-.007	.125	.015	-.067	.153	.117	.095	.183	.079	.048				
kko4	.887	1.035	-.101	-.031	.013	.039	-.111	-.091	-.082	-.084	-.167	.072	-.071	-.094	.021	-.120	-.174	.002	.013	.049	.104	.137	.150	.045			
kko3	.892	.963	-.042	-.053	.086	.102	.018	.019	-.017	.056	-.012	.096	-.136	-.139	-.073	-.180	-.063	.024	.074	.040	.095	.106	.035	.094	.045		
kko2	.944	1.137	.014	.070	.177	.135	-.005	.027	.029	.102	-.013	.130	.027	-.023	.047	.007	.005	.024	-.030	.031	.127	-.076	-.095	.091	.088	.04	
kko1	.864	1.049	.180	.223	.239	.277	-.040	-.033	.020	.092	-.038	.219	.002	.008	.083	-.017	.010	.138	.046	.079	.127	-.016	-.028	.082	.166	.109	
krk4	.945	1.115	.070	.084	.159	.206	-.022	.028	.008	.116	.014	.161	-.055	-.062	.027	-.123	-.060	.195	.234	.208	.264	.071	.052	.020	.121	.21	
krk3	.930	1.189	.070	.033	.092	.136	-.166	-.109	-.123	-.040	-.139	.098	-.157	-.114	-.107	-.148	-.089	.291	.242	.246	.251	.235	.173	.181	.185	.23	
krk2	.730	.799	.042	.079	.176	.203	.044	-.037	-.029	.078	-.020	.167	-.010	-.112	.000	-.101	-.059	.134	.137	.134	.201	-.028	.131	.037	.001	.109	
krk1	1.437	1.723	.175	.168	.252	.186	.355	.272	.241	.288	.229	.277	.116	.185	.160	.101	.063	-.090	-.084	-.033	.043	.192	.043	-.049	-.179	-.23	
ktro4	1.318	1.556	.132	.173	.242	.203	.130	.076	.052	.136	.050	.249	.066	.081	.091	.060	.081	-.071	-.132	-.105	-.024	.065	-.032	-.046	-.128	-.09	
ktro3	1.392	1.655	.270	.242	.388	.311	.443	.418	.364	.404	.380	.366	.333	.153	.143	.120	.082	-.057	-.071	-.042	.076	.105	-.011	-.066	-.105	-.14	
ktro2	1.332	1.591	.148	.112	.256	.183	.319	.264	.256	.300	.279	.248	.082	.121	.098	.102	.053	-.074	-.126	-.109	.051	.071	-.036	-.107	-.162	.19	
ktro1	1.386	1.613	.075	.127	.175	.100	.129	.100	.041	.158	.087	.183	.022	.136	.200	.119	.209	-.028	-.013	-.036	.082	.237	.006	-.080	-.023	.00	
nino6	1.348	1.618	.000	.022	.050	-.013	.010	-.015	-.070	.033	-.038	.073	.092	.082	.105	.074	.144	-.062	.010	.032	.096	.174	-.038	.076	-.084	.03	
nino5	1.367	1.554	.039	.055	.079	.029	.093	.054	.019	.063	.027	.116	.076	.050	.105	.058	.122	-.093	-.092	-.094	.018	.190	-.056	-.126	-.064	.03	
nino4	1.328	1.540	.025	.112	.145	.078	.105	.070	.034	.138	.061	.129	.082	.096	.118	.099	.135	-.046	-.038	-.070	.092	.232	.024	-.017	-.029	.111	
nino3	1.333	1.530	-.002	-.026	.036	-.049	.016	-.012	-.078	.052	-.017	.033	.112	.106	.165	.104	.200	-.149	-.134	-.177	-.003	.123	-.013	-.234	-.131	-.06	
nino2	1.744	2.162	-.091	-.032	.075	-.036	-.045	-.031	-.100	.029	-.089	.037	.196	.169	.232	.246	.274	.129	.037	.078	.171	.179	.121	-.051	.041	.14	
nino1	1.836	2.190	-.129	-.080	.007	-.040	.001	.028	-.077	.086	-.041	-.011	.177	.175	.203	.222	.259	.138	.030	.122	.154	.122	.068	-.080	-.053	.089	
mw3	1.303	1.452	.339	.298	.400	.296	.244	.240	.203	.298	.217	.357	.053	.100	.154	.053	.131	.064	-.010	.000	.072	.019	-.040	-.097	-.019	-.01	
mw2	1.193	1.344	.214	.237	.270	.198	.222	.165	.170	.249	.220	.273	.020	.073	.079	.017	.108	.017	-.040	.002	.048	.024	.071	.092	-.047	-.07	
mw1	1.412	1.590	.169	.187	.205	.238	.166	.108	.070	.232	.160	.237	.212	.106	.167	.153	.241	.149	.117	.124	.185	.102	.101	.140	.119	.21	
wp5	1.032	1.113	.063	.119	.188	.065	.142	.158	.056	.148	.115	.187	.040	.106	.087	.039	.133	.113	-.014	.007	.050	.063	-.023	.057	.018	.04	
wp4	1.055	1.151	.203	.226	.333	.237	.241	.278	.147	.276	.245	.262	-.037	.012	.010	.081	.083	-.033	-.010	-.022	.057	.051	-.111	.020	.010	.04	
wp3	1.192	1.353	.161	.141	.288	.179	.133	.093	.050	.139	.035	.246	.132	.122	.108	.103	.190	.007	-.044	.005	.104	.066	-.025	-.027	-.093	.00	
wp2	1.216	1.328	.213	.229	.315	.238	.208	.203	.144	.233	.174	.264	.098	.113	.139	.129	.187	.040	-.015	.009	.103	.181	.079	.081	.035	-.01	
wp1	1.179	1.273	.264	.273	.348	.304	.397	.344	.284	.345	.308	.386	.173	.159	.192	.136	.186	-.083	-.070	-.031	.022	.107	.033	.021	.016	-.02	
cc3	.949	1.082	.120	.170	.229	.174	.167	.141	.109	.130	.088	.273	.106	.052	.128	-.009	-.036	-.158	-.101	-.129	.054	.228	.035	.108	-.060	-.09	
cc2	.777	.964	-.027	.107	.145	.103	.135	.152	.182	.182	.138	.070	.146	.026	.018	.011	.074	-.110	-.103	-.130	-.124	-.014	.186	-.014	.045	-.012	.07
cc1	.874	1.022	.141	.143	.181	.057	.251	.197	.247	.253	.260	.182	-.048	-.010	-.036	-.123	-.110	.066	.090	.112	.066	.096	-.043	-.059	.110	.06	
rc3	.969	1.171	.060	.136	.145	.093	.156	.104	.166	.189	.155	.135	.009	.039	.045	-.078	-.063	.113	.127	.076	.180	.338	.176	.170	.162	.06	
rc2	.787	.899	.169	.157	.165	.116	.129	.033	.057	.083	.069	.174	-.012	.060	.064	-.053	-.063	.030	-.067	-.041	.060	-.022	-.107	.086	-.009	.13	
rc1	.915	1.065	.195	.138	.229	.191	.247	.197	.159	.215	.209	.204	.044	-.018	.015	-.075	-.074	.029	.050	.042	.194	.207	.082	.144	.180	.08	
tc2	1.157	1.273	.352	.382	.382	.421	.397	.301	.301	.363	.333	.406	.306	.275	.400	.275	.346	.429	.383	.327	.465	.549	.400	.393	.467	.29	
tc1	.926	1.062	.008	.023	.073	.048	-.022	.022	.006	.005	-.045	.089	-.131	-.076	-.012	-.161	-.078	.089	.120	.083	.174	.408	.227	.249	.267	.02	
u2	1.024	1.199	.138	.124	.196	.167	-.166	.145	.126	.191	.108	.187	.026	.086	.117	.034	.091	.132	.149	.129	.240	.417	.262	.199	.251	.06	
u1	1.048	1.168	.082	.105	.232	.182	.224	.165	.231	.242	.168	.283	.032	.112	.154	.035	.130	.178	.133	.123	.179	.479	.254	.243	.215	.03	
sd2	.848	.978	.052	.120	.097	.058	.100	.080	.092																		

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Meaningful_Work	,839
Sinergic_Working_Congruence	,926
Employee_Engangement	,896
Absorption	,557
Dedication	,697
Vigor	,964
Karyawan_Fasilitas_Kerja	,796
Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	,874
Karyawan_Rekan_Kerja	,998
Kompetensi_TO	,961
Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	,870
ICJD	,907
ISOJR	,917
DHJD	,840
ISTJR	,932
ab6	,463
ab5	,411
ab4	,897
ab3	,923
ab2	,933
ab1	,931
de5	,947
de4	,931
de3	,935
de2	,945
de1	,948
v6	,499
v5	,948
v4	,928
v3	,911
v2	,943
v1	,915
kfk4	,789
kfk3	,910
kfk2	,899
kfk1	,850
kklo6	,688
kklo5	,767
kklo4	,756
kklo3	,829
kklo2	,735
kklo1	,553
krk4	,710
krk3	,658
krk2	,541
krk1	,845
ktro4	,928

	Estimate
ktro3	,870
ktro2	,882
ktro1	,831
nino6	,952
nino5	,930
nino4	,938
nino3	,920
nino2	,772
nino1	,760
mw3	,895
mw2	,901
mw1	,856
wp5	,772
wp4	,798
wp3	,902
wp2	,876
wp1	,866
cc3	,776
cc2	,765
cc1	,681
rc3	,840
rc2	,671
rc1	,852
tc3	,661
tc2	,894
tc1	,878
sd3	,778
sd2	,837
sd1	,845

FEB UNDIP

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Work Passion	Job Crafting	Meaningful Work	Sinergic Working Congruence	Employee Engangement
Meaningful_Work	,000	,960	,000	,000	,000
Sinergic_Working_Congruence	,285	,791	,188	,000	,000
Employee_Engangement	,283	,886	,298	,902	,000
Absorption	,202	,631	,212	,643	,712
Dedication	,242	,757	,254	,771	,855
Vigor	,283	,886	,298	,902	1,000
Karyawan_Fasilitas_Kerja	,217	,604	,143	,763	,000
Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	,192	,533	,127	,674	,000
Karyawan_Rekan_Kerja	,333	,924	,219	1,168	,000
Kompetensi_TO	,296	,822	,195	1,039	,000
Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	,285	,791	,188	1,000	,000
ICJD	,000	,930	,000	,000	,000
ISOJR	,000	1,060	,000	,000	,000
DHJD	,000	1,032	,000	,000	,000
ISTJR	,000	1,000	,000	,000	,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Work Passion	Job Crafting	Meaningful Work	Sinergic Working Congruence	Employee Engangement
Meaningful_Work	,000	,916	,000	,000	,000
Sinergic_Working_Congruence	,284	,690	,218	,000	,000
Employee_Engangement	,249	,679	,304	,794	,000
Absorption	,186	,507	,227	,592	,746
Dedication	,208	,567	,254	,662	,835
Vigor	,244	,667	,299	,779	,982
Karyawan_Fasilitas_Kerja	,254	,615	,195	,892	,000
Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	,266	,645	,204	,935	,000
Karyawan_Rekan_Kerja	,284	,689	,218	,999	,000
Kompetensi_TO	,279	,676	,214	,980	,000
Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	,265	,643	,204	,933	,000
ICJD	,000	,953	,000	,000	,000
ISOJR	,000	,958	,000	,000	,000
DHJD	,000	,916	,000	,000	,000
ISTJR	,000	,966	,000	,000	,000

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Work Passion	Job Crafting	Meaningful Work	Sinergic Working Congruence	Employee Engangement
Meaningful_Work	,000	,960	,000	,000	,000
Sinergic_Working_Congruence	,285	,562	,188	,000	,000
Employee_Engangement	,026	,015	,128	,902	,000
Absorption	,000	,000	,000	,000	,712
Dedication	,000	,000	,000	,000	,855
Vigor	,000	,000	,000	,000	1,000
Karyawan_Fasilitas_Kerja	,000	,000	,000	,763	,000
Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	,000	,000	,000	,674	,000
Karyawan_Rekan_Kerja	,000	,000	,000	1,168	,000
Kompetensi_TO	,000	,000	,000	1,039	,000
Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	,000	,000	,000	1,000	,000
ICJD	,000	,930	,000	,000	,000
ISOJR	,000	1,060	,000	,000	,000
DHJD	,000	1,032	,000	,000	,000
ISTJR	,000	1,000	,000	,000	,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Work Passion	Job Crafting	Meaningful Work	Sinergic Working Congruence	Employee Engangement
Meaningful_Work	,000	,916	,000	,000	,000
Sinergic_Working_Congruence	,284	,490	,218	,000	,000
Employee_Engangement	,023	,012	,131	,794	,000
Absorption	,000	,000	,000	,000	,746
Dedication	,000	,000	,000	,000	,835
Vigor	,000	,000	,000	,000	,982
Karyawan_Fasilitas_Kerja	,000	,000	,000	,892	,000
Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	,000	,000	,000	,935	,000
Karyawan_Rekan_Kerja	,000	,000	,000	,999	,000
Kompetensi_TO	,000	,000	,000	,980	,000
Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	,000	,000	,000	,933	,000
ICJD	,000	,953	,000	,000	,000
ISOJR	,000	,958	,000	,000	,000
DHJD	,000	,916	,000	,000	,000
ISTJR	,000	,966	,000	,000	,000

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Work_Passion	Job_Crafting	Meaningful_Work	Sinergic_Working_Congruence	Employee_Engagement
Meaningful_Work	,000	,000	,000	,000	,000
Sinergic_Working_Congruence	,000	,229	,000	,000	,000
Employee_Engagement	,257	,871	,169	,000	,000
Absorption	,202	,631	,212	,643	,000
Dedication	,242	,757	,254	,771	,000
Vigor	,283	,886	,298	,902	,000
Karyawan_Fasilitas_Kerja	,217	,604	,143	,000	,000
Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	,192	,533	,127	,000	,000
Karyawan_Rekan_Kerja	,333	,924	,219	,000	,000
Kompetensi_TO	,296	,822	,195	,000	,000
Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	,285	,791	,188	,000	,000
ICJD	,000	,000	,000	,000	,000
ISOJR	,000	,000	,000	,000	,000
DHJD	,000	,000	,000	,000	,000
ISTJR	,000	,000	,000	,000	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Work_Passion	Job_Crafting	Meaningful_Work	Sinergic_Working_Congruence	Employee_Engagement
Meaningful_Work	,000	,000	,000	,000	,000
Sinergic_Working_Congruence	,000	,200	,000	,000	,000
Employee_Engagement	,226	,668	,173	,000	,000
Absorption	,186	,507	,227	,592	,000
Dedication	,208	,567	,254	,662	,000
Vigor	,244	,667	,299	,779	,000
Karyawan_Fasilitas_Kerja	,254	,615	,195	,000	,000
Kepribadian_Lingkungan_Organisasi	,266	,645	,204	,000	,000
Karyawan_Rekan_Kerja	,284	,689	,218	,000	,000
Kompetensi_TO	,279	,676	,214	,000	,000
Nilai_Individu_Nilai_Organisasi	,265	,643	,204	,000	,000
ICJD	,000	,000	,000	,000	,000
ISOJR	,000	,000	,000	,000	,000
DHJD	,000	,000	,000	,000	,000
ISTJR	,000	,000	,000	,000	,000

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	183	3410,213	1708	,000	1,997
Saturated model	1891	,000	0		
Independence model	61	24041,368	1830	,000	13,137

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,342	,671	,635	,606
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	2,344	,031	-,001	,030

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,858	,848	,924	,918	,923
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,933	,801	,862
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1702,213	1539,698	1872,440
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	22211,368	21714,320	22714,863

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	17,137	8,554	7,737	9,409
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	120,811	111,615	109,117	114,145

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,071	,067	,074	,000
Independence model	,247	,244	,250	,000

AIC

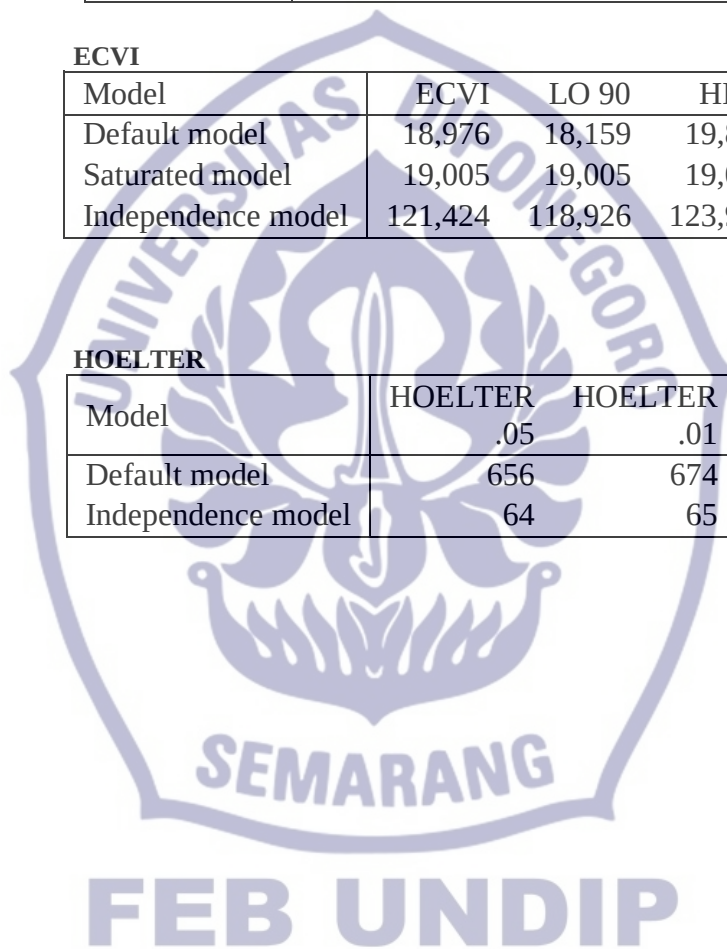
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	3776,213	3941,848	4379,805	4562,805
Saturated model	3782,000	5493,562	10019,118	11910,118
Independence model	24163,368	24218,580	24364,565	24425,565

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	18,976	18,159	19,831	19,808
Saturated model	19,005	19,005	19,005	27,606
Independence model	121,424	118,926	123,954	121,701

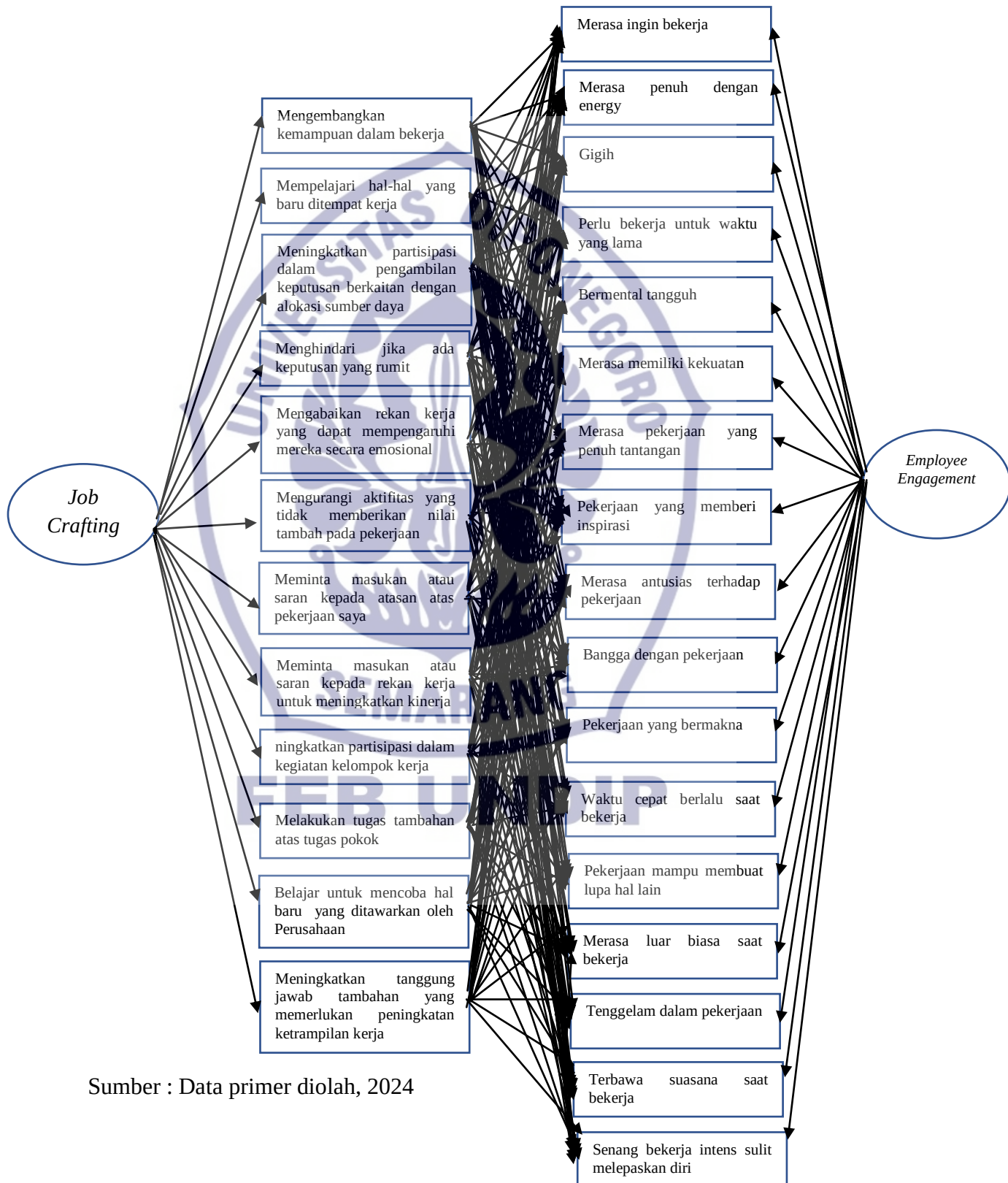
HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	656	674
Independence model	64	65



Lampiran 4. Piktografis dan Penjelasan Logical Framework

4.1 Piktografis *Logical Connection Framework* JC→EE



Sumber : Data primer diolah, 2024

Logical Connection Framework JC→EE

No	Hubungan Antar Indikator	Penjelasan <i>Logical Connection Framework</i>	Koneksi Logik
1	JC 1 → EE 1 Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Ketika karyawan mengembangkan kemampuan mereka dengan terus belajar dan mengembangkan diri, mereka merasa lebih kompeten dan mampu mengatasi tugas-tugas yang lebih menantang. Rasa kompetensi ini dapat meningkatkan kepercayaan diri dan semangat dalam bekerja karena karyawan merasa memiliki kapasitas untuk memberikan kontribusi dengan lebih baik. Oleh karenanya mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.	Logis
	JC 1 → EE 2 Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya dapat memberikan banyak manfaat, termasuk meningkatkan energi dan menciptakan <i>Employee Engagement</i> . Ketika karyawan mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka, mereka merasa lebih percaya diri dalam menangani tugas dan tanggung jawab. Ini memberikan dorongan positif pada energi karena mereka merasa lebih siap dan mampu menghadapi tantangan. Sehingga karyawan merasa termotivasi untuk mengatasi hambatan dan mencapai tujuan mereka. Ini menciptakan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka dan meningkatkan keterlibatan pada diri karyawan (<i>employee engagement</i>) karena mereka merasa memiliki kendali atas arah dan perkembangan karir mereka.	Logis
	JC 1 → EE 3 Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Pengembangan kemampuan dalam bekerja dapat menciptakan kegigihan (<i>resilience</i>) dan meningkatkan <i>Employee Engagement</i> . Melalui pengembangan kemampuan, karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menangani tantangan dengan lebih baik. Kemampuan ini membantu mereka tetap gigih di tengah tekanan dan kesulitan, yang merupakan karakteristik penting dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Selain itu adanya dukungan rekan kerja dan manajemen selama proses pengembangan dapat meningkatkan rasa gigih dan keterlibatan yang tinggi karena karyawan merasa didukung dalam upaya pengembangan mereka,	Logis
	JC 1 → EE 4 Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan waktu yang lama untuk bekerja	Karyawan yang mengalami pengembangan kemampuan biasanya memiliki hubungan yang lebih kuat dengan pekerjaan mereka. Rasa memiliki dan keterlibatan dengan tugas-tugas yang melibatkan keterampilan yang dikembangkan dapat membawa karyawan untuk tetap berkomitmen dalam jangka waktu yang lebih lama dan bekerja untuk waktu yang lama. Selain itu karyawan yang terlibat dalam	Logis

		pengembangan kemampuan, dapat merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan di tempat kerja. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan terhadap arah dan perkembangan organisasi, yang dapat menjadi faktor yang meningkatkan dan menciptakan keterlibatan (<i>Employee Engagement</i>) dalam jangka panjang.	
JC 1 → EE 5	Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Pengembangan kemampuan dalam bekerja dapat berkontribusi pada pembentukan mental yang tangguh dan menciptakan tingkat <i>Employee Engagement</i> yang tinggi. Melalui proses pengembangan, karyawan belajar untuk menghadapi tantangan dan tekanan. Keterampilan ini dapat membantu dalam membentuk mental yang tangguh karena karyawan menjadi lebih mampu menanggapi tekanan dengan efektif dan mengatasi hambatan. Sehingga memungkinkan mereka untuk tetap fokus dan terlibat dalam pekerjaan mereka.	Logis
JC 1 → EE 6	Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya dapat memberikan kekuatan pada karyawan dan berkontribusi pada penciptaan tingkat <i>Employee Engagement</i> yang tinggi. Karyawan yang mengembangkan kemampuan mereka cenderung menjadi lebih mandiri dan kompetensi yang dimilikinya meningkat. Adanya kemampuan baru memberikan kekuatan kepada karyawan untuk mengatasi tugas-tugas dengan lebih efektif dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka. Pencapaian ini dapat membentuk kebanggaan pribadi dan menguatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
JC 1 → EE 7	Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya dapat membuat pekerjaan menjadi lebih menantang, yang pada gilirannya dapat menciptakan tingkat <i>Employee Engagement</i> yang tinggi. Dengan mengembangkan kemampuan, karyawan menghadapi tugas-tugas yang semakin kompleks dan menantang. Proses pengembangan tersebut, melibatkan pembelajaran dan pertumbuhan dimana karyawan turut aktif terlibat didalamnya. Oleh karenanya proses tersebut akan menciptakan <i>Employee Engagement</i> yang tinggi pada diri karyawan yang bersangkutan.	Logis
JC 1 → EE 8	Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya tidak hanya memberikan karyawan keterampilan baru, tetapi juga dapat memberi inspirasi dan menciptakan tingkat <i>Employee Engagement</i> yang tinggi. Pengembangan kemampuan dalam bekerja dapat menciptakan	Logis

		peningkatan kemampuan baik secara pribadi maupun profesional. Karyawan yang melihat adanya pertumbuhan ini merasa termotivasi untuk terus belajar dan berkembang, sehingga memungkinkan karyawan untuk merancang dan mencapai tujuan pribadi mereka. Adanya pencapaian tujuan tersebut memberikan rasa pencapaian yang dapat menginspirasi karyawan untuk terus meningkatkan diri dan mencari tantangan baru. Oleh karenanya dapat memberikan dorongan positif dan menciptakan keterlibatan pada diri karyawan terhadap pekerjaan dan Perusahaan.	
JC 1 → EE 9	Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya dapat menciptakan antusiasme dan berkontribusi pada tingkat <i>Employee Engagement</i> yang tinggi. Proses pengembangan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Karyawan yang melihat peningkatan ini merasa lebih percaya diri dan antusias untuk mengaplikasikan keterampilan baru mereka dalam pekerjaan sehari-hari dan memperlihatkan keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan mereka dan Perusahaan.	Logis
JC 1 → EE 10	Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya dapat menciptakan rasa bangga pada karyawan terhadap pekerjaan mereka dan berkontribusi pada tingkat <i>Employee Engagement</i> yang tinggi. Melalui proses pengembangan, ketrampilan dan kompetensi karyawan meningkat. Hal ini akan memberikan kepercayaan diri yang lebih tinggi dan rasa bangga karyawan terhadap pekerjaan karena mereka mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan oleh Perusahaan. Hal ini membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dan memiliki keterlibatan yang tinggi pada diri karyawan dalam pekerjaan mereka.	Logis
JC 1 → EE 11	Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya dapat menciptakan pekerjaan yang bermakna pada diri karyawan terhadap pekerjaan mereka dan berkontribusi pada tingkat <i>Employee Engagement</i> yang tinggi. Melalui proses pengembangan, karyawan sering kali dapat melibatkan diri dalam tugas yang lebih menantang, karyawan dapat lebih memahami tujuan dan misi perusahaan. Sehingga karyawan yang memahami dan merasa terkoneksi dengan tujuan perusahaan cenderung merasa bahwa	Logis

		pekerjaan yang mereka lakukan memiliki dampak dan makna yang lebih besar baik bagi diri pribadi mereka sendiri maupun perusahaan secara keseluruhan. Hal inilah yang secara tidak langsung akan menciptakan keterlibatan (<i>Employee Engagement</i>) yang tinggi pada diri karyawan yang bersangkutan.	
	JC 1 → EE 12 Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Dalam proses mengembangkan kemampuan yang dilakukan karyawan dalam bekerja secara tidak sadar waktu akan cepat berlalu. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya menarik bagi dirinya, dan adanya pemikiran bahwa dengan karyawan meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pada dirinya akan diberikan pengakuan dan <i>reward</i> oleh Perusahaan. Hal ini yang memberikan dorongan intrinsik pada diri karyawan untuk terus terlibat dan berkontribusi pada pekerjaan.	Logis
	JC 1 → EE 13 Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Dalam proses mengembangkan kemampuan yang dilakukan karyawan dalam bekerja secara tidak sadar akan membuat karyawan terus fokus pada pekerjaan dan mengakibatkan karyawan lupa pada hal lainnya. Karena karyawan berupaya untuk terus melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas yang penting bagi peningkatan kemampuan mereka. hal inilah yang berdampak positif pada Tingkat <i>Employee Engagement</i> pada diri karyawan yang bersangkutan.	Logis
	JC 1 → EE 14 Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Pengembangan kemampuan dalam bekerja dapat memberikan dampak positif pada karyawan, membuat mereka merasa luar biasa saat bekerja dan berkontribusi pada tingkat <i>Employee Engagement</i> yang tinggi. Karyawan mengetahui bahwa pengembangan kemampuan yang mereka raih, dapat membuka pintu untuk tanggung jawab yang lebih besar atau posisi yang lebih tinggi dalam Perusahaan. Hal ini yang meningkatkan motivasi pada diri mereka untuk terus meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan dan perusahaan.	Logis
	JC 1 → EE 15 Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Dalam proses mengembangkan kemampuan yang dilakukan karyawan dalam bekerja secara tidak sadar akan membuat karyawan terus fokus pada pekerjaan dan mengakibatkan karyawan untuk tenggelam dan larut dalam pekerjaan. Karena karyawan berupaya untuk terus melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas yang penting bagi peningkatan kemampuan mereka. hal inilah yang berdampak positif pada tingkat <i>Employee Engagement</i> pada diri karyawan yang bersangkutan.	Logis
	JC 1 → EE 16 Mengembangkan kemampuan dalam	Dalam proses Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya, karyawan merasakan pekerjaan	Logis

	bekerja akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	adalah hal yang menarik bagi dirinya. Sehingga secara tidak langsung, karyawan akan menciptakan suasana yang positif saat melakukan pekerjaan. Hal ini secara signifikan berkontribusi pada tingkat <i>Employee Engagement</i> yang tinggi, karena suasana kerja yang positif dapat menciptakan motivasi intrinsik, rasa bangga, dan keterlibatan yang lebih tinggi pada diri karyawan.	
	JC 1 → EE 17 Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan perasaan senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Dalam proses mengembangkan diri, karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan kesempatan untuk mencapai tujuan pribadi, membangun keterampilan dan kemampuan mereka, diberikan kesempatan untuk terus berkembang dan mencapai ambisi karir, cenderung senang bekerja secara intens dan merasa lebih terlibat secara intens dalam pekerjaan mereka.	Logis
2	JC 2 → EE 1 Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Karyawan yang mempelajari hal-hal baru di tempat kerja dapat menjadi faktor penting yang meningkatkan tingkat <i>Employee Engagement</i> . Hal ini dikarenakan dengan karyawan mempelajari hal yang baru ditempat kerja memberikan manfaat langsung dalam peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Dengan keterampilan baru yang dimilikinya, karyawan merasa terdorong dan berkomitmen untuk berkontribusi lebih aktif dan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka.	Logis
	JC 2 → EE 2 Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan meningkatkan perasaan penuh energi karyawan ditempat kerja	Karyawan yang mempelajari hal-hal baru di tempat kerja memberikan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, karena mereka merasa telah berupaya dengan penuh energi dan semangat untuk mengatasi segala tantangan. Selain itu karyawan yang mempelajari hal-hal baru di tempat kerja dapat meningkatkan kreativitas dan pemikiran inovatif pada diri mereka. Sehingga karyawan yang merasa bisa berkontribusi dengan ide-ide baru cenderung merasakan energi positif dan mempunyai karena mereka mencapai tujuan pembelajaran mereka dan merasa berhasil menguasai keterampilan atau pengetahuan baru. Pembelajaran di tempat kerja juga dapat meningkatkan rasa diri dan kepercayaan diri karyawan. Sehingga karyawan yang merasa percaya diri dan dihargai cenderung memiliki tingkat energi yang lebih tinggi.	Logis
	JC 2 → EE 3 Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Karyawan yang mempelajari hal-hal baru di tempat kerja memberikan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, karena mereka merasa mempunyai kegigihan untuk mencapai hal tersebut. Oleh karenanya mereka memiliki keterlibatan yang tinggi pada Perusahaan.	Logis
	JC 2 → EE 4	Mempelajari hal-hal baru di tempat kerja dapat menciptakan kondisi di	Logis

	Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	mana karyawan merasa terdorong untuk bekerja dalam waktu yang lama. Hal itulah yang menciptakan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.	
	JC 2 → EE 5 Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Mempelajari hal-hal baru di tempat kerja dapat menuntut mental yang tangguh dari karyawan. Keterlibatan dalam proses pembelajaran, perubahan, dan pengembangan diri memerlukan ketahanan mental untuk mengatasi tantangan dan meningkatkan tingkat <i>Employee Engagement</i>	Logis
	JC 2 → EE 6 Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Mempelajari hal-hal baru di tempat kerja dapat memberikan karyawan rasa memiliki kekuatan (<i>empowerment</i>) yang signifikan. Hal ini dikarenakan hal-hal baru yang biasanya mencakup pengetahuan baru akan memberikan karyawan informasi yang lebih banyak. Dengan pengetahuan yang lebih baik, karyawan dapat membuat keputusan yang lebih baik, meningkatkan rasa kendali, merasa memiliki kekuatan dalam lingkungan kerja, dan memiliki kontrol atas pengembangan keterampilan karir mereka. Hal itulah yang dapat meningkatkan keterlibatan (<i>Employee Engagement</i>) yang tinggi pada diri karyawan .	Logis
	JC 2 → EE 7 Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Mempelajari hal-hal baru di tempat kerja dapat membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih menantang, dan hal ini dapat berkontribusi pada tingkat <i>Employee Engagement</i> yang tinggi. Hal ini dikarenakan dengan belajar hal-hal baru dapat memicu perubahan dalam peran karyawan. Perubahan ini menciptakan tantangan baru dan dapat meningkatkan keterlibatan karena karyawan harus menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut.	Logis
	JC 2 → EE 8 Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Mempelajari hal-hal baru di tempat kerja dapat memberikan keyakinan pada diri karyawan bahwa pekerjaannya memberi inspirasi. Karyawan yang mempelajari hal-hal baru dan memberikan kontribusi yang signifikan dapat mendapatkan pengakuan atas usaha mereka. Pengakuan yang diterima dari perusahaan itulah yang menciptakan rasa inspirasi karena karyawan merasa dihargai untuk kontribusi mereka. Selain itu juga dengan melibatkan karyawan untuk terus mempelajari hal yang baru yang memberikan inspirasi dapat menciptakan lingkungan di mana mereka merasa terhubung dengan pekerjaan mereka secara mendalam. Ini dapat meningkatkan tingkat <i>Employee Engagement</i> karena karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna, nilai, dan dampak positif.	Logis
	JC 2 → EE 9	Mempelajari hal-hal baru di tempat kerja dapat memberikan dorongan	Logis

	Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	intrinsik pada diri karyawan untuk memberikan yang terbaik. Motivasi tersebut dapat menciptakan tingkat antusiasme yang tinggi karena karyawan merasa didorong oleh keinginan untuk belajar dan berkembang. Hal ini dapat memberikan kontribusi positif pada tingkat <i>Employee Engagement</i> yang tinggi.	
JC 2 → EE 10	Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Mempelajari hal-hal baru di tempat kerja dapat memberikan karyawan rasa kebanggaan terhadap pekerjaan mereka, dan ini dapat berkontribusi positif pada tingkat <i>Employee Engagement</i> yang tinggi.	Logis
JC 2 → EE 11	Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Mempelajari hal-hal baru di tempat kerja dapat memberikan perasaan pada diri karyawan bahwa pekerjaan mereka memiliki makna, dan ini dapat signifikan meningkatkan tingkat <i>Employee Engagement</i> .	Logis
JC 2 → EE 12	Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Mempelajari hal-hal baru di tempat kerja dapat menyebabkan waktu berlalu dengan cepat karena karyawan terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran. Hal ini dapat memberikan kontribusi positif pada tingkat <i>Employee Engagement</i> yang tinggi.	Logis
JC 2 → EE 13	Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Mempelajari hal-hal baru di tempat kerja dapat menciptakan pengalaman di mana pekerjaan menjadi begitu menarik. Aktivitas pembelajaran yang menarik dapat meningkatkan fokus sehingga karyawan dapat melupakan hal lain. Hal ini dapat berkontribusi pada tingkat <i>Employee Engagement</i> yang tinggi.	Logis
JC 2 → EE 14	Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Mempelajari hal-hal baru di tempat kerja, membuat karyawan menguasai keterampilan atau pengetahuan baru sehingga karyawan merasa lebih kompeten. Rasa kompetensi ini memberikan perasaan di mana karyawan merasa luar biasa saat bekerja dan meningkatkan kepercayaan diri, yang dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan (<i>Employee Engagement</i>) yang tinggi pada diri karyawan.	Logis
JC 2 → EE 15	Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Mempelajari hal-hal baru di tempat kerja dapat menciptakan pengalaman di mana karyawan merasa tenggelam dan terlibat secara penuh dalam pekerjaan, dan hal ini dapat berkontribusi positif pada tingkat <i>Employee Engagement</i> yang tinggi.	Logis
JC 2 → EE 16	Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Mempelajari hal-hal baru di tempat kerja dapat menciptakan pengalaman di mana karyawan merasa terbawa suasana saat bekerja. Pembelajaran yang positif, menarik dan bermanfaat dapat menciptakan atmosfir kerja yang menyenangkan dan kolaboratif. Sehingga	Logis

		karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja, dan cenderung meningkatkan motivasi dan keterlibatannya pada Perusahaan.	
	JC 2 → EE 17 Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan meningkatkan perasaan Ssnang bekerja intens sulit melepaskan diri	Mempelajari hal-hal baru di tempat kerja seringkali cenderung membuat karyawan merasa senang bekerja intens dan sulit melepaskan diri dari aktivitas pembelajaran di tempat kerja. Adanya Intensitas dalam pembelajaran dapat menciptakan fokus yang tinggi dan meningkatkan keterlibatan penuh pada diri karyawan.	Logis
3	JC 3 → EE 1 Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Karyawan yang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya dapat meningkatkan motivasi dalam diri karyawan ybs (motivasi instrinsik), yaitu kepuasan yang timbul dari pencapaian internal dan pertumbuhan pribadi pada diri karyawan. Adanya Motivasi instrinsik ini dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan perlu bekerja untuk waktu yang lebih lama demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini yang pada gilirannya akan menciptakan keterlibatan (<i>Employee Engagement</i>) yang tinggi pada diri karyawan terhadap pekerjaannya.	Logis
	JC 3 → EE 2 Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai alokasi sumber daya dapat memiliki dampak positif pada tingkat energi dan keterlibatan karyawan. Dengan memberikan karyawan kebebasan dan otonomi dalam pengambilan keputusan membuat mereka merasa dihargai dan diakui atas kemampuan dan pemikiran mereka. Otonomi ini dapat meningkatkan rasa kontrol dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan energi positif dan keterlibatan (<i>Employee Engagement</i>) yang tinggi pada diri karyawan terhadap pekerjaannya.	Logis
	JC 3 → EE 3 Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Ketika karyawan berupaya untuk meningkatkan partisipasinya dalam pengambilan keputusan mengenai alokasi sumber daya pada perusahaan, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kegigihan pada diri karyawan untuk bisa mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	JC 3 → EE 4 Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dapat berfokus pada perencanaan jangka panjang. Karyawan yang melibatkan diri dalam perencanaan jangka panjang memerlukan lebih banyak waktu untuk bekerja lebih lama untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi opsi yang memadai. Dengan adanya pengakuan dan	Logis

		dukungan dari manajemen, Hal tsb dapat menciptakan <i>employee engagement</i> yang positif pada diri karyawan.	
JC 3 → EE 5	Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Ketangguhan mental karyawan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan terkait alokasi sumber daya. Ketangguhan mental mencakup kemampuan untuk mengatasi tekanan, ketidakpastian, dan tantangan dengan cara yang positif. Karyawan yang memiliki mental Tangguh, mampu mengatasi tekanan dan menghadapi tantangan dengan baik cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan memiliki motivasi tinggi. Selain itu juga ketangguhan mental membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang dapat meningkatkan <i>employee engagement</i> .	Logis
JC 3 → EE 6	Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan Keputusan, cenderung membuat karyawan merasa memiliki kekuatan (<i>empowerment</i>) karena mereka merasa keberadaan mereka dan pekerjaan yang mereka lakukan memiliki dampak yang besar bagi Perusahaan. Perasaan itulah yang dapat berdampak positif pada keterlibatan karyawan karena mereka merasa bahwa kontribusi mereka memengaruhi arah dan sukses organisasi.	Logis
JC 3 → EE 7	Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, cenderung membuat karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan lebih menantang, karena membutuhkan tanggung jawab yang lebih tinggi, sehingga mendorong karyawan untuk terus mengembangkan dan menggunakan keterampilan intelektual mereka. Tantangan dalam pekerjaan dapat menciptakan keterlibatan emosional karena karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan yang mereka anggap menantang. Keterlibatan emosional merupakan komponen penting dari <i>employee engagement</i> , yang menciptakan rasa kepemilikan dan dedikasi terhadap pekerjaan.	Logis
JC 3 → EE 8	Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki partisipasi dalam pengambilan keputusan terkait alokasi sumber daya, mereka mempunyai pemikiran bahwa hasil keputusan yang mereka lakukan akan berdampak yang besar bagi keberlangsungan Perusahaan. Hal tsb memberikan memberikan inspirasi dan <i>employee engagement</i> yang tinggi, karena karyawan melihat bahwa Upaya yang mereka lakukan memiliki dampak nyata pada keberhasilan organisasi.	Logis
JC 3 → EE 9		Peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan	Logis

	Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	mengenai alokasi sumber daya dapat memiliki dampak positif pada tingkat antusiasme karyawan dan keterlibatan mereka pada perusahaan. Ketika karyawan merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan, mereka memiliki rasa kepemilikan terhadap keputusan tersebut. Rasa kepemilikan ini dapat meningkatkan motivasi, komitmen dan antusiasme, yang akan menciptakan perasaan bahwa mereka berkontribusi dan memiliki keterlibatan secara aktif terhadap kesuksesan organisasi.	
JC 3 → EE 10	Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai alokasi sumber daya membuat karyawan merasa bangga dan terlibat pada pekerjaannya. Hal ini dikarenakan mereka merasa bahwa kontribusi yang mereka lakukan diakui dan dihargai, dan memiliki peran penting dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi.	Logis
JC 3 → EE 11	Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai alokasi sumber daya, membuat pekerjaan tersebut mempunyai dampak dan makna yang lebih besar. Sehingga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.	Logis
JC 3 → EE 12	Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai alokasi sumber daya dapat membuat waktu berlalu dengan cepat saat bekerja. Karena karyawan yang merasa terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan cenderung lebih fokus dan merasa terlibat dalam tugas-tugas mereka, membuat waktu terasa berlalu dengan cepat. Karyawan yang merasa terlibat dan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat <i>employee engagement</i> yang lebih tinggi.	Logis
JC 3 → EE 13	Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Ketika karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan yang penting, mereka dapat menjadi sangat fokus pada tugas tersebut. Keterlibatan penuh ini dapat membuat mereka terlupa atau kurang memperhatikan hal-hal lain di sekitarnya karena konsentrasi mereka sepenuhnya terarah pada pengambilan keputusan. Keterlibatan penuh dalam pengambilan keputusan yang berarti dan kompleks dapat meningkatkan tingkat <i>employee engagement</i> .	Logis
JC 3 → EE 14	Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan	Peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai alokasi sumber daya dapat membuat karyawan merasa luar biasa saat bekerja. Karyawan yang merasa terlibat, diakui, dan merasa	Logis

	alokasi sumber daya akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	memiliki andil dalam keputusan organisasi cenderung memiliki tingkat <i>employee engagement</i> yang lebih tinggi.	
	JC 3 → EE 15 Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan terkait alokasi sumber daya, menuntut karyawan untuk merasa tenggelam dan larut dalam pekerjaan karena karyawan terlibat dalam proses yang kompleks dan menuntut waktu. Dengan dukungan yang memadai atau sumber daya yang cukup, dapat meningkatkan <i>employee engagement</i> pada diri karyawan terhadap pekerjaannya.	Logis
	JC 3 → EE 16 Mempelajari hal-hal Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai alokasi sumber daya dapat membuat karyawan merasa terbawa suasana saat bekerja karena adanya peluang untuk berkontribusi pada perubahan dan perkembangan positif. Karyawan yang merasa terbawa suasana saat bekerja cenderung lebih termotivasi, lebih bersemangat, dan memiliki tingkat keterlibatan (<i>Employee engagement</i>) yang tinggi.	Logis
	JC 3 → EE 17 Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya akan meningkatkan perasaan senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai alokasi sumber daya dapat membuat karyawan senang bekerja intens dan sulit melepaskan diri, karena karyawan yang merasa terlibat sepenuhnya dalam proses pengambilan keputusan cenderung merasa senang dan bersemangat untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Sehingga dapat meningkatkan <i>employee engagement</i> pada diri karyawan terhadap pekerjaannya.	Logis
4	JC 4 → EE 1 Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Menghindari keputusan yang rumit melalui <i>job crafting</i> dapat membantu karyawan menghindari stres dan kebingungan, sehingga meningkatkan keinginan mereka untuk bekerja dengan lebih efisien dan produktif, merasa lebih terkontrol terhadap pekerjaan dan tugas yang dihadapi, karyawan dapat menumbuhkan rasa ingin bekerja yang positif, menciptakan koneksi logis dengan <i>employee engagement</i> .	Logis
	JC 4 → EE 2 Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan meningkatkan perasaan penuh energi karyawan ditempat kerja	Menghindari beban keputusan yang berlebihan, dapat membantu karyawan merasa lebih penuh energi dan fokus pada tugas-tugas yang meningkatkan kepuasan dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	JC 4 → EE 3 Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	<i>Job crafting</i> yang melibatkan menghindari keputusan yang rumit dapat membantu karyawan mengalami rasa gigih atau keteguhan dalam menghadapi tugas-tugas yang dihadapi.	Logis
	JC 4 → EE 4	Menghindari keputusan yang rumit dapat membantu karyawan untuk	Logis

	Menghindari jika ada keputusan yang rumit membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	dapat fokus bekerja pada tugas-tugas yang membutuhkan waktu yang lama.	
	JC 4 → EE 5 Menghindari jika ada keputusan yang rumit membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Menghindari keputusan yang rumit dapat membantu karyawan untuk memilih tugas yang lebih sesuai dengan kemampuan dan kekuatan mereka, karyawan dapat menghadapi pekerjaan dengan mental yang lebih tangguh, menciptakan koneksi logis dengan <i>employee engagement</i> .	Logis
	JC 4 → EE 6 Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Menghindari keputusan yang rumit dapat memberikan karyawan kesempatan untuk dapat mengembangkan rasa efikasi diri dan kepercayaan diri terhadap pekerjaan. Karyawan menjadi mempunyai lebih banyak kendali, kekuatan dan kontrol atas tugas-tugas mereka.	Logis
	JC 4 → EE 7 Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Menghindari keputusan yang rumit dapat membantu karyawan fokus pada tugas-tugas yang menantang namun dapat diatasi. Karyawan dapat merasa pekerjaan mereka penuh dengan tantangan yang positif, menciptakan koneksi logis dengan <i>employee engagement</i> .	Logis
	JC 4 → EE 8 Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Menghindari keputusan yang rumit dapat membantu karyawan fokus pada tugas-tugas yang memberi inspirasi dan memotivasi mereka.	Logis
	JC 4 → EE 9 Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Dengan menyederhanakan pekerjaan, mengurangi kompleksitas keputusan, dan fokus pada aspek-aspek dalam pekerjaan, karyawan dapat memilih tugas-tugas atau proyek-proyek yang secara intrinsik membangkitkan semangat dan antusiasme sehingga dapat menciptakan koneksi logis dengan <i>employee engagement</i> .	Logis
	JC 4 → EE 10 Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Menghindari keputusan yang rumit dapat membantu karyawan mempertahankan tingkat kinerja dan pencapaian yang dapat membuat karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan dan pencapaian yang telah diraih.	Logis
	JC 4 → EE 11 Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Menghindari keputusan yang rumit melalui <i>job crafting</i> dapat membantu karyawan untuk fokus pada aspek-aspek pekerjaan yang dianggap lebih bermakna bagi mereka.	Logis
	JC 4 → EE 12	Dengan menghindari keputusan rumit dapat membantu karyawan	Logis

	Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan memotivasi. Dengan fokus pada tugas-tugas yang menyenangkan, menghibur atau memancing kreativitas bagi karyawan saat bekerja, tidak terasa menyebabkan waktu berlalu dengan cepat saat melakukan tugas-tugas pekerjaan.	
	JC 4 → EE 13 Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Menghindari keputusan yang rumit melalui <i>job crafting</i> dapat membantu karyawan untuk fokus dan terlibat penuh pada aspek-aspek pekerjaan yang dianggap lebih bermakna dan mempunyai arti penting bagi mereka. Oleh karenanya keterlibatan penuh ini dapat membuat mereka terlupa atau kurang memperhatikan hal-hal lain di sekitarnya karena konsentrasi mereka sepenuhnya terarah pada pekerjaan yang mereka sukai dan yang memberikan dampak positif bagi mereka.	Logis
	JC 4 → EE 14 Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Menghindari keputusan yang rumit dapat membantu karyawan untuk fokus pada tugas-tugas yang memunculkan perasaan positif dan membuat mereka merasa luar biasa.	Logis
	JC 4 → EE 15 Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Pekerjaan yang melibatkan keputusan rumit dapat menyebabkan tingkat stres dan kecemasan yang tinggi. Dengan menghindari keputusan rumit memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas-tugas yang memberikan kepuasan pribadi dan tugas-tugas yang meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Hal tsb menuntut karyawan untuk merasa tenggelam dan larut dalam pekerjaan karena karyawan terlibat dalam proses yang kompleks dan menuntut waktu	Logis
	JC 4 → EE 16 Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Menghindari keputusan rumit memungkinkan karyawan untuk memastikan fokus pada tugas-tugas utama tanpa terlalu banyak terbawa dalam kompleksitas keputusan. Dengan demikian, karyawan dapat menjaga ketenangan pikiran, membangun koneksi logis dan suasana yang positif dengan fokus pada tugas utama, dan meningkatkan <i>employee engagement</i> .	Logis
	JC 4 → EE 17 Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan meningkatkan perasaan Ssnang bekerja intens sulit melepaskan diri	Menghindari keputusan yang rumit dapat membantu karyawan untuk fokus untuk mencari cara bagaimana menyederhanakan tugas-tugas pekerjaan tsb dengan lebih baik. Hal ini yang secara tidak sadar akan memunculkan perasaan Senang dalam bekerja secara intens hingga sulit untuk melepaskan diri	Logis
5	JC 5 → EE 1 Mengabaikan rekan kerja yang dapat	Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara emosional bisa membantu karyawan untuk terus fokus dalam bekerja	Logis

	mempengaruhi mereka secara emosional akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	dan tidak mempedulikan hal lainnya selain pekerjaan. Kondisi tsb menciptakan hubungan yang positif dengan rekan kerja dan suasana kerja secara keseluruhan. Hal tersebut dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung keterlibatan pada diri karyawan (EE).	
	JC 5 → EE 2 Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara emosional dapat memberikan energi positif bagi karyawan untuk terus bekerja dengan baik.	Logis
	JC 5 → EE 3 Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Mengabaikan rekan kerja yang mempengaruhi secara emosional dapat membantu karyawan tetap gigih dalam menjalankan tugas-tugas tanpa terpengaruh oleh dinamika emosional yang mungkin menghambat.	Logis
	JC 5 → EE 4 Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara emosional dapat membantu karyawan mengelola kebutuhan untuk bekerja dalam waktu yang lama tanpa terpengaruh secara negatif.	Logis
	JC 5 → EE 5 Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara emosional dapat membantu karyawan membangun ketangguhan mental dan tetap focus pada hal-hal yang memberikan dampak positif bagi dirinya.	Logis
	JC 5 → EE 6 Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara emosional dapat memberikan karyawan kekuatan untuk mengendalikan dan mengelola pekerjaan mereka sendiri.	Logis
	JC 5 → EE 7 Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Ketika seorang karyawan mengabaikan gangguan dari rekan kerja yang mungkin mempengaruhi emosinya, mereka dapat lebih fokus pada pekerjaan yang penuh tantangan yang sedang dihadapi. Ini memungkinkan mereka untuk menggunakan energi dan perhatian mereka sepenuhnya pada tugas yang menantang.	Logis
	JC 5 → EE 8	Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi emosional dapat	Logis

	Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	membantu karyawan lebih terfokus pada pekerjaan yang memberi inspirasi dan meningkatkan motivasi intrinsik.	
JC 5 → EE 9	Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Karyawan yang merasa bebas dari pengaruh emosional yang menghambat yang timbul dari interaksinya dengan rekan kerja dapat membangun koneksi logis dengan perasaan antusias terhadap pekerjaan, mendukung <i>employee engagement</i> .	Logis
JC 5 → EE 10	Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Mengabaikan rekan kerja yang mempengaruhi emosional dapat membantu karyawan fokus pada pencapaian pribadi dan pengembangan karir tanpa terganggu oleh dinamika interpersonal. Karyawan yang dapat mengelola hubungan secara positif dapat membangun koneksi logis dengan perasaan bangga terhadap pekerjaan, dan mendukung <i>employee engagement</i> .	Logis
JC 5 → EE 11	Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Mengabaikan rekan kerja yang mempengaruhi secara emosional dapat membantu karyawan tetap fokus pada aspek-aspek bermakna dari pekerjaan mereka.	Logis
JC 5 → EE 12	Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Dengan mengabaikan rekan kerja yang mempengaruhi secara emosional dapat membantu karyawan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan memotivasi. Dengan fokus pada tugas-tugas yang menyenangkan, menghibur atau memancing kreativitas bagi karyawan saat bekerja, tidak terasa menyebabkan waktu berlalu dengan cepat saat melakukan tugas-tugas pekerjaan.	Logis
JC 5 → EE 13	Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Dengan mengabaikan rekan kerja yang mempengaruhi secara emosional dapat membantu karyawan untuk fokus dan terlibat penuh pada aspek-aspek pekerjaan yang dianggap lebih bermakna dan mempunyai arti penting bagi mereka. Oleh karenanya keterlibatan penuh ini dapat membuat mereka terlupa atau kurang memperhatikan hal-hal lain di sekitarnya karena konsentrasi mereka sepenuhnya terarah pada pekerjaan yang mereka sukai dan yang memberikan dampak positif bagi mereka.	Logis

	JC 5 → EE 14 Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Dengan mengabaikan rekan kerja yang mempengaruhi secara emosional dapat membantu karyawan untuk fokus pada tugas-tugas yang memunculkan perasaan positif dan membuat mereka merasa luar biasa.	Logis
	JC 5 → EE 15 Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Dengan mengabaikan rekan kerja yang mempengaruhi secara emosional dapat membantu karyawan untuk fokus pada tugas-tugas yang memberikan kepuasan pribadi, lingkungan yang positif dan tugas-tugas yang meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Hal tsb menuntut karyawan untuk merasa tenggelam dan larut dalam pekerjaan karena karyawan terlibat dalam proses yang kompleks dan menuntut waktu	Logis
	JC 5 → EE 16 Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Dengan mengabaikan rekan kerja yang mempengaruhi secara emosional dapat membantu karyawan fokus pada tugas-tugas utama tanpa terlalu banyak terbawa dalam kompleksitas keputusan. Dengan demikian, karyawan dapat menjaga ketenangan pikiran, membangun koneksi logis dan suasana yang positif dengan fokus pada tugas utama, dan meningkatkan <i>employee engagement</i> .	Logis
	JC 5 → EE 17 Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional akan meningkatkan perasaan Ssnang bekerja intens sulit melepaskan diri	Dengan mengabaikan rekan kerja yang mempengaruhi secara emosional dapat membantu karyawan untuk focus untuk mencari cara bagaimana menyederhanakan tugas-tugas pekerjaan tsb dengan lebih baik. Hal ini yang secara tidak sadar akan memunculkan perasaan Senang dalam bekerja secara intens hingga sulit untuk melepaskan diri	Logis
6	JC 6 → EE 1 Mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Dengan mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan dapat membantu karyawan fokus pada tugas-tugas yang lebih memotivasi dan membuat mereka ingin bekerja.	Logis
	JC 6 → EE 2 Mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Dengan mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan dapat membantu karyawan merasa lebih penuh energi dan fokus pada tugas-tugas yang meningkatkan kepuasan dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	JC 6 → EE 3 Mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan meningkatkan kegigihan karyawan	Dengan mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan dapat membantu karyawan tetap gigih dalam menjalankan tugas-tugas yang benar-benar relevan dan bermakna.	Logis

	ditempat kerja		
JC 6 → EE 4	Mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Dengan mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan dapat membantu karyawan untuk dapat fokus bekerja pada tugas-tugas yang membutuhkan waktu yang lama.	Logis
JC 6 → EE 5	Mengabaikan rekan Mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Dengan mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan dapat membantu karyawan untuk memilih tugas yang lebih sesuai dengan kemampuan dan kekuatan mereka, dan karyawan dapat menghadapi pekerjaan dengan mental yang lebih tangguh, menciptakan koneksi logis dengan <i>employee engagement</i> .	Logis
JC 6 → EE 6	Mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Dengan mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan dapat membantu karyawan menjadi mempunyai lebih banyak kendali, kekuatan dan kontrol atas tugas-tugas mereka.	Logis
JC 6 → EE 7	Mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Dengan mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan dapat membantu karyawan focus pada tugas-tugas yang menantang namun dapat diatasi. Karyawan dapat merasa pekerjaan mereka penuh dengan tantangan yang positif, menciptakan koneksi logis dengan <i>employee engagement</i> .	Logis
JC 6 → EE 8	Mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Dengan mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan dapat membantu karyawan fokus pada tugas-tugas yang memberi inspirasi dan memotivasi mereka.	Logis
JC 6 → EE 9	Mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Dengan mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan dapat membantu karyawan dapat memilih tugas-tugas atau proyek-proyek yang secara intrinsik membangkitkan semangat dan antusiasme sehingga dapat menciptakan koneksi logis dengan <i>employee engagement</i> .	Logis
JC 6 → EE 10	Mengurangi aktifitas yang tidak	Dengan mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan dapat membantu karyawan mempertahankan tingkat	Logis

	memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	kinerja dan pencapaian yang dapat membuat karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan dan pencapaian yang telah diraih.	
	JC 6 → EE 11 Mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Dengan mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan dapat membantu karyawan untuk fokus pada aspek-aspek pekerjaan yang dianggap lebih bermakna bagi mereka.	Logis
	JC 6 → EE 12 Mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Dengan mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan dapat membantu karyawan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan memotivasi. Dengan fokus pada tugas-tugas yang menyenangkan, menghibur atau memancing kreativitas bagi karyawan saat bekerja, tidak terasa menyebabkan waktu berlalu dengan cepat saat melakukan tugas-tugas pekerjaan.	Logis
	JC 6 → EE 13 Mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Dengan mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan dapat membantu karyawan untuk fokus dan terlibat penuh pada aspek-aspek pekerjaan yang dianggap lebih bermakna dan mempunyai arti penting bagi mereka. Oleh karenanya keterlibatan penuh ini dapat membuat mereka lupa atau kurang memperhatikan hal-hal lain di sekitarnya karena konsentrasi mereka sepenuhnya terarah pada pekerjaan yang mereka sukai dan yang memberikan dampak positif bagi mereka.	Logis
	JC 6 → EE 14 Mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Dengan mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan dapat membantu karyawan untuk fokus pada tugas-tugas yang memunculkan perasaan positif dan membuat mereka merasa luar biasa.	Logis
	JC 6 → EE 15 Mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Dengan mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan dapat membantu karyawan untuk fokus pada tugas-tugas yang memberikan kepuasan pribadi dan tugas-tugas yang meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Hal tsb menuntut karyawan untuk merasa tenggelam dan larut dalam pekerjaan karena karyawan terlibat dalam proses yang kompleks dan menuntut waktu	Logis
	JC 6 → EE 16 Mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan meningkatkan perasaan terbawa	Dengan mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan dapat membantu karyawan untuk fokus pada tugas-tugas utama tanpa terlalu banyak terbawa dalam kompleksitas keputusan. Dengan demikian, karyawan dapat menjaga ketenangan	Logis

	suasana saat bekerja	pikiran, membangun koneksi logis dan suasana yang positif dengan fokus pada tugas utama, dan meningkatkan <i>employee engagement</i> .	
	JC 6 → EE 17 Mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan meningkatkan perasaan senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Dengan mengurangi aktifitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan dapat membantu karyawan untuk fokus untuk mencari cara bagaimana menyederhanakan tugas-tugas pekerjaan tsb dengan lebih baik. Hal ini yang secara tidak sadar akan memunculkan perasaan senang dalam bekerja secara intens hingga sulit untuk melepaskan diri	Logis
7	JC 7 → EE 1 Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan dapat membantu karyawan mendapatkan pandangan yang lebih jelas tentang tugas yang menarik dan bermakna. Karyawan yang berinteraksi dengan atasan untuk memperbaiki pekerjaan mereka dapat membangun koneksi logis dengan keinginan untuk bekerja dengan sukarela, mendukung <i>employee engagement</i> .	Logis
	JC 7 → EE 2 Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan meningkatkan perasaan penuh energi karyawan ditempat kerja	Meminta masukan atau saran kepada atasan dapat memberikan arahan yang positif dan memberdayakan karyawan untuk fokus pada tugas yang menghasilkan energi positif.	Logis
	JC 7 → EE 3 Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Proses meminta masukan atau saran kepada atasan dapat membantu karyawan membangun sikap gigih dengan menghadapi tantangan dan mencari pemecahan masalah.	Logis
	JC 7 → EE 4 Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Meminta masukan atau saran kepada atasan dapat memberikan arahan yang positif mengenai tugas dan pekerjaan yg dpt berdampak positif bagi peningkatan karir mereka. Hal ini dpt menjadi pemicu kebutuhan karyawan untuk berkontribusi dan memberikan lebih banyak bagi perusahaan. Sehingga karyawan merasa perlu bekerja untuk waktu yang lama karena mereka ingin memberikan dampak maks.	Logis
	JC 7 → EE 5 Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Meminta masukan atau saran kepada atasan dapat membantu karyawan mengembangkan ketangguhan mental dengan menghadapi tantangan dan mendapatkan dukungan.	Logis
	JC 7 → EE 6 Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan	Meminta masukan atau saran kepada atasan dapat memberikan karyawan memiliki kendali, kontrol dan kekuatan atas pekerjaan mereka setelah mendapatkan masukan dari atasan.	Logis

	ditempat kerja		
JC 7 → EE 7	Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Meminta masukan atau saran kepada atasan dapat membantu karyawan mengarahkan pekerjaan mereka ke arah yang lebih menantang dan memotivasi.	Logis
JC 7 → EE 8	Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Meminta masukan atau saran kepada atasan dapat membantu karyawan menemukan elemen-inspirasi dalam pekerjaan mereka.	Logis
JC 7 → EE 9	Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Meminta masukan atau saran kepada atasan dapat memberikan arahan yang dapat meningkatkan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka.	Logis
JC 7 → EE 10	Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Meminta masukan atau saran kepada atasan dapat membantu karyawan mengidentifikasi keberhasilan dan prestasi, memicu perasaan bangga terhadap pekerjaan mereka.	Logis
JC 7 → EE 11	Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Proses meminta masukan atau saran kepada atasan dapat membantu karyawan menyesuaikan pekerjaan mereka agar lebih bermakna dan relevan.	Logis
JC 7 → EE 12	Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Dengan meminta masukan atau saran kepada atasan dapat membantu karyawan mengetahui bagaimana cara untuk dapat meningkatkan kemampuan diri dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sehingga berdampak penting bagi perkembangan karir mereka. Dengan focus yang tinggi pada tugas-tugas yang mendatangkan harapan dan peluang karir, tidak terasa menyebabkan waktu berlalu dengan cepat saat melakukan tugas-tugas pekerjaan tsb.	Logis
JC 7 → EE 13	Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Dengan meminta masukan atau saran kepada atasan dapat membantu karyawan untuk mendapatkan pandangan dan fokus pada tugas yang signifikan, membuat mereka terlibat sepenuhnya dan melupakan hal lain.	Logis

	JC 7 → EE 14 Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Meminta masukan atau saran kepada atasan dapat membantu karyawan mengidentifikasi aspek pekerjaan yang membuat mereka merasa luar biasa.	Logis
	JC 7 → EE 15 Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Dengan meminta masukan atau saran kepada atasan dapat membantu karyawan dapat membantu karyawan untuk fokus pada tugas-tugas yang memberikan kepuasan pribadi dan tugas-tugas yang meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Hal tsb menuntut karyawan untuk merasa tenggelam dan larut dalam pekerjaan karena karyawan terlibat dalam proses yang kompleks dan menuntut waktu	Logis
	JC 7 → EE 16 Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Dengan Meminta masukan atau saran kepada atasan dapat membantu karyawan menyesuaikan suasana kerja yang dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan.	Logis
	JC 7 → EE 17 Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan meningkatkan perasaan Ssnang bekerja intens sulit melepaskan diri	Dengan meminta masukan atau saran kepada atasan dapat membantu karyawan menyesuaikan level intensitas kerja yang memberikan kepuasan, membuat mereka sulit melepaskan diri dari pekerjaan.	Logis
8	JC 8 → EE 1 Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat menciptakan kolaborasi yang memotivasi dan meningkatkan antusiasme dalam bekerja. Karyawan yang merasa didukung dan berkolaborasi dengan rekan kerja setelah mendapatkan masukan dapat membangun koneksi logis dengan keinginan kuat untuk bekerja, mendukung	Logis
	JC 7 → EE 2 Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang dapat memberikan energi positif. Karyawan yang merasa penuh dengan energy setelah mendapatkan saran dari rekan kerja dapat membangun koneksi logis dengan pengalaman tersebut, mendukung <i>employee engagement</i> .	Logis
	JC 7 → EE 3 Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan meningkatkan kegigihan karyawan	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat membangun semangat gigih untuk mengatasi tugas-tugas yang menantang. Karyawan yang merasa gigih setelah mendapatkan dukungan dari rekan kerja dapat membangun koneksi logis dengan	Logis

	ditempat kerja	semangat gigih mereka, mendukung <i>employee engagement</i> .	
JC 7 → EE 4	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat menghasilkan strategi kerja yang efisien dan mengurangi kebutuhan untuk bekerja tanpa henti untuk waktu yang lama.	Logis
JC 7 → EE 5	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat membantu mengembangkan mental yang tangguh dalam menghadapi tantangan.	Logis
JC 7 → EE 6	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja dapat memberikan pandangan positif bagi karyawan. Sehingga karyawan merasa memiliki kendali, kontrol dan kekuatan atas pekerjaan mereka setelah mendapatkan masukan dari rekan kerja.	Logis
JC 7 → EE 7	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja dapat membantu karyawan untuk mengetahui pekerjaan mereka dan bagaimana meningkatkan kinerja ke arah yang lebih menantang dan memotivasi.	Logis
JC 7 → EE 8	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat menciptakan rasa antusias dan energi positif terhadap pekerjaan.	Logis
JC 7 → EE 9	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat menciptakan rasa antusias dan energi positif terhadap pekerjaan.	Logis
JC 7 → EE 10	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan meningkatkan perasaan bangga terhadap	meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat meningkatkan rasa kebanggaan terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari dukungan rekan kerja.	Logis

	pekerjaan		
JC 7 → EE 11	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat membantu menonjolkan aspek-aspek pekerjaan yang memberikan makna dan tujuan.	Logis
JC 7 → EE 12	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan semangat dalam bekerja. Kondisi tsb membuat karyawan menyenangi pekerjaannya, sehingga waktu terasa cepat berlalu.	Logis
JC 7 → EE 13	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat mengarah pada fokus yang lebih tinggi pada pekerjaan, membuat lupa hal lain.	Logis
JC 7 → EE 14	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat menciptakan pengalaman kerja yang luar biasa dan memuaskan.	Logis
JC 7 → EE 15	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat menciptakan situasi di mana karyawan benar-benar terlibat, tenggelam dan larut dalam pekerjaan.	Logis
JC 7 → EE 16	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan terbawa suasana positif saat bekerja.	Logis
JC 7 → EE 17	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan meningkatkan perasaan senang bekerja	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat menciptakan situasi di mana karyawan senang bekerja intens dan merasa sulit melepaskan diri dari tugas-tugasnya.	Logis

	intens sulit melepaskan diri		
9	JC 9 → EE 1 Meminta masukan Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja dapat meningkatkan rasa ingin bekerja karyawan, karena mereka merasakan kebermaknaan dan keberhubungan dengan rekan kerja.	Logis
	JC 9 → EE 2 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja dapat menciptakan lingkungan yang energik dan positif, yang dapat membuat karyawan merasa penuh dengan energy.	Logis
	JC 9 → EE 3 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja dapat membutuhkan ketekunan dan ketahanan mental, yang dapat memperkuat sifat gigih karyawan.	Logis
	JC 9 → EE 4 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja dapat memperluas cakupan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk melibatkan diri dalam tugas-tugas yang membutuhkan waktu yang lebih lama untuk diselesaikan.	Logis
	JC 9 → EE 5 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja dapat membentuk pengalaman di mana karyawan dihadapkan pada tantangan dan kesulitan, memperkuat ketahanan mental mereka.	Logis
	JC 9 → EE 6 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengidentifikasi dan menggunakan kekuatan dan pengaruh mereka dalam konteks kerja.	Logis
	JC 9 → EE 7 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja dapat membawa tantangan baru, menciptakan perasaan pekerjaan yang penuh tantangan.	Logis
	JC 9 → EE 8 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja dapat memberikan karyawan pengalaman bekerja pada pekerjaan yang	Logis

	kelompok kerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	memberi inspirasi dan motivasi.	
	JC 9 → EE 9 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja dapat meningkatkan antusiasme dan keinginan untuk terlibat aktif dalam pekerjaan.	Logis
	JC 9 → EE 10 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja dapat membawa rasa kebanggaan karena berkontribusi pada hasil tim.	Logis
	JC 9 → EE 11 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja dapat memberikan pengalaman bekerja pada proyek atau tugas yang memberikan makna dan relevansi bagi karyawan.	Logis
	JC 9 → EE 12 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja dapat menciptakan pengalaman di mana waktu berlalu dengan cepat karena keterlibatan dan kepuasan dalam pekerjaan.	Logis
	JC 9 → EE 13 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja dapat menciptakan situasi di mana karyawan benar-benar terfokus pada pekerjaan mereka, sehingga membuat mereka lupa akan hal-hal lain.	Logis
	JC 9 → EE 14 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja dapat menciptakan momen keberhasilan dan prestasi yang membuat karyawan merasa luar biasa.	Logis
	JC 9 → EE 15 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja dapat menciptakan pengalaman di mana karyawan benar-benar terlibat, terfokus dan tenggelam pada pekerjaan mereka.	Logis
	JC 9 → EE 16	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja dapat	Logis

	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi, di mana karyawan merasa terbawa oleh semangat tim.	
	JC 9 → EE 17 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja akan meningkatkan perasaan Senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja dapat menciptakan rasa kepuasan dan kegembiraan yang sulit untuk dilepaskan, terutama setelah bekerja intens dalam sebuah project.	Logis
10	JC 10 → EE 1 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Jika karyawan melakukan tugas tambahan yang melebihi tugas pokoknya, hal ini dapat mencerminkan keinginan yang tinggi untuk terlibat dan berkontribusi lebih dalam pekerjaan. Keinginan untuk bekerja lebih dari yang diharapkan dapat menciptakan koneksi logis dengan peningkatan tingkat keterlibatan karyawan (<i>employee engagement</i>).	Logis
	JC 10 → EE 2 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Ketika karyawan dengan sukarela menanggung tugas tambahan, ini dapat menunjukkan tingkat energi dan semangat yang tinggi. Karyawan yang bekerja dengan penuh energi cenderung lebih terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka.	Logis
	JC 10 → EE 3 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Ketika karyawan melakukan dan mengemban tugas tambahan atas tugas pokok dengan tekun dapat mencerminkan sifat gigih atau ketekunan dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan yang gigih dalam melakukan tugas tambahan mungkin memiliki tingkat ketahanan yang tinggi terhadap tantangan dan dapat memberikan dampak positif pada tingkat keterlibatan karyawan.	Logis
	JC 10 → EE 4 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Ketika karyawan dengan sukarela menanggung tugas tambahan, ini dapat menunjukkan bahwa karyawan bersedia bekerja untuk waktu yang lama karena menanggung tugas tambahan. Hal ini dapat mencerminkan tingkat komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan.	Logis
	JC 10 → EE 5 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Ketika karyawan dengan sukarela melakukan dan mengemban tugas tambahan atas tugas pokok mencerminkan bahwa karyawan memiliki mental yang kuat. Hal ini dikarenakan karyawan mempunyai beban berlebih atas tugas-tugas pekerjaan yang sudah dilakukan, yang membutuhkan kekuatan mental atau ketahanan mental dalam menjalankan pekerjaan.	Logis
	JC 10 → EE 6	Ketika karyawan dengan sukarela melakukan dan mengemban tugas	Logis

	Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	tambahan atas tugas pokok membantu meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja pada diri karyawan terhadap tugas-tugas pekerjaan. Karena pengetahuan karyawan dengan adanya tugas tambahan meningkat, Hal ini membantu mereka untuk merasa memiliki kendali dan kekuatan atas pekerjaan.	
	JC 10 → EE 7 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Ketika karyawan dengan sukarela melakukan dan mengemban tugas tambahan atas tugas pokok menciptakan persepsi bahwa karyawan menyukai hal yang baru, berbeda dan penuh tantangan. Selain itu juga dengan melakukan dan mengemban tugas tambahan atas tugas pokok, karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan bagi karyawan mengenai bagaimana bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.	Logis
	JC 10 → EE 8 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Ketika karyawan dengan sukarela melakukan dan mengemban tugas tambahan atas tugas pokok bisa memberikan inspirasi bagi karyawan bahwa hal tsb memberikan dampak yang positif bagi karyawan.	Logis
	JC 10 → EE 9 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Ketika karyawan dengan sukarela melakukan dan mengemban tugas tambahan atas tugas pokok dapat meningkatkan antusiasme dan keinginan pada diri karyawan untuk terlibat aktif dalam pekerjaan.	Logis
	JC 10 → EE 10 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Ketika karyawan dengan sukarela melakukan dan mengemban tugas tambahan atas tugas pokok dapat membawa rasa kebanggaan karena dapat berkontribusi dan bermanfaat pada hasil tim.	Logis
	JC 10 → EE 11 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Ketika karyawan dengan sukarela melakukan dan mengemban tugas tambahan atas tugas pokok dapat memberikan tambahan pengalaman bekerja pada proyek atau tugas yang memberikan makna dan relevansi bagi karyawan.	Logis
	JC 10 → EE 12 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Ketika karyawan melakukan dan mengemban tugas tambahan atas tugas pokok dapat menciptakan pengalaman di mana waktu berlalu dengan cepat karena keterlibatan dan kepuasan dalam pekerjaan.	Logis
	JC 10 → EE 13 Melakukan tugas tambahan atas tugas	Ketika karyawan melakukan dan mengemban tugas tambahan atas tugas pokok dapat menciptakan situasi di mana karyawan harus benar-	Logis

	pokok akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	benar terfokus pada pekerjaan mereka agar pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu sesuai tujuan yang dicapai. Fokus yang tinggi membuat mereka lupa akan hal-hal lain.	
	JC 10 → EE 14 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Ketika karyawan melakukan dan mengemban tugas tambahan atas tugas pokok dapat menciptakan persepsi bahwa kehadiran karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dan menunjukkan momen keberhasilan dan prestasi pada diri mereka. Hal ini yang membuat karyawan merasa luar biasa saat bekerja.	Logis
	JC 10 → EE 15 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Ketika karyawan melakukan dan mengemban tugas tambahan atas tugas pokok dapat menciptakan pengalaman di mana karyawan benar-benar terlibat, terfokus dan tenggelam pada pekerjaan mereka.	Logis
	JC 10 → EE 16 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Ketika karyawan melakukan dan mengemban tugas tambahan atas tugas pokok dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi, di mana karyawan merasa terbawa oleh semangat tim.	Logis
	JC 10 → EE 17 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan Ssnang bekerja intens sulit melepaskan diri	Ketika karyawan dengan sukarela melakukan dan mengemban tugas tambahan atas tugas pokok dapat menciptakan rasa kepuasan dan kegembiraan yang sulit untuk dilepaskan, terutama setelah bekerja intens dalam sebuah project.	Logis
11	JC 11 → EE 1 Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan dapat mencerminkan keinginan yang tinggi bagi karyawan untuk terus terlibat dan terus merasa ingin bekerja.	Logis
	JC 11 → EE 2 Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Aktivitas belajar dan mencoba hal baru dapat memberikan dorongan energi karena karyawan terlibat secara aktif dalam proses pengembangan diri.	Logis
	JC 11 → EE 3 Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Ketika karyawan bersedia belajar dan mencoba hal baru secara berulang, ini dapat mencerminkan sifat gigih atau ketekunan dalam menghadapi tantangan baru.	Logis
	JC 11 → EE 4	Jika karyawan berkomitmen untuk terus belajar dan mencoba hal baru,	Logis

	Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	ini mungkin mencerminkan dedikasi untuk bekerja lebih lama guna mencapai hasil yang optimal. Tingkat komitmen yang tinggi terhadap belajar dapat berkontribusi pada tingkat <i>employee engagement</i> yang tinggi karena karyawan merasa terlibat secara mendalam dalam meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.	
	JC 11 → EE 5 Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Proses belajar dan mencoba hal baru dapat membangun mental tangguh karena karyawan dihadapkan pada tantangan dan pembelajaran konstan. Karyawan dengan mental yang tangguh mungkin memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi karena mereka mampu mengatasi tekanan dan perubahan dengan baik.	Logis
	JC 11 → EE 6 Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Jika karyawan merasa bahwa pembelajaran dan eksplorasi baru memberikan kekuatan atau keahlian tambahan, hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa memiliki kekuatan mungkin lebih terlibat dalam pekerjaan mereka karena mereka dapat mengaplikasikan keterampilan baru.	Logis
	JC 11 → EE 7 Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Jika karyawan aktif mencari tantangan melalui pembelajaran baru, ini dapat menciptakan persepsi bahwa pekerjaan tersebut penuh tantangan. Karyawan yang merasa pekerjaan penuh tantangan mungkin memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi karena mereka merasa terpacu untuk terus meningkatkan diri.	Logis
	JC 11 → EE 8 Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Jika aktivitas belajar memberikan inspirasi atau memberikan makna yang lebih dalam bagi karyawan, hal ini dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan motivasi.	Logis
	JC 11 → EE 9 Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Jika karyawan senang belajar dan mencoba hal baru yang ditawarkan oleh perusahaan, ini dapat menciptakan koneksi logis dengan tingkat antusiasme terhadap pekerjaan. Antusiasme terhadap pekerjaan dapat terus berkembang karena karyawan terlibat secara aktif dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.	Logis
	JC 11 → EE 10 Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Jika karyawan berhasil belajar dan menerapkan hal baru dalam pekerjaan mereka, hal ini dapat menciptakan koneksi logis dengan rasa kebanggaan terhadap pencapaian dan kontribusi mereka. Karyawan yang bangga dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi karena mereka merasa terhubung secara	Logis

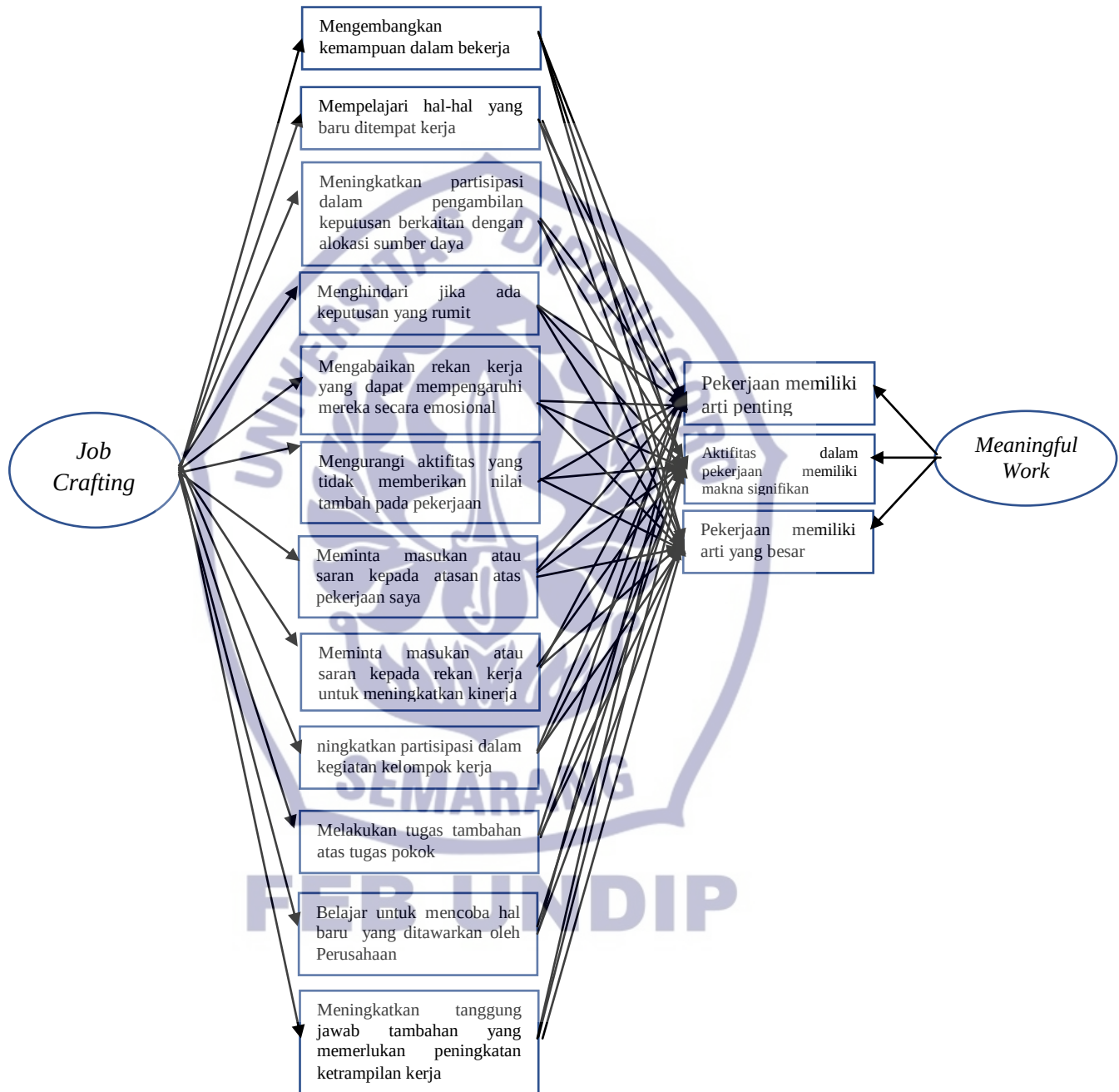
		emosional dengan hasil pekerjaan mereka.	
JC 11 → EE 11	Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Jika karyawan melihat bahwa belajar hal baru memberikan makna tambahan pada pekerjaan mereka, hal ini dapat menciptakan hubungan logis dengan pekerjaan yang bermakna. Pekerjaan yang bermakna dapat memberikan kontribusi pada tingkat <i>employee engagement</i> yang tinggi karena karyawan merasa terlibat dalam sesuatu yang memiliki dampak positif.	Logis
JC 11 → EE 12	Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Ketika karyawan belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh perusahaan dapat menciptakan pengalaman di mana waktu berlalu dengan cepat karena keterlibatan dan kepuasan dalam pekerjaan.	Logis
JC 11 → EE 13	Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Ketika karyawan belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh perusahaan dapat menciptakan situasi di mana karyawan harus benar-benar terfokus pada pekerjaan mereka agar pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu sesuai tujuan yang dicapai. Fokus yang tinggi membuat mereka lupa akan hal-hal lain.	Logis
JC 11 → EE 14	Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Ketika karyawan belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pada diri karyawan. Peningkatan kemampuan yang dimiliki karyawan, menambah kontribusi positif bagi karyawan terhadap pekerjaan. Hal ini yang membantu menciptakan perasaan yang luar biasa saat bekerja.	Logis
JC 11 → EE 15	Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Ketika karyawan belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh perusahaan dapat menciptakan pengalaman di mana karyawan benar-benar terlibat, terfokus dan tenggelam pada pekerjaan mereka.	Logis
JC 11 → EE 16	Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Ketika karyawan belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi, di mana karyawan merasa terbawa oleh semangat tim.	Logis
JC 11 → EE 17	Belajar untuk mencoba hal baru yang	Ketika karyawan belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh perusahaan dapat menciptakan rasa kepuasan dan kegembiraan yang	Logis

	ditawarkan oleh Perusahaan akan meningkatkan perasaan Senang bekerja intens sulit melepaskan diri	sulit untuk dilepaskan, terutama setelah bekerja intens dalam sebuah project.	
12	JC 12 → EE 1 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Peningkatan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja, menunjukkan inisiatif dari karyawan untuk terlibat lebih dalam dan perasaan ingin terus bekerja pada perusahaan.	Logis
	JC 10 → EE 2 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan dapat memberikan dorongan energi karena karyawan terlibat dalam tantangan yang membangun keterampilan baru.	Logis
	JC 10 → EE 3 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Peningkatan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja, menunjukkan bahwa karyawan gigih untuk mencari tanggung jawab tambahan untuk terus meningkatkan ketrampilan dan mencapai tujuan pribadi mereka.	Logis
	JC 10 → EE 4 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Peningkatan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja, memerlukan waktu bekerja yang lebih lama. Karena karyawan tidak hanya fokus pada tugas yang menjadi job desc nya tetapi juga perlu meluangkan waktu untuk tanggung jawab yang lebih dalam pekerjaannya. Hal tsb menunjukkan bahwa karyawan bersedia dan berupaya untuk bekerja dalam waktu yang lama untuk meningkatkan tanggung jawab dan ketrampilan kerja dalam pencapaian tujuan. Tingkat komitmen yang tinggi dapat berkontribusi pada tingkat <i>employee engagement</i> yang tinggi karena karyawan merasa terlibat secara mendalam dalam pekerjaan mereka.	Logis
	JC 10 → EE 5 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Ketika karyawan terlibat dalam belajar hal baru, dapat menuntut ketangguhan mental pada diri karyawan. Karena mereka terbiasa dengan situasi-situasi yang menantang dan beradaptasi dengan perubahan. Selain itu ketika karyawan menghadapi rintangan atau kegagalan dalam mempelajari hal baru, mereka belajar bagaimana untuk bangkit kembali dan terus maju, Hal ini akan mengasah kekuatan mental mereka untuk menghadapi tantangan baru yang mungkin muncul di tempat kerja.	Logis
	JC 10 → EE 6 Melakukan tugas tambahan atas tugas	Peningkatan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja, dapat menimbulkan persepsi pada diri karyawan	Logis

	pokok akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	bahwa mereka mempunyai keahlian dan pengetahuan tambahan. Hal ini memberikan kekuatan dan kendali pada diri karyawan untuk terus memberikan yang terbaik bagi Perusahaan.	
	JC 10 → EE 7 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Peningkatan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja, dapat menciptakan persepsi bahwa pekerjaan tersebut penuh tantangan baik secara intelektual atau emosional. Karyawan yang mencari tantangan dalam pekerjaan mungkin memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi karena mereka merasa terpacu untuk terus meningkatkan diri.	Logis
	JC 10 → EE 8 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Peningkatan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja, menunjukkan	Logis
	JC 10 → EE 9 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Peningkatan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja seringkali datang dalam bentuk tantangan yang baru dan menarik. Ketika karyawan merasa ditantang, ini memberi mereka kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara profesional. Inspirasi sering kali muncul dari tantangan yang menantang, dan oleh karena itu, karyawan dapat merasa terinspirasi oleh pekerjaan yang menantang mereka tangani.	Logis
	JC 10 → EE 10 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Peningkatan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja, akan berdampak positif pada hasil pekerjaan pekerjaan, Adanya pencapaian tsb dapat menciptakan rasa bangga terhadap kontribusi karyawan. Karyawan yang bangga dengan pekerjaan mereka memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi karena mereka merasa terhubung secara emosional dengan hasil pekerjaan.	Logis
	JC 10 → EE 11 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Peningkatan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja sering kali melibatkan tugas atau proyek yang menantang. Ketika karyawan berhasil mengatasi tantangan ini, mereka merasa telah tumbuh dan berkembang secara pribadi. Ketika pekerjaan yang mereka lakukan memberikan dampak yang berarti, mereka merasa lebih terhubung dengan pekerjaan tersebut secara emosional, membuatnya lebih bermakna bagi mereka. Selain itu Ketika karyawan merasa tanggung jawab tambahan mereka sejalan dengan nilai-nilai dan tujuan pribadi mereka, mereka cenderung merasa lebih terlibat dan terhubung dengan pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang bermakna bagi	Logis

		mereka secara pribadi akan meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	
JC 10 → EE 12 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja		Jika Peningkatan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja, membawa kesenangan dan kepuasan pada diri karyawan, maka waktu dapat terasa cepat berlalu dan menciptakan pengalaman kerja yang memuaskan. Pengalaman positif yang melibatkan perasaan waktu yang cepat berlalu dapat menciptakan hubungan logis dengan tingkat <i>employee engagement</i> yang tinggi.	Logis
JC 10 → EE 13 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain		Jika Peningkatan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja, membawa kesenangan, kepuasan, dan focus yang sepenuhnya pada diri karyawan. Hal ini dapat membuat karyawan melupakan hal-hal lain diluar pekerjaannya. Pengalaman positif yang melibatkan perasaan waktu yang cepat berlalu dapat menciptakan hubungan logis dengan tingkat <i>employee engagement</i> yang tinggi.	Logis
JC 10 → EE 14 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja		Saat peningkatan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja, menunjukkan hasil yang positif dan mengarah kepada pencapaian hasil kerja yang diinginkan, dapat membawa perasaan yang luar biasa pada diri karyawan saat melakukan pekerjaannya, karena karyawan merasakan dirinya penting dan berkontribusi bagi keberhasilan Perusahaan.	Logis
JC 10 → EE 15 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan		Peningkatan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja, dapat menciptakan pengalaman di mana karyawan benar-benar terlibat, terfokus dan tenggelam pada pekerjaan mereka.	Logis
JC 10 → EE 16 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja		Peningkatan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja, dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi, di mana karyawan merasa terbawa oleh semangat tim.	Logis
JC 10 → EE 17 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan perasaan Ssnang bekerja intens sulit melepaskan diri		Peningkatan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja dapat menciptakan rasa kepuasan dan kegembiraan yang sulit untuk dilepaskan, terutama setelah bekerja intens dalam sebuah project.	Logis

4.2 Piktografis Logical Connection Framework JC→MW



Sumber : Data primer diolah, 2024

Logical Connection Framework JC→MW

No	Hubungan Antar Indikator	Penjelasan <i>Logical Connection Framework</i>	Koneksi Logik
1	JC 1 → MW 1 Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti penting	Karyawan yang aktif belajar, mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai sarana untuk pertumbuhan dan mencapai tujuan yang lebih besar, meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan mereka memiliki makna.	Logis
	JC 1 → MW 2 Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan persepsi bahwa Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan	Karyawan yang Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan yang lebih besar dan menjadi bagian dari job crafting, yaitu upaya karyawan untuk membentuk pekerjaan mereka agar lebih bermakna.	Logis
	JC 1 → MW 3 Mengembangkan kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti besar	Pengembangan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja seperti secara aktif mengubah atau menyesuaikan tugas-tugas dapat dianggap sebagai langkah menuju pekerjaan yang lebih bermakna karena karyawan merasa dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti melalui kemampuan yang ditingkatkan.	Logis
2	JC 2 → MW 1 Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti penting	Karyawan yang aktif belajar untuk mempelajari hal-hal yang baru, dapat memberikan peluang untuk mengintegrasikan aspek dan pengetahuan baru yang mereka dapatkan tsb, ke dalam pekerjaan mereka, maka dapat meningkatkan pemahaman bahwa pekerjaan memiliki arti yang penting bagi dirinya maupun bagi Perusahaan baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka Panjang.	Logis
	JC 2 → MW 2 Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan meningkatkan persepsi bahwa Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan	Karyawan yang aktif belajar dalam mencari peluang untuk mengeksplorasi dan memperluas pengetahuan mereka di tempat kerja, maka aktivitas pekerjaan yang dilakukan akan lebih memiliki makna yang signifikan terhadap pencapaian dan harapan pribadi dan Perusahaan, dibandingkan dengan saat karyawan tidak berupaya untuk mengembangkan kemampuannya.	Logis
	JC 2 → MW 3 Mempelajari hal-hal yang baru ditempat kerja akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti besar	Semakin aktif karyawan berupaya untuk mengembangkan dan memperluas pengetahuan dan kemampuan mereka di tempat kerja, menciptakan situasi di mana aktivitas pekerjaan yang dilakukan memiliki arti yang besar dan berdampak luas tidak hanya bagi dirinya dan Perusahaan, tetapi bagi Masyarakat luas.	Logis
3	JC 3 → MW 1 Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan	Meningkatkan partisipasi dalam keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya dapat memperdalam keterlibatan karyawan dalam proses organisasi secara keseluruhan. Keterlibatan yang lebih besar	Logis

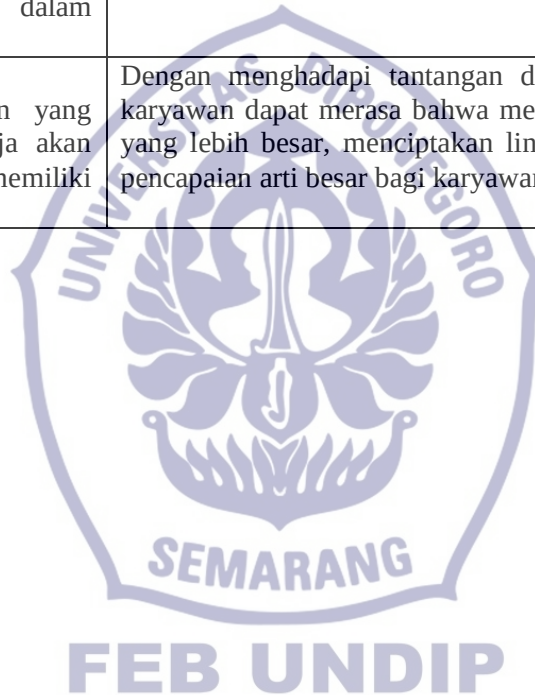
	keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti penting	dapat meningkatkan rasa bahwa pekerjaan memiliki arti karena karyawan merasa terlibat dalam arah dan kebijakan organisasi.	
	JC 3 → MW 2 Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya akan meningkatkan persepsi bahwa Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan	Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya memberikan mereka kontrol lebih besar terhadap pekerjaan mereka, Sehingga aktivitas dalam pekerjaan yang mereka lakukan pun akan lebih memiliki makna yang signifikan dalam menciptakan ruang untuk penyesuaian yang sesuai dengan preferensi dan keahlian individu.	Logis
	JC 3 → MW 3 Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti besar	Karyawan yang merasa memiliki peran aktif dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya cenderung lebih mungkin melihat arti dalam pekerjaan mereka. Arti pekerjaan dapat meningkat seiring dengan persepsi bahwa pekerjaan memiliki dampak yang signifikan.	Logis
4	JC 4 → MW 1 Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti penting	Karyawan yang mencoba menghindari keputusan yang rumit melalui <i>job crafting</i> mungkin berfokus pada pemilihan tugas yang lebih jelas dan kurang kompleks. Pemilihan tugas ini dapat membantu menciptakan situasi di mana pekerjaan memiliki arti penting, karena karyawan dapat fokus pada aspek pekerjaan yang dirasa lebih relevan dan bermakna bagi mereka. Dengan demikian, menghindari keputusan yang rumit dapat menjadi strategi <i>job crafting</i> untuk mengarahkan pekerjaan menuju <i>Meaningful Work</i> dengan mengurangi kompleksitas dan meningkatkan fokus pada hal-hal yang dianggap bermakna.	Logis
	JC 4 → MW 2 Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan meningkatkan persepsi bahwa Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan	Upaya untuk menghindari keputusan yang rumit dapat mencakup penyesuaian aktivitas pekerjaan untuk mengurangi tingkat kesulitan dan ketidakpastian. Dalam konteks <i>job crafting</i> , karyawan mungkin memilih atau menyesuaikan aktivitas dalam pekerjaan mereka agar lebih bermakna dan relevan dengan nilai-nilai atau tujuan pribadi.	Logis
	JC 4 → MW 3 Menghindari jika ada keputusan yang rumit akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti besar	Karyawan yang menghindari keputusan yang rumit melalui <i>job crafting</i> mungkin berusaha memilih atau mengarahkan pekerjaan mereka ke arah yang dianggap memiliki arti yang besar. Dilakukan dengan merancang pengalaman kerja mereka agar lebih memuaskan dan memenuhi keinginan untuk terlibat dalam pekerjaan yang memiliki arti mendalam.	Logis
5	JC 5 → MW 1	Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi secara	Logis

	Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti penting	emosional melalui <i>job crafting</i> mungkin mencerminkan upaya untuk mengurangi stres dan konflik interpersonal di tempat kerja. Dengan mengurangi gangguan emosional dan mengabaikan rekan kerja dapat menjadi strategi untuk meningkatkan fokus pada pekerjaan yang memiliki arti dan bermakna bagi mereka	
	JC 5 → MW 2 Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional akan meningkatkan persepsi bahwa Aktivitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan	Tindakan mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi emosional, yang mungkin berasal dari interaksi dengan rekan kerja tertentu, dapat mencerminkan upaya karyawan untuk menciptakan ruang untuk aktivitas pekerjaan yang dianggap memiliki makna signifikan dan relevan dengan nilai-nilai pribadi mereka.	Logis
	JC 5 → MW 3 Mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti besar	Karyawan yang memilih untuk mengabaikan rekan kerja yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional melalui <i>job crafting</i> mungkin berusaha untuk menciptakan pekerjaan yang memiliki pencapaian dan arti yang besar bagi mereka secara pribadi.	Logis
6	JC 6 → MW 1 Mengurangi aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti penting	Dengan menghilangkan atau mengurangi aktivitas yang dianggap tidak memberikan nilai tambah, karyawan dapat memfokuskan energi mereka pada aspek pekerjaan yang dianggap lebih relevan dan memiliki arti penting.	Logis
	JC 6 → MW 2 Mengurangi aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan meningkatkan persepsi bahwa Aktivitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan	Dengan menyaring atau mengurangi tugas-tugas yang dianggap kurang relevan atau bermakna, karyawan dapat lebih fokus pada aktivitas yang dianggap memiliki makna signifikan dalam konteks <i>Meaningful Work</i> .	Logis
	JC 6 → MW 3 Mengurangi aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah pada pekerjaan akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti besar	Dengan memilih atau menyesuaikan tugas untuk mengurangi aktivitas yang dianggap tidak relevan atau bermakna, karyawan dapat lebih efektif menciptakan pekerjaan yang memiliki arti dan pencapaian yang besar bagi mereka secara pribadi.	Logis
7	JC 7 → MW 1 Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti penting	Dengan melibatkan atasan dalam proses pengambilan keputusan atau mendapatkan masukan, karyawan dapat memastikan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan relevan dengan tujuan organisasi dan memenuhi ekspektasi, menciptakan arti penting dalam pekerjaan.	Logis
	JC 7 → MW 2	Meminta masukan atau saran kepada atasan dapat mencerminkan	Logis

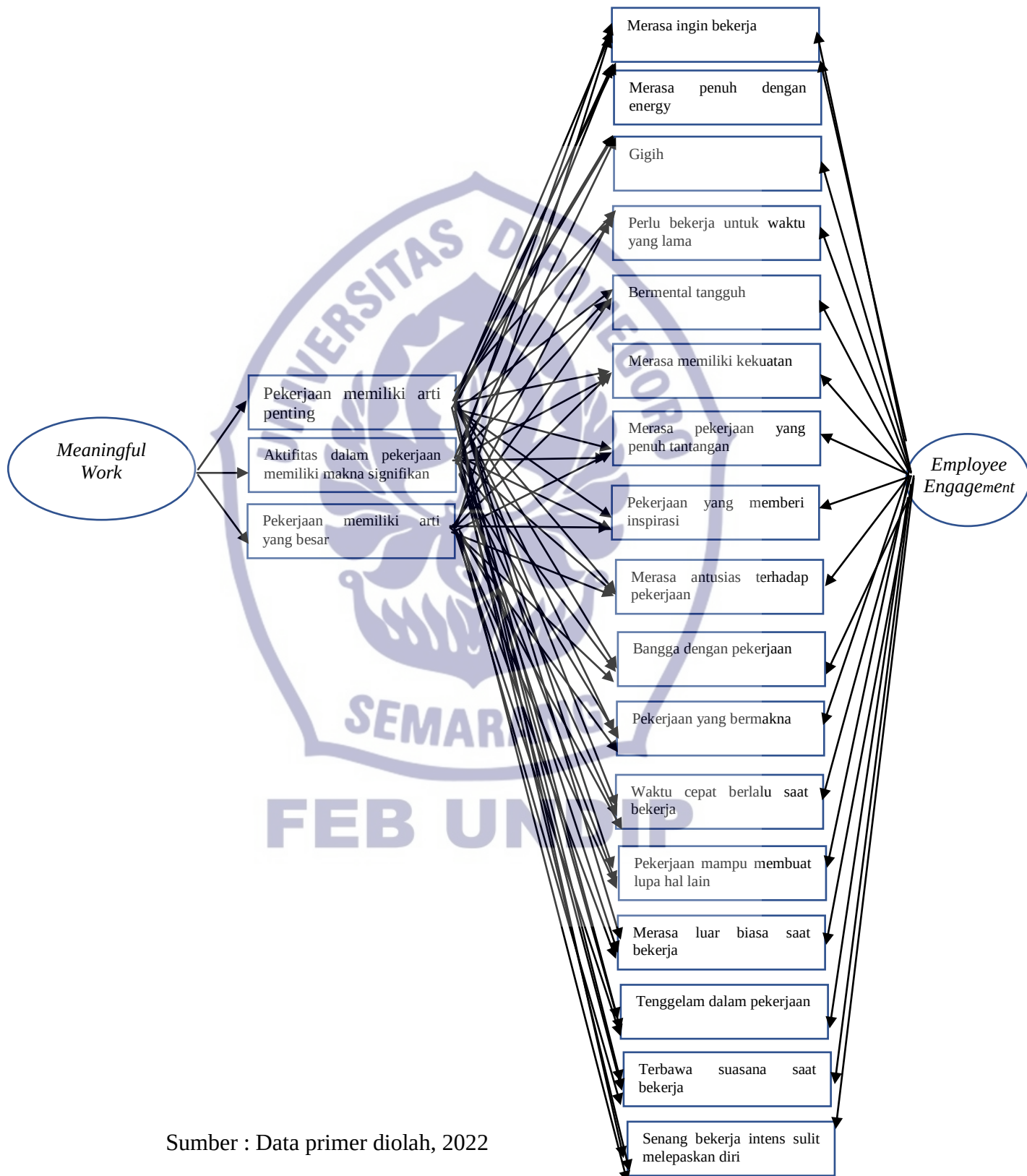
	Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan meningkatkan persepsi bahwa Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan	usaha karyawan untuk memastikan bahwa aktivitas pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna signifikan.	
	JC 7 → MW 3 Meminta masukan atau saran kepada atasan atas pekerjaan saya akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti besar	Karyawan yang mencari masukan atau saran dari atasan atas pekerjaan mungkin berusaha untuk menciptakan pekerjaan yang memiliki arti yang besar bagi mereka secara pribadi.	Logis
8	JC 8 → MW 1 Meminta masukan atau saran rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti penting	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat mencerminkan kerjasama dan kolaborasi yang bertujuan untuk menjadikan pekerjaan lebih bermakna.	Logis
	JC 8 → MW 2 Meminta masukan atau saran rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan meningkatkan persepsi bahwa Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan	Meminta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat melibatkan kolaborasi dalam merancang aktivitas pekerjaan yang dianggap memiliki makna signifikan.	Logis
	JC 8 → MW 3 Meminta masukan atau saran rekan kerja untuk meningkatkan kinerja akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti besar	Minta masukan atau saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dapat mencerminkan kolaborasi yang bertujuan untuk menciptakan pekerjaan yang memiliki arti dan pencapaian yang besar dalam pekerjaan mereka secara bersama-sama.	Logis
9	JC 9 → MW 1 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti penting	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja, karyawan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang kontribusi pekerjaan mereka terhadap tujuan bersama, menciptakan koneksi logis dengan arti penting dalam pekerjaan.	Logis
	JC 9 → MW 2 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja akan meningkatkan persepsi bahwa Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan	Kolaborasi dengan rekan kerja dalam konteks kegiatan kelompok dapat memberikan peluang untuk mendefinisikan kembali atau menyesuaikan aktivitas pekerjaan agar lebih relevan dan bermakna, menciptakan koneksi logis dengan konsep Meaningful Work.	Logis
	JC 9 → MW 3 Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kelompok kerja, dengan melibatkan diri dalam kegiatan kelompok kerja dapat memberikan	Logis

	kerja akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti besar	kesempatan untuk merancang dan mendukung proyek-proyek yang dianggap memiliki arti besar, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian arti besar dalam konsep Meaningful Work.	
10	JC 10 → MW 1 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti penting	Melakukan tugas tambahan di luar tugas pokok dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti penting.	Logis
	JC 10 → MW 2 Meminta masukan Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan persepsi bahwa Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan	Dengan mengambil tanggung jawab tambahan, karyawan dapat mengalami lebih banyak kesempatan untuk terlibat dalam aktivitas yang dianggap memiliki makna signifikan dan upaya untuk meningkatkan kinerja.	Logis
	JC 10 → MW 3 Melakukan tugas tambahan atas tugas pokok akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti besar	Dengan mengambil inisiatif untuk terlibat dalam tugas tambahan, karyawan dapat merasa bahwa kontribusi mereka memiliki dampak yang lebih besar, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian arti besar bagi karyawan secara pribadi.	Logis
11	JC 11 → MW 1 Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti penting	Mempelajari hal baru yang ditawarkan oleh perusahaan dapat menciptakan peluang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dianggap memiliki arti penting dalam konteks pekerjaan.	Logis
	JC 11 → MW 2 Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan akan meningkatkan persepsi bahwa Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan	Belajar dan mencoba hal baru yang ditawarkan oleh perusahaan dapat memperkaya aktivitas pekerjaan dengan elemen-elemen yang dianggap memiliki makna signifikan.	Logis
	JC 11 → MW 3 Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti besar	Mencoba hal baru yang ditawarkan oleh Perusahaan, dengan membuka diri terhadap peluang baru dan pengetahuan yang lebih luas, karyawan dapat merasa bahwa mereka sedang membangun sesuatu yang lebih besar, dapat menjadi langkah untuk menciptakan pekerjaan yang memiliki arti besar bagi karyawan secara pribadi.	Logis
12	JC 12 → MW 1 Meningkatkan tanggung jawab tambahan yang	Dengan mengambil tanggung jawab tambahan yang membutuhkan peningkatan ketrampilan, karyawan dapat memperluas dampak kontribusinya, menciptakan koneksi logis dengan arti penting dalam	Logis

	memerlukan peningkatan ketrampilan kerja akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti penting	pekerjaan.	
JC 12 → MW 2	Meningkatkan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja akan meningkatkan persepsi bahwa Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan	Meningkatkan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja dapat membawa karyawan ke dalam aktivitas pekerjaan yang dianggap memiliki makna signifikan.	Logis
JC 12 → MW 3	Meningkatkan tanggung jawab tambahan yang memerlukan peningkatan ketrampilan kerja akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arti besar	Dengan menghadapi tantangan dan tugas yang lebih kompleks, karyawan dapat merasa bahwa mereka sedang membangun sesuatu yang lebih besar, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian arti besar bagi karyawan secara pribadi.	Logis



4.3 Piktografis Logical Connection Framework MW→ EE



Logical Connection Framework MW→ EE

No	Hubungan antar Indikator	Penjelasan <i>Logical Connection Framework</i>	Koneksi Logik
1	MW 1 → EE 1 Pekerjaan memiliki arti penting akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Dengan membangun makna dan arti penting dalam pekerjaan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung <i>employee engagement</i> yang kuat. Karyawan yang merasa pekerjaan mereka memiliki arti, akan merasa terdorong untuk berkontribusi secara maksimal, menciptakan siklus positif yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja yang berkelanjutan.	Logis
	MW 1 → EE 2 Pekerjaan memiliki arti penting akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Pekerjaan yang memiliki arti penting memberikan dorongan positif terhadap tingkat energi karyawan. Karyawan yang melihat arti dalam pekerjaan mereka cenderung merasa lebih bersemangat dalam bekerja karena mereka merasa bahwa upaya mereka memiliki dampak yang signifikan.	Logis
	MW 1 → EE 3 Pekerjaan memiliki arti penting akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Pekerjaan yang memiliki arti penting menjadi pendorong kuat terhadap kegigihan dalam bekerja. Karyawan yang melihat arti dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk terus berusaha dan bertahan dalam menghadapi hambatan. Hal tsb dapat menciptakan siklus positif dalam <i>employee engagement</i> . Pekerjaan yang memiliki arti mendorong karyawan untuk terus berusaha dan mengejar tujuan, sementara kegigihan dalam bekerja dapat meningkatkan apresiasi terhadap makna dan nilai pekerjaan. Dengan demikian, organisasi dapat memotivasi karyawan untuk mempertahankan tingkat keterlibatan yang tinggi.	Logis
	MW 1 → EE 4 Pekerjaan memiliki arti penting membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Pekerjaan yang memiliki arti penting menjadi pendorong kuat terhadap komitmen waktu karyawan. Karyawan yang melihat arti dalam pekerjaan mereka cenderung lebih bersedia untuk meluangkan waktu yang lebih lama untuk bekerja, karena mereka merasa pekerjaan tersebut layak diinvestasikan. Karyawan yang merasa pekerjaan mereka memiliki arti yang mendalam cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan mempunyai tingkat <i>Employee Engagement</i> yang tinggi untuk bekerja lebih lama demi mencapai tujuan dan visi organisasi.	Logis
	MW 1 → EE 5 Pekerjaan memiliki arti penting	Karyawan yang merasa pekerjaan mereka memiliki arti penting, lebih mungkin untuk menghadapi tantangan dengan sikap yang kuat dan mengembangkan	Logis

	membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	ketahanan terhadap tekanan.	
	MW 1 → EE 6 Pekerjaan memiliki arti penting akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Karyawan yang merasa memiliki arti dalam pekerjaan cenderung merasa memiliki kekuatan untuk membawa perubahan dan mencapai tujuan, merasa memiliki rasa kepemilikan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Rasa kepemilikan ini dapat menjadi sumber kekuatan karena karyawan merasa bertanggung jawab dan memiliki kendali terhadap hasil pekerjaan.	Logis
	MW 1 → EE 7 Pekerjaan memiliki arti penting akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna, seringkali melibatkan tugas-tugas yang menantang karena dapat memberikan rasa pencapaian, dan memberikan kontribusi positif. Pekerjaan yang memberikan arti dan tantangan yang bermakna tsb pada akhirnya akan dapat memberikan kontribusi besar terhadap keterlibatan karyawan dan kepuasan yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.	Logis
	MW 1 → EE 8 Pekerjaan memiliki arti penting akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna, cenderung untuk menemukan cara baru dan inovatif untuk menyelesaikan tugas mereka. Hal ini lah yang seringkali menjadi sumber inspirasi bagi karyawan. Inspirasi yang berasal dari arti pekerjaan dapat meningkatkan <i>employee engagement</i> , meningkatkan produktivitas, dan menciptakan budaya kerja yang dinamis dan positif.	Logis
	MW 1 → EE 9 Pekerjaan memiliki arti penting akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna, cenderung lebih termotivasi dan antusias dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Ketika seorang karyawan merasa antusias dalam bekerja, secara tidak langsung akan menciptakan <i>employee engagement</i> yang positif pada diri karyawan	Logis
	MW 1 → EE 10 Pekerjaan memiliki arti penting akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Pekerjaan yang memberikan arti dapat menjadi pemicu untuk karyawan merasa terlibat, puas, dan bangga dengan kontribusi mereka, yang dapat memberikan kontribusi pada budaya kerja yang positif dan produktivitas yang tinggi.	Logis
	MW 1 → EE 11 Pekerjaan memiliki arti penting akan meningkatkan perasaan bahwa	Karyawan yang merasa pekerjaannya memiliki arti penting, dapat menjadi kontributor utama untuk membuat pekerjaan menjadi bermakna. Karyawan yang merasa mencapai sesuatu yang bermakna cenderung merasakan pekerjaan mereka	Logis

	pekerjaan yang dilakukan penuh makna	sebagai bagian yang penting dari perjalanan mereka. Pekerjaan yang memiliki arti dan makna dapat meningkatkan <i>employee engagement</i> , kepuasan karyawan, dan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.	
	MW 1 → EE 12 Pekerjaan memiliki arti penting akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Karyawan yang melihat arti dalam pekerjaan mereka cenderung lebih fokus dan lebih terlibat pada tugas-tugas mereka menyebabkan waktu terasa berlalu dengan cepat.	Logis
	MW 1 → EE 13 Pekerjaan memiliki arti penting akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Karyawan yang melihat arti dalam pekerjaan mereka cenderung lebih fokus dan lebih terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka, sehingga menyebabkan mereka lupa terhadap hal-hal lain di sekitarnya karena fokus yang tinggi pada pekerjaan.	Logis
	MW 1 → EE 14 Pekerjaan memiliki arti penting akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Karyawan yang melihat arti dalam pekerjaan mereka cenderung merasa terlibat dan mencapai kesuksesan pribadi, yang dapat menciptakan perasaan luar biasa saat bekerja.	Logis
	MW 1 → EE 15 Pekerjaan memiliki arti penting akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Karyawan yang melihat arti dalam pekerjaan mereka cenderung tenggelam dan larut dalam pekerjaan karena mereka merasa terlibat secara emosional dan mental.	Logis
	MW 1 → EE 16 Pekerjaan memiliki arti penting akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Karyawan yang melihat arti dalam pekerjaan mereka cenderung terbawa secara emosional oleh tugas-tugas mereka, cenderung merasakan semangat dan kegembiraan, dan menciptakan suasana yang positif ditempat kerja.	Logis
	MW 1 → EE 17 Pekerjaan memiliki arti penting akan meningkatkan perasaan senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Karyawan yang melihat arti dalam pekerjaan mereka cenderung senang bekerja intens karena merasa terlibat secara emosional dan mental.	Logis
2	MW 2 → EE 1 Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan akan meningkatkan	Karyawan yang melihat arti dalam aktivitas pekerjaan yang mereka lakukan, cenderung mempunyai dorongan kuat untuk terus bekerja secara aktif karena mereka melihat nilai yang terkandung dalam tugas-tugas mereka.	Logis

	keinginan karyawan untuk bekerja		
	MW 2 → EE 2 Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti cenderung merasa lebih energik dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.	Logis
	MW 2 → EE 3 Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Karyawan yang melihat arti dalam aktivitas mereka cenderung bersikap gigih dan tekun dalam bekerja, karena mereka merasa terlibat dengan tujuan yang bermakna. Ada motivasi intrinsik untuk bertahan menghadapi rintangan.	Logis
	MW 2 → EE 4 Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Karyawan yang menyadari makna yang signifikan dalam aktivitas mereka cenderung merasa perlu bekerja lebih lama karena mereka melihat nilai yang terkandung dalam tugas-tugas mereka.	Logis
	MW 2 → EE 5 Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Karyawan yang merasa bahwa aktivitas pekerjaan mereka memiliki makna yang signifikan cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk membangun ketahanan mental dalam menghadapi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan.	Logis
	MW 2 → EE 6 Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Karyawan yang merasa bahwa aktivitas pekerjaan mereka memiliki makna yang signifikan cenderung merasa memiliki kendali dan kekuatan dalam mengarahkan tugas mereka. Selain itu juga mereka cenderung merasa lebih percaya diri dan memiliki kekuatan dalam mengatasi situasi sulit.	Logis
	MW 2 → EE 7 Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Karyawan yang merasa bahwa aktivitas pekerjaan mereka memiliki makna yang signifikan cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang. Mereka melihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan meningkatkan keterampilan mereka.	Logis
	MW 2 → EE 8 Aktifitas dalam pekerjaan memiliki	Karyawan yang merasa bahwa aktivitas pekerjaan mereka memiliki makna yang signifikan cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai sumber inspirasi yang	Logis

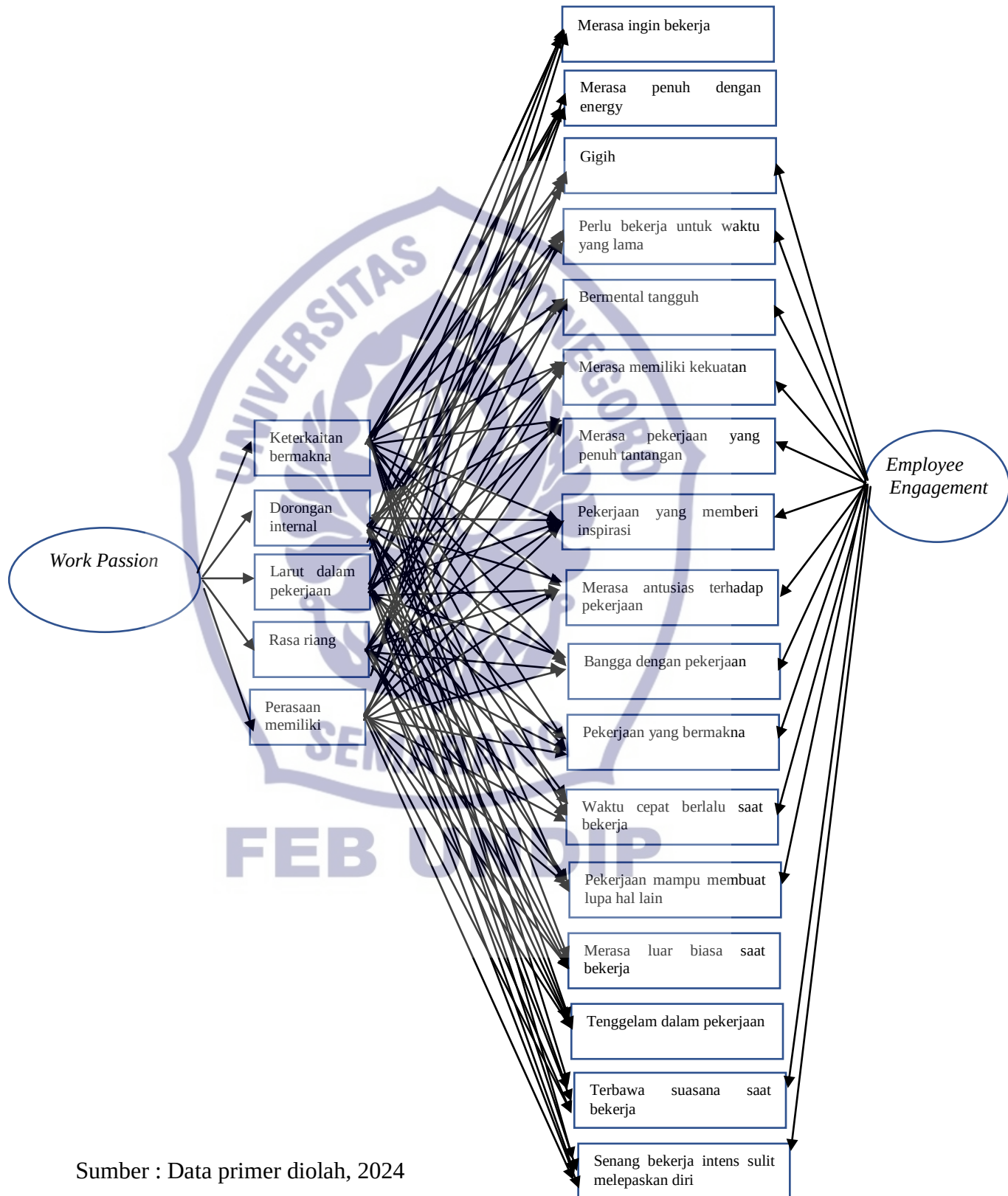
	makna signifikan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	positif untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.	
	MW 2 → EE 9 Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Karyawan yang merasa bahwa aktivitas pekerjaan mereka memiliki makna yang signifikan cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, yang memicu antusiasme dalam bekerja.	Logis
	MW 2 → EE 10 Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Karyawan yang merasa bahwa aktivitas pekerjaan mereka memiliki makna yang signifikan cenderung merasa bangga dengan apa yang mereka capai, karena mereka merasa menjadi bagian penting dalam pencapaian tujuan organisasi.	Logis
	MW 2 → EE 11 Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Karyawan yang melihat arti dalam aktivitas pekerjaan mereka cenderung merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan, memberikan kontribusi yang bermakna dan memiliki dampak yang signifikan.	Logis
	MW 2 → EE 12 Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Karyawan yang merasa bahwa aktivitas pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna yang signifikan, cenderung merasa terlibat dan fokus, cenderung merasa puas dan senang saat bekerja, membuat waktu terasa berlalu dengan cepat.	Logis
	MW 2 → EE 13 Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Karyawan yang merasa bahwa aktivitas pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna yang signifikan, cenderung terfokus secara mendalam pada tugas-tugas mereka, membuat mereka lupa pada hal-hal lain.	Logis
	MW 2 → EE 14 Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Karyawan yang merasa bahwa aktivitas pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna yang signifikan, cenderung merasakan kepuasan dan kebanggaan yang luar biasa terhadap kontribusi mereka.	Logis
	MW 2 → EE 15	Karyawan yang melihat arti dalam aktivitas pekerjaan mereka cenderung	Logis

	Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	tenggelam dan larut dalam pekerjaan karena mereka merasa terlibat secara emosional dan mental.	
	MW 2 → EE 16 Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Karyawan yang melihat arti dalam aktivitas pekerjaan mereka cenderung terbawa secara emosional oleh tugas-tugas mereka, merasakan semangat dan kegembiraan, dan menciptakan suasana yang positif.	Logis
	MW 2 → EE 17 Aktifitas dalam pekerjaan memiliki makna signifikan akan meningkatkan perasaan senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Karyawan yang melihat arti dalam aktivitas pekerjaan mereka cenderung senang bekerja intens karena merasa terlibat secara emosional dan mental.	Logis
3	MW 3 → EE 1 Pekerjaan memiliki arti yang besar akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Pekerjaan yang memiliki arti yang besar dapat memberikan motivasi intrinsik pada diri karyawan untuk terus bekerja dengan semangat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan.	Logis
	MW 3 → EE 2 Pekerjaan memiliki arti yang besar akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Pekerjaan yang memiliki arti yang besar dapat menjadi sumber energi positif yang tinggi bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya, karena mereka melihat nilai positif dalam setiap tugas yang mereka lakukan.	Logis
	MW 3 → EE 3 Pekerjaan memiliki arti yang besar akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Pekerjaan yang memiliki arti yang besar dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk tetap gigih menghadapi tantangan, karena mereka memiliki motivasi yang tinggi untuk mengatasi hambatan yang terjadi saat mereka melakukan pekerjaan.	Logis
	MW 3 → EE 4 Pekerjaan memiliki arti yang besar membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Pekerjaan yang memiliki arti yang besar dapat menjadi pemicu kebutuhan karyawan untuk berkontribusi lebih banyak. Sehingga karyawan merasa perlu bekerja untuk waktu yang lama karena mereka ingin memberikan dampak yang maksimal.	Logis
	MW 3 → EE 5 Pekerjaan memiliki arti yang besar	Pekerjaan yang memiliki arti yang besar dapat menjadi pemicu untuk pengembangan mental yang tangguh, karena mereka melihat nilai dan dampak	Logis

	membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	positif dari upaya yang mereka lakukan. Makna yang terkandung dalam pekerjaan menjadi faktor penguat untuk ketahanan mental dan emosional.	
	MW 3 → EE 6 Pekerjaan memiliki arti yang besar akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti yang besar cenderung merasa memiliki kekuatan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan, karena mereka melihat adanya nilai dan dampak positif dari upaya yang mereka lakukan.	Logis
	MW 3 → EE 7 Pekerjaan memiliki arti yang besar akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Pekerjaan yang memiliki arti yang besar dapat menjadi pemicu untuk menganggap tugas-tugas tersebut sebagai tantangan dan peluang untuk berkembang dan memberikan kontribusi yang signifikan.	Logis
	MW 3 → EE 8 Pekerjaan memiliki arti yang besar akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Karyawan yang menyadari bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki arti yang besar cenderung merasa ingin terus bekerja karena terinspirasi untuk memberikan yang terbaik bagi Perusahaan, juga mengembangkan keterampilan dan kompetensi profesional mereka dengan lebih baik. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.	Logis
	MW 3 → EE 9 Pekerjaan memiliki arti yang besar akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan memiliki arti yang besar cenderung memiliki semangat positif dan antusiasme dalam menjalankan tugas-tugas mereka.	Logis
	MW 3 → EE 10 Pekerjaan memiliki arti yang besar akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan memiliki arti yang besar cenderung merasa bangga dengan pekerjaannya karena merasa terlibat dalam sesuatu yang memiliki dampak positif.	Logis
	MW 3 → EE 11 Pekerjaan memiliki arti yang besar akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan memiliki arti yang besar cenderung merasa bahwa tugas-tugas yang mereka lakukan memiliki makna dan dampak yang mendalam dan memberikan kontribusi positif bagi Perusahaan dan kehidupan mereka.	Logis
	MW 3 → EE 12 Pekerjaan memiliki arti yang besar akan	Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan memiliki arti yang besar cenderung terlibat sepenuh hati dalam tugas-tugas mereka, sehingga mereka memiliki tingkat	Logis

	menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	focus yang tinggi pada pekerjaannya. Hal tsb yang dapat menyebabkan perasaan waktu berlalu dengan cepat saat bekerja	
	MW 3 → EE 13 Pekerjaan memiliki arti yang besar akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan memiliki arti yang besar cenderung menempatkan perhatian dan usaha lebih dalam setiap tugas yang dikerjakan, sehingga membuat mereka lebih terfokus dan mungkin lupa terhadap hal-hal lain.yang tidak terkait dengan pekerjaan.	Logis
	MW 3 → EE 14 Pekerjaan memiliki arti yang besar akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan memiliki arti yang besar cenderung mempunyai perasaan yang luar biasa saat bekerja. Mereka merasa bangga, bahagia, dan bersemangat. Karena mereka melihat kontribusi mereka sebagai bagian dari sukses pribadi dan tim.	Logis
	MW 3 → EE 15 Pekerjaan memiliki arti yang besar akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan memiliki arti yang besar cenderung sangat focus, terlibat, dan merasakan "tenggelam" dan larut dalam pekerjaan mereka, dan merasa kehilangan kesadaran terhadap waktu dan lingkungan sekitar.	Logis
	MW 3 → EE 16 Pekerjaan memiliki arti yang besar akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan memiliki arti yang besar cenderung terhubung secara emosional dengan tugas-tugas mereka, sehingga dapat terbawa suasana saat bekerja.	Logis
	MW 3 → EE 17 Pekerjaan memiliki arti yang besar akan meningkatkan perasaan Ssnang bekerja intens sulit melepaskan diri	Pekerjaan yang memiliki arti yang besar dapat menjadi pemicu untuk merasakan keseluruhan kepuasan dalam bekerja. Karyawan yang merasa pekerjaan mereka memiliki arti cenderung merasa senang dan terlibat secara intensif karena melihat makna dalam setiap tugas yang mereka lakukan.	Logis

4.4 Piktografis Logical Connection Framework WP→EE



Sumber : Data primer diolah, 2024

Logical Connection Framework WP→EE

No	Hubungan Antar Indikator	Logical Connection Framework	Koneksi Logik
1	WP 1 → EE 1 Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>) akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Keterkaitan bermakna, yang mencerminkan adanya keterlibatan emosional yang dalam dan signifikan terhadap pekerjaan, berkaitan dengan merasa ingin bekerja dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion atau hasrat yang kuat terhadap pekerjaannya, mereka cenderung merasa sangat ingin bekerja dan memberikan kontribusi yang maksimal. Ini dapat meningkatkan tingkat employee engagement karena pekerja tersebut secara sukarela terlibat dan berinvestasi secara emosional dalam tugas-tugas mereka.	Logis
	WP 1 → EE 2 Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>) akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Keterkaitan bermakna juga berkaitan dengan merasa penuh dengan energi dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion terhadap pekerjaannya, mereka cenderung merasa terdorong dan bertenaga untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Tingkat energi yang tinggi ini dapat membantu memelihara tingkat keterlibatan yang tinggi di tempat kerja, karena individu tersebut mampu memberikan kontribusi yang produktif dan bersemangat.	Logis
	WP 1 → EE 3 Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>) akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Keterkaitan bermakna dalam pekerjaan juga berkaitan dengan gigih dalam employee engagement. Passion terhadap pekerjaan seringkali memacu seseorang untuk tetap bertahan dan gigih menghadapi tantangan atau hambatan yang mungkin muncul. Keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan dapat mendorong seseorang untuk tetap berjuang dan tidak menyerah dalam mencapai tujuan-tujuan pekerjaan mereka.	Logis
	WP 1 → EE 4 Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>) akan meningkatkan waktu yang lama untuk bekerja	Keterkaitan bermakna juga berkaitan dengan perlu bekerja untuk waktu yang lama dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion terhadap pekerjaannya, mereka cenderung merasa bahwa pekerjaan tersebut layak untuk diperjuangkan dan diinvestasikan waktu yang panjang. Tingkat keterlibatan yang tinggi dapat mendorong individu untuk bertahan dan bekerja keras demi mencapai hasil yang diinginkan, bahkan dalam jangka waktu yang lebih lama.	Logis
	WP 1 → EE 5 Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>) akan meningkatkan ketangguhan mental pada diri	Keterkaitan bermakna dalam pekerjaan juga berkaitan dengan bermental tangguh dalam employee engagement. Passion terhadap pekerjaan sering kali memperkuat mental seseorang, membuat mereka lebih tahan terhadap tekanan dan tantangan di tempat kerja. Ketika seseorang merasa sangat terhubung dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki	Logis

	karyawan	kekuatan mental yang lebih besar untuk mengatasi rintangan dan menghadapi situasi yang menuntut, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat keterlibatan mereka.	
	WP 1 → EE 6 Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>) akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Keterkaitan bermakna dalam pekerjaan berkaitan dengan merasa memiliki kekuatan dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion terhadap pekerjaannya, mereka cenderung merasa kuat dan mampu mengatasi berbagai tantangan yang muncul. Rasa keterhubungan yang mendalam dengan pekerjaan dapat memberikan individu kepercayaan diri dan kekuatan untuk menghadapi situasi yang sulit, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat keterlibatan mereka di tempat kerja.	Logis
	WP 1 → EE 7 Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh perusahaan berkaitan dengan merasa pekerjaan yang penuh tantangan dalam employee engagement. Passion terhadap pekerjaan seringkali mendorong seseorang untuk terbuka terhadap pengalaman baru dan tantangan yang datang. Ketika seseorang merasa terhubung dengan pekerjaannya, mereka cenderung mencari cara untuk terus berkembang dan mencoba hal-hal baru yang ditawarkan oleh perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karena individu tersebut merasa didorong untuk terus berkembang dan berkontribusi.	Logis
	WP 1 → EE 8 Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Keterkaitan bermakna dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan yang memberi inspirasi dalam employee engagement. Passion terhadap pekerjaan seringkali terwujud dalam pekerjaan yang memberi inspirasi dan memiliki makna yang dalam bagi individu tersebut. Ketika seseorang merasa terhubung dengan pekerjaannya, mereka cenderung merasa terinspirasi untuk memberikan yang terbaik dan mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Hal ini dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karena individu tersebut merasa termotivasi dan terpanggil untuk berkontribusi secara maksimal.	Logis
	WP 1 → EE 9 Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>) akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Keterkaitan bermakna dalam pekerjaan berkaitan dengan merasa antusias terhadap pekerjaan dalam employee engagement. Passion terhadap pekerjaan seringkali menciptakan rasa antusiasme yang tinggi terhadap tugas-tugas dan proyek-proyek yang dijalani. Ketika seseorang merasa terhubung dengan pekerjaannya, mereka cenderung merasa sangat antusias dan bersemangat untuk bekerja. Hal ini dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karena individu tersebut merasa energik dan termotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.	Logis
	WP 1 → EE 10 Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>) akan meningkatkan	Keterkaitan bermakna dalam pekerjaan berkaitan dengan rasa bangga dengan pekerjaan dalam employee engagement. Passion terhadap pekerjaan seringkali menciptakan rasa bangga terhadap pencapaian dan kontribusi yang telah dilakukan. Ketika seseorang merasa	Logis

	perasaan bangga terhadap pekerjaan	terhubung dengan pekerjaannya, mereka cenderung merasa bangga dengan apa yang telah mereka capai dan bagaimana mereka telah berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karena individu tersebut merasa dihargai dan terikat secara emosional dengan pekerjaannya.	
	WP 1 → EE 11 Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Keterkaitan bermakna dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan yang bermakna dalam employee engagement. Passion terhadap pekerjaan seringkali berhubungan dengan memiliki pekerjaan yang dianggap bermakna dan memberikan dampak positif bagi individu tersebut serta masyarakat lebih luas. Ketika seseorang merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pekerjaan yang memberikan makna dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan, karena mereka merasa bahwa kontribusi mereka memiliki nilai yang signifikan.	Logis
	WP 1 → EE 12 Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>) akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Keterkaitan bermakna dalam pekerjaan berkaitan dengan waktu yang cepat berlalu saat bekerja dalam employee engagement. Passion terhadap pekerjaan seringkali membuat waktu terasa berjalan lebih cepat karena individu tersebut tenggelam dalam aktivitas yang mereka nikmati dan cintai. Ketika seseorang merasa terhubung dengan pekerjaannya, mereka cenderung merasa sangat terlibat dan fokus pada tugas-tugas yang dijalankan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karena individu tersebut lebih fokus dan tidak terganggu oleh perasaan bosan atau lelah.	Logis
	WP 1 → EE 13 Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Keterkaitan bermakna dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan yang mampu membuat seseorang lupa akan hal lain dalam employee engagement. Passion terhadap pekerjaan seringkali menghasilkan pengalaman aliran (flow experience) di mana individu sepenuhnya terfokus dan terlarut dalam tugas yang sedang mereka lakukan. Ketika seseorang merasa terhubung dengan pekerjaannya, mereka cenderung mengalami momen di mana mereka melupakan waktu dan hal-hal lain di sekitar mereka karena mereka sepenuhnya terfokus pada pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini menciptakan pengalaman yang memuaskan dan memperkuat keterlibatan karyawan di tempat kerja.	Logis
	WP 1 → EE 14 Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>) akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Keterkaitan bermakna dalam pekerjaan berkaitan dengan merasa luar biasa saat bekerja dalam employee engagement. Passion terhadap pekerjaan seringkali menciptakan perasaan positif yang mendalam ketika individu menyelesaikan tugas-tugas yang mereka nikmati dan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya. Ketika seseorang merasa	Logis

		terhubung dengan pekerjaannya, mereka cenderung merasa puas dan bangga dengan pencapaian yang mereka raih, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan secara keseluruhan.	
	WP 1 → EE 15 Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>) akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Keterkaitan bermakna dalam pekerjaan berkaitan dengan tenggelam dalam pekerjaan dalam employee engagement. Passion terhadap pekerjaan seringkali menyebabkan individu terlarut sepenuhnya dalam tugas-tugas mereka. Ketika seseorang merasa terhubung dengan pekerjaannya secara emosional, mereka cenderung menyerap diri dalam pekerjaan tersebut dengan penuh semangat dan fokus. Mereka merasa senang dan puas saat tenggelam dalam pekerjaan karena mereka menemukan kepuasan dan pencapaian dalam melakukan tugas-tugas yang mereka sukai.	Logis
	WP 1 → EE 16 Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>) akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Keterkaitan bermakna dalam pekerjaan berkaitan dengan terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement. Passion terhadap pekerjaan seringkali menciptakan suasana kerja yang positif dan energik di sekitar individu tersebut. Ketika seseorang merasa terhubung dengan pekerjaannya, mereka cenderung menuliri semangat dan antusiasme kepada rekan-rekan kerja mereka. Mereka terlibat dalam menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan membangun kolaborasi yang kuat, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan produktivitas tim secara keseluruhan.	Logis
	WP 1 → EE 17 Keterkaitan bermakna (<i>Meaningful connection</i>) akan meningkatkan perasaan Senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Keterkaitan bermakna dalam pekerjaan berkaitan dengan senang bekerja intens dan sulit melepaskan diri dalam employee engagement. Passion terhadap pekerjaan seringkali membuat individu merasa senang dan bersemangat untuk melakukan tugas-tugas yang menantang. Ketika seseorang merasa terhubung dengan pekerjaannya, mereka cenderung merasa sulit untuk berhenti bekerja karena mereka menikmati apa yang mereka lakukan. Mereka merasa terdorong untuk bekerja dengan keras dan mencapai hasil yang memuaskan, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka di tempat kerja.	Logis
2	WP 2 → EE 1 Dorongan internal (<i>Internal drive</i>) akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Dorongan internal, yang merupakan motivasi intrinsik yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, berkaitan dengan merasa ingin bekerja dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion terhadap pekerjaannya, dorongan internal tersebut mendorong mereka untuk aktif terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa antusias dan termotivasi untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan karena mereka memiliki ketertarikan yang dalam terhadap bidang atau proyek yang sedang mereka kerjakan.	Logis

	WP 2 → EE 2 Dorongan internal (<i>Internal drive</i>) akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Dorongan internal, yang merupakan energi yang berasal dari dalam diri individu, berkaitan dengan merasa penuh dengan energi dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion terhadap pekerjaannya, dorongan internal tersebut memberi mereka energi ekstra yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan efektif. Mereka merasa segar dan penuh semangat dalam melakukan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan keterlibatan mereka di tempat kerja.	Logis
	WP 2 → EE 3 Dorongan internal (<i>Internal drive</i>) akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Dorongan internal, yang mencakup ketekunan dan tekad yang kuat, berkaitan dengan gigih dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion terhadap pekerjaannya, dorongan internal tersebut mendorong mereka untuk tetap bertahan dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan atau tantangan. Mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka dan bersedia untuk bekerja keras demi mencapai tujuan yang mereka tetapkan.	Logis
	WP 2 → EE 4 Dorongan internal (<i>Internal drive</i>) akan meningkatkan waktu yang lama untuk bekerja	Dorongan internal, yang mencakup ketahanan dan keuletan dalam menghadapi waktu yang panjang, berkaitan dengan perlunya bekerja untuk waktu yang lama dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion terhadap pekerjaannya, dorongan internal tersebut memotivasi mereka untuk tetap fokus dan tekun dalam bekerja, bahkan ketika pekerjaan tersebut membutuhkan waktu yang lama untuk diselesaikan. Mereka merasa bahwa waktu yang diinvestasikan dalam pekerjaan tersebut adalah nilai yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dan kepuasan pribadi.	Logis
	WP 2 → EE 5 Dorongan internal (<i>Internal drive</i>) akan meningkatkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Dorongan internal, yang mencakup kekuatan mental dan emosional dalam menghadapi tekanan dan tantangan, berkaitan dengan bermental tangguh dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion terhadap pekerjaannya, dorongan internal tersebut membantu mereka untuk tetap tenang dan berpikir jernih dalam menghadapi situasi yang sulit di tempat kerja. Mereka mampu mengatasi stres dan tekanan dengan baik, sehingga dapat tetap fokus dan produktif dalam melakukan tugas-tugas mereka.	Logis
	WP 2 → EE 6 Dorongan internal (<i>Internal drive</i>) akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Dorongan internal, yang merupakan motivasi intrinsik yang kuat, berkaitan dengan merasa memiliki kekuatan dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion terhadap pekerjaannya, dorongan internal tersebut memberi mereka rasa percaya diri dan kekuatan untuk menghadapi tantangan yang mungkin timbul di tempat kerja. Mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang ditetapkan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka di lingkungan kerja.	Logis

	WP 2 → EE 7 Dorongan internal (<i>Internal drive</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh perusahaan, yang merupakan bagian dari eksplorasi dan pengembangan diri, berkaitan dengan merasa pekerjaan penuh tantangan dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion terhadap pekerjaannya, mereka cenderung mencari tantangan baru dan peluang untuk tumbuh dan berkembang. Dorongan untuk belajar dan mencoba hal-hal baru mendorong mereka untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan yang menantang, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka di tempat kerja.	Logis
	WP 2 → EE 8 Dorongan internal (<i>Internal drive</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Dorongan internal, yang mendorong individu untuk mengejar minat dan keinginan mereka, berkaitan dengan pekerjaan yang memberi inspirasi dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion terhadap pekerjaannya, dorongan internal tersebut mendorong mereka untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan minat dan nilai-nilai pribadi mereka. Mereka merasa terinspirasi oleh pekerjaan mereka karena pekerjaan tersebut sesuai dengan tujuan dan aspirasi hidup mereka, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka di tempat kerja.	Logis
	WP 2 → EE 9 Dorongan internal (<i>Internal drive</i>) akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Dorongan internal, yang mencakup antusiasme dan semangat yang tinggi, berkaitan dengan merasa antusias terhadap pekerjaan dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion terhadap pekerjaannya, dorongan internal tersebut mendorong mereka untuk menjalani setiap tugas dengan semangat dan antusiasme yang tinggi. Mereka merasa senang dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, yang meningkatkan keterlibatan mereka di tempat kerja.	Logis
	WP 2 → EE 10 Dorongan internal (<i>Internal drive</i>) akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Dorongan internal, yang mencakup rasa bangga dan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan, berkaitan dengan bangga dengan pekerjaan dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion terhadap pekerjaannya, dorongan internal tersebut membuat mereka merasa bangga dengan pencapaian mereka dan dampak positif yang mereka berikan melalui pekerjaan mereka. Rasa bangga ini meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka di tempat kerja, karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai dan arti yang penting.	Logis
	WP 2 → EE 11 Dorongan internal (<i>Internal drive</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh	Dorongan internal, yang merupakan motivasi intrinsik yang kuat, berkaitan dengan pekerjaan yang bermakna dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion terhadap pekerjaannya, dorongan internal tersebut mendorong mereka untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai dan minat pribadi mereka. Pekerjaan yang dirasakan bermakna	Logis

	makna	memberikan kepuasan psikologis dan memberi mereka perasaan bahwa mereka memberikan kontribusi yang berarti, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka di tempat kerja.	
	WP 2 → EE 12 Dorongan internal (<i>Internal drive</i>) akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Dorongan internal, yang melibatkan keinginan dan semangat untuk bekerja, berkaitan dengan waktu yang cepat berlalu saat bekerja dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion terhadap pekerjaannya, mereka cenderung terlibat sepenuh hati dalam tugas-tugas mereka. Ketika seseorang terlibat dengan pekerjaan yang mereka nikmati, mereka seringkali merasakan terlena, di mana waktu berlalu dengan cepat karena mereka sepenuhnya terfokus dan terlibat dalam aktivitas mereka.	Logis
	WP 2 → EE 13 Dorongan internal (<i>Internal drive</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Dorongan internal, yang mencakup fokus dan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan, berkaitan dengan pekerjaan yang mampu membuat seseorang lupa akan hal lain dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion terhadap pekerjaannya, mereka cenderung terfokus sepenuhnya pada tugas-tugas mereka. Ketika mereka dalam keadaan aliran (flow), mereka dapat kehilangan perasaan waktu dan lupa akan hal-hal di luar pekerjaan karena mereka sepenuhnya terlibat dalam aktivitas mereka.	Logis
	WP 2 → EE 14 Dorongan internal (<i>Internal drive</i>) akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Dorongan internal, yang mencakup kepuasan dan kegembiraan dalam melakukan pekerjaan, berkaitan dengan merasa luar biasa saat bekerja dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion terhadap pekerjaannya, mereka sering merasakan kepuasan yang mendalam ketika mereka terlibat dalam tugas-tugas yang mereka nikmati. Sensasi ini membuat mereka merasa luar biasa dan memperkuat keterlibatan mereka di tempat kerja.	Logis
	WP 2 → EE 15 Dorongan internal (<i>Internal drive</i>) akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Dorongan internal yang kuat dalam bekerja cenderung mengarah pada fenomena tenggelam dan larut dalam pekerjaan dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki passion yang tinggi terhadap pekerjaannya, dorongan internal yang kuat mendorong mereka untuk sepenuhnya terlibat dan fokus pada tugas-tugas mereka. Mereka cenderung merespons tugas-tugas dengan intensitas yang tinggi dan secara sukarela menyelam ke dalam pekerjaan mereka, sehingga menciptakan tingkat keterlibatan yang dalam dalam employee engagement.	Logis
	WP 2 → EE 16 Dorongan internal (<i>Internal drive</i>) akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Dorongan internal yang kuat juga dapat menyebabkan individu terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement. Ketika seseorang sangat passionate terhadap pekerjaannya, mereka cenderung merasakan kegembiraan dan kepuasan yang mendalam saat bekerja. Hal ini dapat menyebabkan mereka terbawa oleh suasana pekerjaan, di mana mereka merasa sepenuhnya terhubung dengan pekerjaan mereka dan menikmati setiap momen yang mereka	Logis

		habiskan dalam tugas-tugas mereka.	
	WP 2 → EE 17 Dorongan internal (<i>Internal drive</i>) akan meningkatkan perasaan Senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Dorongan internal yang kuat terhadap pekerjaan sering kali membuat seseorang senang bekerja intens dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan, yang merupakan aspek penting dalam employee engagement. Individu yang memiliki passion terhadap pekerjaan mereka cenderung merasakan kepuasan yang mendalam ketika mereka benar-benar terlibat dalam tugas-tugas mereka. Hal ini membuat mereka enggan untuk melepaskan diri dari pekerjaan, karena mereka merasa terhubung secara emosional dengan apa yang mereka lakukan, sehingga menciptakan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam employee engagement.	Logis
3	WP 3 → EE 1 Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>) akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Ketika seseorang larut dalam pekerjaannya, mereka cenderung merasakan dorongan yang kuat untuk terus bekerja. Fenomena ini berkaitan dengan merasa ingin bekerja dalam employee engagement karena ketika seseorang sepenuhnya terlibat dan fokus pada pekerjaannya, mereka merasa termotivasi untuk terus melakukan tugas-tugas yang diberikan.	Logis
	WP 3 → EE 2 Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>) akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Ketika seseorang larut dalam pekerjaannya, mereka seringkali merasa terisi energi dan semangat yang tinggi. Ini berkaitan dengan merasa penuh dengan energy dalam employee engagement karena ketika seseorang sangat terlibat dalam pekerjaannya, mereka cenderung merasakan dorongan energi yang membuat mereka bersemangat dan produktif.	Logis
	WP 3 → EE 3 Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>) akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Orang yang larut dalam pekerjaannya biasanya menunjukkan tingkat ketekunan dan ketahanan yang tinggi terhadap tugas-tugas yang dihadapi. Fenomena ini berkaitan dengan gigih dalam employee engagement karena ketika seseorang benar-benar terlibat dalam pekerjaannya, mereka cenderung bertekad untuk mengatasi hambatan dan kesulitan dengan kemauan yang kuat.	Logis
	WP 3 → EE 4 Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>) akan meningkatkan waktu yang lama untuk bekerja	Ketika seseorang larut dalam pekerjaannya, mereka mungkin merasa perlu untuk bekerja dalam waktu yang lama untuk menyelesaikan tugas-tugas atau proyek-proyek yang mereka kerjakan. Hal ini berkaitan dengan perlu bekerja untuk waktu yang lama dalam employee engagement karena tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan seringkali menghasilkan komitmen untuk menginvestasikan waktu dan usaha yang lebih besar untuk mencapai hasil yang diinginkan	Logis
	WP 3 → EE 5 Larut dalam pekerjaan (<i>Work</i>	Ketika seseorang larut dalam pekerjaannya, mereka sering kali menghadapi berbagai tantangan dan situasi yang menuntut. Ini dapat memperkuat mental mereka, membuat mereka	Logis

	<i>absorption</i>) akan meningkatkan ketangguhan mental pada diri karyawan	lebih tangguh dalam menghadapi tekanan dan kesulitan. Fenomena ini berkaitan dengan bermental tangguh dalam employee engagement karena orang yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung mengembangkan ketahanan mental yang kuat untuk menghadapi segala macam tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja.	
	WP 3 → EE 6 Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>) akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Orang yang larut dalam pekerjaannya seringkali merasa memiliki kekuatan dan kepercayaan diri yang besar terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas dan mencapai tujuan. Ini berkaitan dengan merasa memiliki kekuatan dalam employee engagement karena tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan dapat meningkatkan rasa percaya diri seseorang dan keyakinan akan kemampuan mereka untuk berhasil	Logis
	WP 3 → EE 7 Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Ketika seseorang larut dalam pekerjaannya, mereka cenderung terbuka untuk belajar hal-hal baru dan menghadapi tantangan yang diberikan oleh perusahaan. Fenomena ini berkaitan dengan merasa pekerjaan yang penuh tantangan dalam employee engagement karena orang yang sangat terlibat dalam pekerjaannya biasanya mencari kesempatan untuk mengembangkan diri mereka sendiri dan menerima tantangan baru dengan antusiasme.	Logis
	WP 3 → EE 8 Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Ketika seseorang larut dalam pekerjaannya, mereka sering kali mendapatkan inspirasi dari tugas-tugas yang mereka kerjakan dan lingkungan kerja di sekitar mereka. Fenomena ini berkaitan dengan pekerjaan yang memberi inspirasi dalam employee engagement karena tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan dapat memicu rasa inspirasi dan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik dan memberikan kontribusi yang berarti.	Logis
	WP 3 → EE 9 Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>) akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Ketika seseorang larut dalam pekerjaannya, mereka cenderung merasa sangat antusias terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Fenomena ini berkaitan dengan employee engagement karena tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan sering kali beriringan dengan tingkat antusiasme yang tinggi pula. Orang yang sangat terlibat dalam pekerjaan cenderung menunjukkan tingkat antusiasme yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka dan memiliki dorongan internal yang kuat untuk melakukan pekerjaan dengan baik.	Logis
	WP 3 → EE 10 Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>) akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Ketika seseorang larut dalam pekerjaannya, mereka cenderung merasa bangga dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Fenomena ini berkaitan dengan employee engagement karena tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan sering kali memunculkan rasa kepuasan dan kebanggaan atas pencapaian yang telah diraih. Orang yang sangat terlibat dalam pekerjaan cenderung memiliki tingkat kebanggaan yang tinggi terhadap kontribusi	Logis

		yang mereka berikan dan hasil kerja yang mereka capai.	
	WP 3 → EE 11 Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Ketika seseorang larut dalam pekerjaannya, mereka cenderung merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna dan tujuan yang penting bagi mereka. Fenomena ini berkaitan dengan employee engagement karena tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan sering kali berarti bahwa seseorang merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki nilai dan dampak yang signifikan, baik bagi diri mereka sendiri maupun bagi orang lain. Orang yang sangat terlibat dalam pekerjaan cenderung mencari makna dalam tugas-tugas mereka dan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti yang dalam.	Logis
	WP 3 → EE 12 Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>) akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Ketika seseorang larut dalam pekerjaannya, mereka seringkali kehilangan pemahaman akan waktu karena terlalu fokus dan terlibat dalam tugas-tugas mereka. Fenomena ini berkaitan dengan employee engagement karena tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan sering kali menyebabkan seseorang merasa seperti waktu berlalu dengan cepat saat mereka bekerja. Orang yang sangat terlibat dalam pekerjaan cenderung merasa begitu terlibat dalam tugas-tugas mereka sehingga mereka melupakan waktu dan tidak menyadari berapa lama mereka sudah bekerja.	Logis
	WP 3 → EE 13 Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Ketika seseorang larut dalam pekerjaannya, mereka seringkali terlalu terfokus pada tugas-tugas mereka sehingga lupa pada hal-hal lain di sekitar mereka. Fenomena ini berkaitan dengan employee engagement karena tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan sering kali menyebabkan seseorang merasa begitu terfokus pada pekerjaan mereka sehingga mereka melupakan hal-hal lain yang tidak langsung terkait dengan tugas-tugas mereka. Orang yang sangat terlibat dalam pekerjaan cenderung menyerap diri dalam tugas-tugas mereka sehingga mereka mungkin lupa pada waktu, lingkungan sekitar, atau hal-hal lain yang tidak langsung terkait dengan pekerjaan	Logis
	WP 3 → EE 14 Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>) akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Ketika seseorang larut dalam pekerjaannya, mereka cenderung merasa luar biasa atau sangat istimewa saat sedang bekerja. Fenomena ini berkaitan dengan employee engagement karena tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan sering kali menghasilkan perasaan kepuasan dan pencapaian yang luar biasa. Orang yang sangat terlibat dalam pekerjaan cenderung merasa bangga dan senang dengan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, yang kemudian memunculkan perasaan luar biasa saat mereka bekerja	Logis
	WP 3 → EE 15	Ketika seseorang larut dalam pekerjaannya, mereka cenderung tenggelam atau benar-benar	Logis

	Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>) akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	terfokus pada pekerjaan tersebut. Fenomena ini berkaitan dengan employee engagement karena tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan sering kali membuat seseorang tenggelam dalam tugas-tugas mereka dengan begitu dalam sehingga mereka kehilangan kesadaran akan waktu dan lingkungan sekitar. Orang yang sangat terlibat dalam pekerjaan cenderung menyerap diri dalam pekerjaan mereka dengan begitu dalam sehingga sulit bagi mereka untuk terganggu oleh hal-hal di sekitar mereka.	
	WP 3 → EE 16 Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>) akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Ketika seseorang larut dalam pekerjaannya, mereka cenderung terbawa suasana atau atmosfer pekerjaan saat sedang bekerja. Fenomena ini berkaitan dengan employee engagement karena tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan sering kali membuat seseorang begitu terikat emosional dengan pekerjaan mereka sehingga mereka merasakan suasana yang ada di tempat kerja. Orang yang sangat terlibat dalam pekerjaan cenderung merasakan energi dan suasana yang ada di lingkungan kerja mereka dengan begitu kuat sehingga mereka merasa terbawa olehnya saat sedang bekerja.	Logis
	WP 3 → EE 17 Larut dalam pekerjaan (<i>Work absorption</i>) akan meningkatkan perasaan Senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Ketika seseorang larut dalam pekerjaannya, mereka cenderung senang bekerja intens dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan tersebut. Fenomena ini berkaitan dengan employee engagement karena tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan sering kali membuat seseorang merasa senang dan puas saat mereka bekerja dengan intensitas yang tinggi. Orang yang sangat terlibat dalam pekerjaan cenderung merasa terikat dengan tugas-tugas mereka dengan begitu kuat sehingga sulit bagi mereka untuk berhenti atau melepaskan diri dari pekerjaan, bahkan ketika mereka sudah berada di luar jam kerja.	Logis
4	WP 4 → EE 1 Rasa riang (<i>Joy</i>) akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Rasa riang yang dirasakan ketika seseorang sedang bekerja dapat menjadi indikasi dari tingkat work passion yang tinggi. Ketika seseorang merasa riang, mereka cenderung memiliki keinginan kuat untuk terlibat dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini berkaitan dengan employee engagement karena kegembiraan dan kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan tersebut mendorong seseorang untuk aktif berpartisipasi dan memberikan kontribusi yang maksimal di tempat kerja.	Logis
	WP 4 → EE 2 Rasa riang (<i>Joy</i>) akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Rasa riang seringkali membawa energi positif yang tinggi, yang memengaruhi tingkat keterlibatan seseorang dalam pekerjaan. Ketika seseorang merasa gembira, mereka cenderung memiliki tingkat energi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ini berkaitan dengan employee engagement karena energi yang tinggi tersebut membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta membuat individu lebih terlibat dalam	Logis

		pekerjaan mereka.	
	WP 4 → EE 3 Rasa riang (<i>Joy</i>) akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Rasa riang dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk tetap gigih dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Ketika seseorang merasa riang, mereka cenderung memiliki semangat dan kegigihan yang tinggi untuk mengatasi hambatan dan mencapai tujuan mereka. Hal ini berkaitan dengan employee engagement karena tingkat keteguhan hati dan kegigihan yang tinggi tersebut membantu menjaga tingkat keterlibatan dan produktivitas dalam jangka panjang.	Logis
	WP 4 → EE 4 Rasa riang (<i>Joy</i>) akan meningkatkan waktu yang lama untuk bekerja	Rasa riang yang dirasakan ketika seseorang sedang bekerja dapat membuat mereka lebih bersedia untuk berkomitmen dalam jangka waktu yang lama. Ketika seseorang merasa gembira dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung tidak keberatan untuk bekerja keras dan bertahan dalam situasi yang menuntut. Hal ini berkaitan dengan employee engagement karena tingkat keterlibatan yang tinggi mendorong seseorang untuk tetap berkontribusi dan terlibat dalam pekerjaan mereka dalam jangka waktu yang panjang.	Logis
	WP 4 → EE 5 Rasa riang (<i>Joy</i>) akan meningkatkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Rasa riang dapat menjadi sumber kekuatan mental bagi seseorang dalam menghadapi tekanan dan tantangan di tempat kerja. Ketika seseorang merasa riang, mereka cenderung memiliki ketahanan mental yang kuat dan mampu mengatasi stres atau hambatan yang mungkin muncul. Hal ini berkaitan dengan employee engagement karena memiliki mental yang tangguh membantu seseorang untuk tetap fokus, produktif, dan terlibat dalam pekerjaan mereka meskipun dihadapkan pada situasi yang sulit.	Logis
	WP 4 → EE 6 Rasa riang (<i>Joy</i>) akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Rasa riang yang dirasakan ketika seseorang sedang bekerja dapat memberikan mereka rasa memiliki kekuatan dan kemampuan untuk mengatasi tantangan. Ketika seseorang merasa gembira dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki keyakinan diri yang tinggi dan merasa mampu menghadapi segala situasi dengan baik. Hal ini berkaitan dengan employee engagement karena rasa percaya diri dan kekuatan internal yang tinggi membantu seseorang untuk tetap terlibat dan berkontribusi secara maksimal di tempat kerja.	Logis
	WP 4 → EE 7 Rasa riang (<i>Joy</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Ketika seseorang memiliki work passion, mereka cenderung merasa terdorong untuk terus belajar dan mencoba hal-hal baru yang ditawarkan oleh perusahaan. Hal ini dapat memberikan mereka rasa pekerjaan yang penuh tantangan karena mereka selalu berada di jalur pengembangan dan pertumbuhan pribadi. Ini berkaitan dengan employee engagement karena tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan membuat seseorang tetap terlibat dan bersemangat untuk mencapai tujuan mereka.	Logis

	WP 4 → EE 8 Rasa riang (<i>Joy</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Rasa riang yang dirasakan ketika seseorang sedang bekerja dapat menjadi indikasi bahwa pekerjaan tersebut memberi mereka inspirasi dan kepuasan yang mendalam. Ketika seseorang merasa gembira dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menemukan makna dan tujuan dalam apa yang mereka lakukan, yang dapat menjadi sumber inspirasi bagi mereka. Hal ini berkaitan dengan employee engagement karena pekerjaan yang memberi inspirasi membantu menjaga tingkat keterlibatan dan komitmen seseorang terhadap pekerjaan mereka.	Logis
	WP 4 → EE 9 Rasa riang (<i>Joy</i>) akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Rasa riang dapat menghasilkan perasaan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan. Ketika seseorang merasa senang dan gembira dengan apa yang mereka lakukan, mereka cenderung memiliki semangat dan antusiasme yang tinggi untuk terlibat dan berkontribusi secara maksimal. Hal ini berkaitan dengan employee engagement karena tingkat antusiasme yang tinggi membantu menjaga tingkat keterlibatan dan produktivitas di tempat kerja.	Logis
	WP 4 → EE 10 Rasa riang (<i>Joy</i>) akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Ketika seseorang merasa riang dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka cenderung merasa bangga dengan hasil yang mereka capai. Rasa bangga ini dapat menjadi dorongan tambahan untuk terus berkinerja baik dan memberikan kontribusi positif di tempat kerja. Ini berkaitan dengan employee engagement karena rasa bangga dengan pekerjaan dapat memotivasi seseorang untuk tetap terlibat dan berusaha keras untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan mereka.	Logis
	WP 4 → EE 11 Rasa riang (<i>Joy</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Rasa riang yang dirasakan saat seseorang sedang bekerja sering kali terkait dengan perasaan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna dan tujuan yang dalam bagi mereka. Ketika seseorang merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka cenderung melihatnya sebagai lebih dari sekadar tugas, tetapi sebagai bagian dari pemenuhan tujuan dan nilai-nilai yang mereka miliki. Hal ini berkaitan dengan employee engagement karena pekerjaan yang dirasakan memiliki makna dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaan mereka.	Logis
	WP 4 → EE 12 Rasa riang (<i>Joy</i>) akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Rasa riang yang terkait dengan pekerjaan juga sering kali menyebabkan seseorang kehilangan pemahaman tentang waktu karena mereka terlalu fokus dan terlibat dalam aktivitas pekerjaan mereka. Ketika seseorang merasa begitu terlibat dan bersemangat dengan pekerjaan mereka, waktu dapat terasa berlalu dengan cepat karena mereka menikmati setiap	Logis

		momen dan tidak terganggu oleh kesadaran akan waktu. Hal ini berkaitan dengan employee engagement karena waktu yang terasa cepat berlalu saat bekerja adalah tanda dari tingkat keterlibatan yang tinggi dan fokus yang kuat pada pekerjaan.	
	WP 4 → EE 13 Rasa riang (<i>Joy</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Rasa riang yang dirasakan saat seseorang sedang bekerja juga dapat menyebabkan mereka terfokus sepenuhnya pada pekerjaan tersebut dan melupakan hal-hal lain di sekitar mereka. Ketika seseorang begitu terlibat dalam pekerjaan hingga membuat mereka lupa akan hal-hal di sekitarnya, hal ini menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan. Ini berkaitan dengan employee engagement karena kemampuan untuk sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan, serta membantu menjaga tingkat keterlibatan yang tinggi di tempat kerja.	Logis
	WP 4 → EE 14 Rasa riang (<i>Joy</i>) akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Rasa riang yang terkait dengan pekerjaan seringkali membuat seseorang merasa luar biasa atau istimewa saat mereka sedang bekerja. Ketika seseorang merasa bahagia dan bersemangat dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka cenderung mencapai tingkat kinerja yang tinggi dan menghasilkan hasil yang luar biasa. Perasaan ini mengindikasikan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan, di mana individu merasa puas dan bermakna dengan apa yang mereka lakukan. Hal ini penting dalam employee engagement karena keterlibatan yang tinggi sering kali berdampak positif pada kinerja individu dan keseluruhan organisasi.	Logis
	WP 4 → EE 15 Rasa riang (<i>Joy</i>) akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Rasa riang yang terkait dengan pekerjaan juga dapat menyebabkan seseorang tenggelam dalam pekerjaan tersebut. Ketika seseorang merasa sangat bahagia dan bersemangat dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung terfokus sepenuhnya pada tugas yang ada dan kehilangan pemahaman tentang waktu atau lingkungan sekitar. Mereka terlibat secara emosional dan mental dalam pekerjaan, yang mengarah pada tingkat keterlibatan yang tinggi dalam employee engagement.	Logis
	WP 4 → EE 16 Rasa riang (<i>Joy</i>) akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Rasa riang yang dirasakan saat bekerja seringkali membuat seseorang terbawa suasana dan atmosfer kerja. Mereka merasa senang dan bersemangat saat bekerja, dan ini tercermin dalam sikap dan energi positif yang mereka bawa ke dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan membangkitkan semangat bagi individu lain di sekitarnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas dalam employee engagement.	Logis
	WP 4 → EE 17	Rasa riang yang terkait dengan pekerjaan juga dapat menyebabkan seseorang merasa senang	Logis

	Rasa riang (<i>Joy</i>) akan meningkatkan perasaan Senang bekerja intens sulit melepaskan diri	untuk bekerja secara intensif dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan tersebut. Ketika seseorang merasa bahagia dan bersemangat dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung terlibat secara maksimal dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang terbaik. Meskipun sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan, hal ini mencerminkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam employee engagement.	
5	WP 5 → EE 1 Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>) akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Perasaan memiliki energi yang tinggi seringkali mendorong seseorang untuk merasa ingin bekerja. Ketika seseorang merasa bertenaga dan penuh semangat, mereka cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk terlibat dalam aktivitas kerja. Energinya yang tinggi mendorong mereka untuk mencari kesempatan untuk bekerja dan berkontribusi, sehingga menciptakan keterlibatan yang kuat dalam employee engagement.	Logis
	WP 5 → EE 2 Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>) akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Perasaan memiliki energi yang tinggi juga berkaitan dengan merasa penuh dengan energi dalam employee engagement. Ketika seseorang merasa energik, mereka cenderung memiliki daya tahan fisik dan mental yang tinggi, sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan produktif. Energinya yang melimpah menciptakan suasana kerja yang dinamis dan membangkitkan semangat, yang penting untuk menciptakan keterlibatan yang tinggi dalam employee engagement.	Logis
	WP 5 → EE 3 Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>) akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Perasaan memiliki energi juga berhubungan dengan sifat gigih dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki energi yang tinggi, mereka cenderung memiliki ketahanan yang kuat terhadap tantangan dan hambatan yang mungkin muncul dalam pekerjaan. Mereka akan terus bekerja keras dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan, sehingga menciptakan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam employee engagement.	Logis
	WP 5 → EE 4 Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>) akan meningkatkan waktu yang lama untuk bekerja	Perasaan memiliki energi yang tinggi juga dapat mendorong seseorang untuk bersedia bekerja untuk waktu yang lama. Ketika seseorang merasa bertenaga dan penuh semangat, mereka cenderung memiliki kesediaan untuk menginvestasikan waktu dan usaha ekstra untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mencerminkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam employee engagement, di mana individu merasa terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan mereka.	Logis
	WP 5 → EE 5 Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>) akan meningkatkan	Perasaan memiliki energi yang tinggi seringkali berhubungan dengan memiliki mental yang tangguh dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki energi yang tinggi, mereka cenderung memiliki ketahanan mental yang kuat terhadap tekanan dan stres di tempat kerja.	Logis

	ketangguhan mental pada diri karyawan	Mereka mampu menghadapi tantangan dengan keberanian dan keteguhan hati, serta tetap fokus pada tujuan mereka. Energinya yang tinggi memberikan dorongan tambahan untuk mengatasi hambatan, yang menciptakan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam employee engagement.	
	WP 5 → EE 6 Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>) akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Perasaan memiliki energi yang tinggi juga berkaitan dengan merasa memiliki kekuatan dalam employee engagement. Ketika seseorang merasa bertenaga dan penuh semangat, mereka cenderung memiliki keyakinan diri yang kuat dalam kemampuan mereka untuk mengatasi tugas-tugas yang sulit dan mencapai tujuan mereka. Mereka merasa memiliki kekuatan internal yang memotivasi mereka untuk terus maju dan berkembang dalam pekerjaan mereka, yang secara keseluruhan meningkatkan keterlibatan dalam employee engagement.	Logis
	WP 5 → EE 7 Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh perusahaan seringkali berkaitan dengan merasa pekerjaan penuh tantangan dalam employee engagement. Ketika seseorang aktif mencari peluang untuk belajar dan mengembangkan diri mereka, mereka cenderung mencari tugas-tugas yang menantang dan memperluas batas kemampuan mereka. Perasaan tertantang dan terpacu untuk terus berkembang secara profesional menciptakan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam employee engagement.	Logis
	WP 5 → EE 8 Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Perasaan memiliki energi yang tinggi juga bisa berkaitan dengan pekerjaan yang memberi inspirasi dalam employee engagement. Ketika seseorang merasa bertenaga dan penuh semangat, mereka cenderung mencari pekerjaan yang memberikan makna dan tujuan yang kuat bagi mereka. Pekerjaan yang memberi inspirasi dapat memicu dorongan internal untuk terlibat secara maksimal dalam pekerjaan mereka, sehingga menciptakan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam employee engagement.	Logis
	WP 5 → EE 9 Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>) akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Perasaan memiliki energi yang tinggi seringkali berhubungan dengan merasa antusias terhadap pekerjaan dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki energi yang tinggi, mereka cenderung merasa bersemangat dan antusias untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Mereka menemukan kepuasan dan kegembiraan dalam melakukan tugas-tugas mereka, yang secara keseluruhan meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam employee engagement.	Logis
	WP 5 → EE 10 Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>) akan meningkatkan perasaan	Perasaan memiliki energi yang tinggi juga berkaitan dengan rasa bangga dengan pekerjaan dalam employee engagement. Ketika seseorang merasa bertenaga dan produktif, mereka cenderung merasa bangga dengan hasil kerja mereka dan pencapaian yang telah mereka raih.	Logis

	bangga terhadap pekerjaan	Rasa bangga ini dapat memperkuat motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dalam employee engagement	
	WP 5 → EE 11 Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Perasaan memiliki energi yang tinggi juga bisa berkaitan dengan pekerjaan yang bermakna dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki energi yang tinggi, mereka cenderung mencari pekerjaan yang memberikan makna dan tujuan yang kuat bagi mereka. Pekerjaan yang bermakna memberikan dorongan tambahan untuk terlibat secara maksimal dalam pekerjaan, karena mereka melihat nilai dan dampak positif dari apa yang mereka lakukan, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dalam employee engagement.	Logis
	WP 5 → EE 12 Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>) akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Perasaan memiliki energi yang tinggi seringkali berhubungan dengan waktu yang terasa cepat berlalu saat bekerja dalam employee engagement. Ketika seseorang merasa produktif dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung terbuai oleh aliran pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat. Pengalaman ini mencerminkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam employee engagement, di mana individu sepenuhnya terfokus dan terlibat dalam tugas-tugas mereka.	Logis
	WP 5 → EE 13 Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>) akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Perasaan memiliki energi yang tinggi seringkali berkaitan dengan kemampuan pekerjaan untuk membuat seseorang lupa akan hal lain dalam employee engagement. Ketika seseorang sangat terfokus dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan yang mereka lakukan, energi mereka dapat terfokus sepenuhnya pada tugas tersebut. Hal ini dapat menyebabkan mereka "melupakan" hal-hal di luar pekerjaan karena mereka sepenuhnya terlibat dalam aktivitas yang sedang mereka kerjakan. Tingkat keterlibatan yang tinggi ini mencerminkan tingkat work passion yang kuat.	Logis
	WP 5 → EE 14 Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>) akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Perasaan memiliki energi yang tinggi seringkali berkaitan dengan merasa luar biasa saat bekerja dalam employee engagement. Ketika seseorang merasa berenergi dan bertenaga, mereka cenderung menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan merasa puas dengan pencapaian mereka. Merasa luar biasa saat bekerja mencerminkan adanya hubungan yang kuat antara energi yang tinggi dan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.	Logis
	WP 5 → EE 15 Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>) akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Perasaan memiliki energi yang tinggi juga bisa berkaitan dengan tenggelam dalam pekerjaan dalam employee engagement. Ketika seseorang merasa energik, mereka cenderung terlibat secara mendalam dalam tugas-tugas mereka, sehingga mereka "tenggelam" dalam pekerjaan tersebut. Mereka fokus sepenuhnya pada pekerjaan mereka dan tidak mudah terganggu oleh hal-hal lain. Hal ini mencerminkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.	Logis

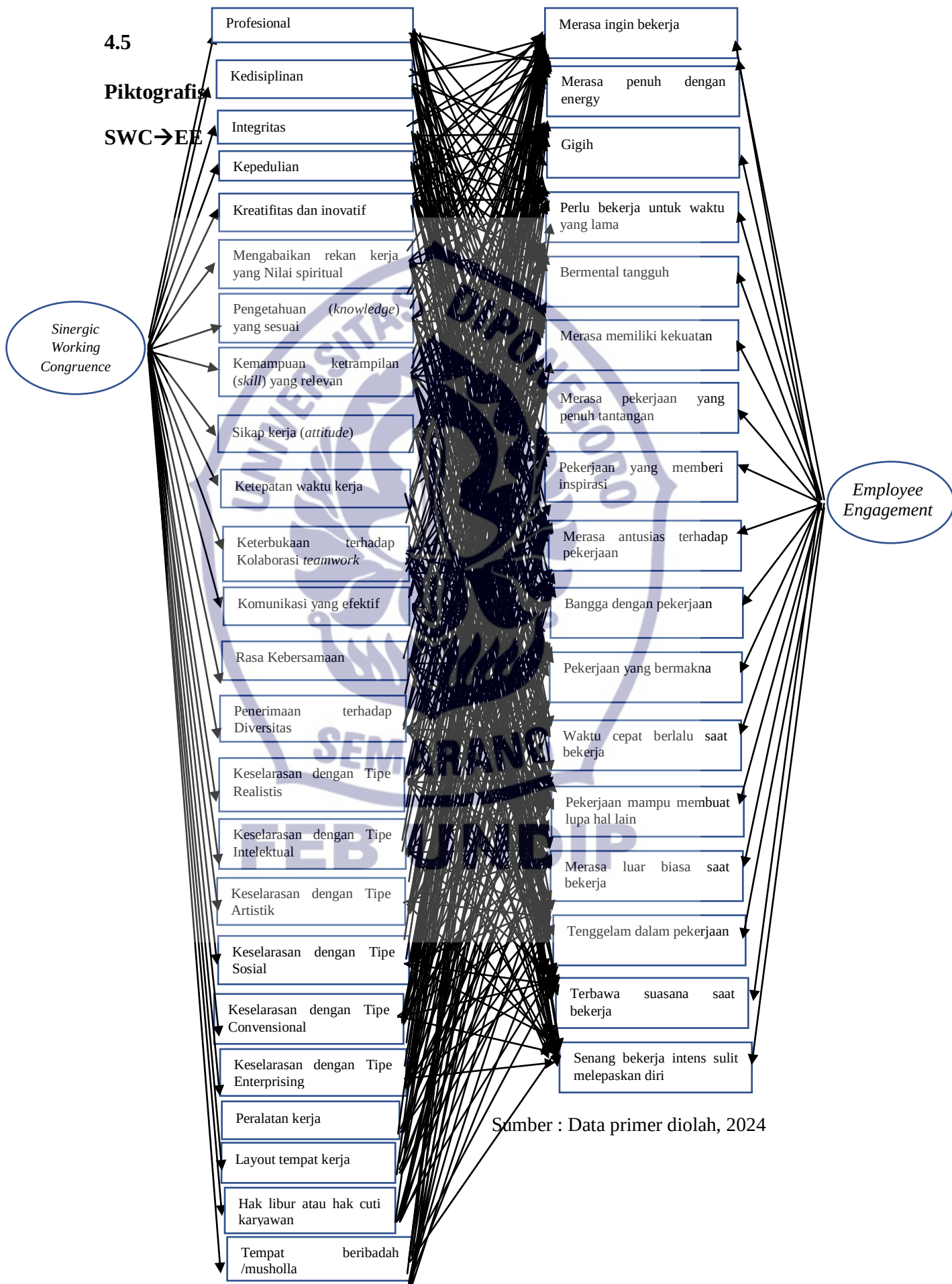
	WP 5 → EE 16 Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>) akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Perasaan memiliki energi yang tinggi seringkali berkaitan dengan terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki energi yang tinggi, mereka cenderung menjadi lebih terbuka terhadap suasana di sekitar mereka. Mereka mungkin lebih mudah terlibat dalam kolaborasi, komunikasi, dan interaksi dengan rekan kerja. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	WP 5 → EE 17 Perasaan memiliki energi (<i>Subjective vitality</i>) akan meningkatkan perasaan Senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Perasaan memiliki energi yang tinggi juga bisa berkaitan dengan senang bekerja intens dan sulit melepaskan diri dalam employee engagement. Ketika seseorang memiliki energi yang tinggi, mereka cenderung menikmati bekerja dengan intensitas tinggi dan merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaan. Mereka merasa terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka dan menemukan kepuasan dalam pencapaian yang mereka raih.	Logis



4.5

Piktografis

SWC → EE



Logical Connection Framework SWC →EE

No	Hubungan Antar Indikator	Logical Connection Framework	Koneksi Logik
1	SWC 1 → EE 1 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Profesionalisme akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Keselarasan antara nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal profesionalisme dapat mendorong individu untuk merasa ingin bekerja lebih dalam employee engagement. Ketika nilai-nilai individu sejalan dengan nilai-nilai organisasi yang menekankan profesionalisme, karyawan cenderung merasa terhubung secara lebih kuat dengan pekerjaan mereka. Hal ini bisa meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan karena mereka merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.	Logis
	SWC 1 → EE 2 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Profesionalisme akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Keselarasan antara nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal profesionalisme juga dapat menghasilkan perasaan penuh energi dalam employee engagement. Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai mereka selaras dengan nilai-nilai organisasi yang menekankan profesionalisme, hal ini dapat memberikan dorongan tambahan untuk merasa bertenaga dan antusias dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebagai hasilnya, karyawan cenderung lebih bersemangat dan berenergi dalam berpartisipasi dalam kegiatan employee engagement.	Logis
	SWC 1 → EE 3 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Profesionalisme akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Keselarasan antara nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal profesionalisme juga dapat mendorong karyawan untuk bertindak gigih dalam employee engagement. Ketika karyawan mengidentifikasi diri mereka dengan nilai-nilai organisasi yang menekankan profesionalisme, hal ini dapat menjadi faktor pendorong untuk mereka menjadi lebih tekun dan gigih dalam mengatasi tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja. Mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, meskipun menghadapi rintangan.	Logis
	SWC 1 → EE 4 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Profesionalisme akan meningkatkan waktu yang lama untuk bekerja	Keselarasan antara nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal profesionalisme juga dapat mengakibatkan keinginan untuk bekerja untuk waktu yang lama dalam employee engagement. Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai mereka sejalan dengan nilai-nilai organisasi yang menekankan profesionalisme, mereka mungkin cenderung merasa lebih terikat secara emosional dengan pekerjaan mereka. Hal ini bisa menyebabkan karyawan lebih bersedia untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama, karena mereka melihat nilai dan makna dalam kontribusi mereka terhadap organisasi.	Logis
	SWC 1 → EE 5 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Profesionalisme akan meningkatkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Keselarasan antara nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal profesionalisme juga dapat membantu karyawan untuk memiliki mental yang tangguh dalam employee engagement. Ketika nilai-nilai individu sejalan dengan nilai-nilai organisasi yang menekankan profesionalisme, karyawan cenderung memiliki sikap mental yang kuat dan tahan banting dalam menghadapi tantangan dan tekanan di tempat kerja. Mereka mungkin lebih mampu untuk menjaga fokus dan ketenangan pikiran dalam menghadapi	Logis

		situasi yang menuntut, sehingga meningkatkan kemampuan mereka untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan employee engagement.	
	SWC 1 → EE 6 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Profesionalisme akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Keselarasan antara nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal profesionalisme dapat membuat karyawan merasa memiliki kekuatan dalam employee engagement. Ketika nilai-nilai individu sejalan dengan nilai-nilai organisasi yang menekankan profesionalisme, karyawan cenderung merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Perasaan ini akan memberi mereka kekuatan untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan yang membutuhkan keterlibatan penuh, seperti employee engagement, karena mereka yakin akan kemampuan dan kontribusi yang mereka miliki.	Logis
	SWC 1 → EE 7 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Profesionalisme akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Belajar untuk mencoba hal baru yang ditawarkan oleh perusahaan dapat berkaitan dengan perasaan memiliki pekerjaan yang penuh tantangan dalam employee engagement. Keselarasan antara nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal keterbukaan untuk mencoba hal baru dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk menghadapi tantangan baru dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, ketika perusahaan memberikan kesempatan untuk belajar dan mencoba hal-hal baru, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka, karena mereka melihatnya sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang.	Logis
	SWC 1 → EE 8 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Profesionalisme akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal profesionalisme dapat berdampak pada perasaan bahwa pekerjaan memberi inspirasi dalam employee engagement. Ketika nilai-nilai individu sejalan dengan nilai-nilai organisasi yang menekankan profesionalisme, karyawan mungkin lebih mampu mengidentifikasi makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat memberi mereka rasa inspirasi dan motivasi yang lebih besar untuk terlibat dalam kegiatan yang mendukung tujuan organisasi, seperti employee engagement, karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak yang signifikan dan bermakna.	Logis
	SWC 1 → EE 9 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Profesionalisme akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal profesionalisme juga dapat berhubungan dengan merasa antusias terhadap pekerjaan dalam employee engagement. Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan budaya dan nilai-nilai organisasi yang menekankan profesionalisme, hal ini dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan antusiasme mereka terhadap pekerjaan. Mereka mungkin lebih termotivasi untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan yang meningkatkan keterlibatan karyawan, karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan nilai yang sesuai dengan keyakinan dan prinsip-prinsip mereka.	Logis
	SWC 1 → EE 10 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Profesionalisme akan meningkatkan	Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan budaya dan nilai-nilai organisasi yang menekankan profesionalisme, hal ini dapat meningkatkan rasa kebanggaan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka akan cenderung lebih bersemangat untuk terlibat dalam kegiatan yang mempromosikan	Logis

	perasaan bangga terhadap pekerjaan	keterlibatan karyawan, karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka mencerminkan standar profesionalisme yang tinggi dan memberi kontribusi positif terhadap kesuksesan organisasi.	
	SWC 1 → EE 11 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Profesionalisme akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Ketika nilai-nilai individu sejalan dengan nilai-nilai organisasi yang menekankan arti penting dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan, karyawan cenderung merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang mendalam. Ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam kegiatan yang mendukung tujuan organisasi, karena mereka merasa bahwa mereka berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar dan lebih berarti daripada sekadar melakukan tugas-tugas rutin.	Logis
	SWC 1 → EE 12 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Profesionalisme akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan budaya dan nilai-nilai organisasi yang menekankan efisiensi dan produktivitas, mereka cenderung lebih fokus dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan perasaan bahwa waktu berlalu dengan cepat ketika mereka terlibat dalam tugas-tugas yang menarik dan memenuhi, sehingga meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 1 → EE 13 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Profesionalisme akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan budaya dan nilai-nilai organisasi yang menekankan kualitas kerja yang tinggi, mereka cenderung terlibat sepenuh hati dalam tugas-tugas mereka. Hal ini dapat menghasilkan pengalaman bekerja yang mendalam dan memuaskan, di mana karyawan terfokus sepenuhnya pada pekerjaan mereka dan melupakan hal-hal lain di sekitar mereka. Sebagai hasilnya, keterlibatan mereka dalam pekerjaan meningkat karena mereka terbenam dalam tugas-tugas yang mereka lakukan.	Logis
	SWC 1 → EE 14 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Profesionalisme akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai pribadi mereka selaras dengan budaya dan standar profesional yang dijunjung tinggi oleh organisasi, mereka cenderung merasa puas dan bersemangat saat melakukan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat menciptakan pengalaman yang memuaskan dan membanggakan saat mereka berhasil mencapai atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Keselarasan ini dapat memperkuat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka.	Logis
	SWC 1 → EE 15 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Profesionalisme akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Ketika nilai-nilai pribadi karyawan sejalan dengan budaya dan etos kerja yang diterapkan oleh organisasi, mereka cenderung menyerap diri sepenuhnya dalam tugas-tugas mereka. Mereka mungkin merasa sangat terlibat dan terfokus pada pekerjaan mereka, sehingga lupa akan waktu dan lingkungan sekitar. Hal ini mencerminkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan, di mana karyawan merasa sangat terhubung dengan tugas-tugas mereka dan mencapai tingkat konsentrasi yang tinggi.	Logis
	SWC 1 → EE 16 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan	Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan budaya kerja yang ditetapkan oleh organisasi, mereka cenderung merasakan energi positif dan semangat yang dipancarkan oleh lingkungan kerja mereka. Hal ini dapat mempengaruhi	Logis

	Profesionalisme akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	perasaan mereka saat bekerja, membuat mereka merasa termotivasi dan bersemangat untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Keselarasan ini dapat memperkuat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan karena mereka merasakan dukungan dan inspirasi dari lingkungan kerja mereka.	
	SWC 1 → EE 17 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Profesionalisme akan meningkatkan perasaan Ssnang bekerja intens sulit melepaskan diri	Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan budaya kerja yang menekankan dedikasi dan kerja keras, mereka cenderung merasakan kepuasan yang mendalam saat terlibat dalam tugas-tugas yang menantang. Meskipun pekerjaan mereka mungkin menuntut dan intens, mereka mungkin merasa senang dan bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik. Hal ini mencerminkan tingkat keterlibatan yang tinggi, di mana karyawan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka dan merasa terpanggil untuk memberikan yang terbaik.	Logis
2	SWC 2 → EE 1 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kedisiplinan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Ketika karyawan memiliki konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan aturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Disiplin yang kuat memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 2 → EE 2 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kedisiplinan akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Ketika karyawan memiliki disiplin yang kuat dalam menjalankan tugas-tugas mereka, mereka cenderung mengalami tingkat kepuasan yang tinggi dengan pekerjaan mereka. Merasa penuh dengan energi adalah hasil dari keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan, di mana karyawan merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik dan mencapai tujuan mereka dengan semangat yang tinggi.	Logis
	SWC 2 → EE 3 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kedisiplinan akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Kedisiplinan yang kuat memungkinkan karyawan untuk tetap fokus dan bertekad dalam menghadapi tantangan dan rintangan dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin menghadapi situasi yang sulit atau menuntut, tetapi keteguhan dan keuletan mereka dalam mengatasi hal tersebut mencerminkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 2 → EE 4 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kedisiplinan membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Karyawan yang memiliki disiplin yang kuat cenderung mampu bertahan dan bekerja dengan konsisten dalam jangka waktu yang lama. Mereka mungkin menghadapi tantangan atau tekanan dalam pekerjaan mereka, tetapi kedisiplinan mereka memungkinkan mereka untuk tetap fokus dan bertahan dalam mencapai tujuan-tujuan jangka panjang.	Logis
	SWC 2 → EE 5 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kedisiplinan membutuhkan ketangguhan mental pada	Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk mengatasi tekanan dan tantangan dengan sikap yang kuat dan teguh. Mereka mungkin menghadapi situasi yang menantang, tetapi kemampuan mereka untuk tetap tenang dan tetap fokus mencerminkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.	Logis

	diri karyawan		
	SWC 2 → EE 6 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kedisiplinan akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Ketika karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi, mereka cenderung memiliki rasa kontrol dan kepercayaan diri yang kuat terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Hal ini membuat mereka merasa lebih kompeten dan memiliki kekuatan dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 2 → EE 7 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kedisiplinan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Kedisiplinan yang kuat memungkinkan karyawan untuk menghadapi tantangan-tantangan dalam pekerjaan dengan sikap yang proaktif dan tangguh. Mereka melihat tantangan sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, yang menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan memotivasi untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 2 → EE 8 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kedisiplinan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang kuat cenderung mencari pekerjaan yang memberi makna dan inspirasi bagi mereka. Mereka melihat pekerjaan sebagai lebih dari sekadar kewajiban, tetapi sebagai kesempatan untuk memberikan kontribusi dan mencapai tujuan yang bermakna, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 2 → EE 9 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kedisiplinan akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Kedisiplinan yang kuat memungkinkan karyawan untuk tetap fokus dan bertekad dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik. Hal ini menciptakan perasaan prestasi dan kepuasan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat antusiasme dan keterlibatan mereka dalam melakukan pekerjaan.	Logis
	SWC 2 → EE 10 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kedisiplinan akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi cenderung mencapai hasil yang memuaskan dalam pekerjaan mereka. Hal ini membuat mereka merasa bangga dengan kontribusi mereka terhadap organisasi dan pencapaian yang mereka raih, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 2 → EE 11 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kedisiplinan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Kedisiplinan yang kuat memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan mereka untuk melihat arti dan makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak positif dan bermakna, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan tersebut.	Logis
	SWC 2 → EE 12 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kedisiplinan	Kedisiplinan yang kuat memungkinkan karyawan untuk tetap fokus dan produktif selama bekerja, yang dapat mengakibatkan perasaan waktu yang cepat berlalu. Ketika karyawan merasa terlibat dan fokus pada pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa	Logis

	akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	lebih puas dan tidak terlalu terpengaruh oleh perasaan waktu yang lambat berlalu, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	
	SWC 2 → EE 13 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kedisiplinan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Kedisiplinan yang kuat memungkinkan karyawan untuk sepenuhnya terfokus pada tugas yang sedang mereka kerjakan. Hal ini dapat menyebabkan mereka melupakan hal lain di sekitar mereka dan sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka, meningkatkan tingkat keterlibatan mereka.	Logis
	SWC 2 → EE 14 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kedisiplinan akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Kedisiplinan yang kuat memungkinkan karyawan untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan kontribusi yang berarti, mereka cenderung merasa luar biasa dan bersemangat terhadap pekerjaan mereka, yang meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 2 → EE 15 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kedisiplinan akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Kedisiplinan yang kuat memungkinkan karyawan untuk menjaga fokus dan dedikasi mereka terhadap tugas yang sedang mereka kerjakan. Ketika karyawan memiliki kedisiplinan yang baik, mereka cenderung tenggelam dalam pekerjaan mereka dengan mendalam, tanpa terganggu oleh distraksi eksternal. Hal ini meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan memungkinkan mereka untuk merasakan terbenam dalam rutinitas pekerjaan di tempat kerja.	Logis
	SWC 2 → EE 16 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kedisiplinan akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Kedisiplinan yang kuat membantu karyawan untuk tetap fokus pada tugas-tugas mereka bahkan dalam situasi yang menarik atau menantang. Ketika karyawan memiliki kedisiplinan yang baik, mereka cenderung terbawa suasana saat bekerja, yang berarti mereka tetap produktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka meskipun ada distraksi atau perubahan dalam lingkungan kerja.	Logis
	SWC 2 → EE 17 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kedisiplinan akan meningkatkan perasaan senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Kedisiplinan yang kuat membantu karyawan untuk menjaga fokus dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan, bahkan dalam situasi yang menantang atau intens. Ketika karyawan memiliki kedisiplinan yang baik, mereka cenderung menikmati pekerjaan intens dan merasa puas dengan kemampuan mereka untuk tetap fokus dan produktif. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan membuat sulit bagi mereka untuk melepaskan diri dari tugas-tugas yang menantang.	Logis
3	SWC 3 → EE 1 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Integritas profesional akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Integritas profesional merupakan kejujuran dan komitmen untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika, termasuk di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki Integritas profesional yang tinggi cenderung merasa termotivasi untuk bekerja karena mereka merasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan standar moral yang mereka pegang.	Logis
	SWC 3 → EE 2	Karyawan yang berIntegritas profesional tinggi cenderung merasa termotivasi dan	Logis

	Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Integritas profesional akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	energik karena mereka tidak terbebani oleh konflik internal yang berkaitan dengan ketidakjujuran atau ketidakadilan. Mereka merasa yakin dengan tindakan dan keputusan mereka, yang secara keseluruhan meningkatkan tingkat energi dan keterlibatan dalam pekerjaan.	
	SWC 3 → EE 3 Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Integritas profesional akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Integritas profesional mencakup keberanian untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang diyakini, bahkan dalam situasi yang sulit atau menantang. Karyawan yang memiliki Integritas profesional yang kuat cenderung gigih dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi hambatan, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 3 → EE 4 Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Integritas profesional membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Integritas profesional memotivasi karyawan untuk bertahan dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, bahkan ketika menghadapi tantangan atau tekanan. Karyawan yang memiliki Integritas profesional yang tinggi cenderung bersedia bekerja keras dan tinggal di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 3 → EE 5 Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Integritas profesional membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Integritas profesional mencerminkan kestabilan moral dan etika, yang merupakan landasan dari mental yang kuat. Karyawan yang memiliki Integritas profesional yang kuat cenderung memiliki ketahanan mental yang tinggi, sehingga mampu menghadapi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka.	Logis
	SWC 3 → EE 6 Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Integritas profesional akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Karyawan yang mengintegrasikan nilai-nilai organisasi dengan Integritas profesional pribadi mereka cenderung merasa kuat dan yakin dalam melakukan pekerjaan mereka. Mereka memiliki keyakinan bahwa mereka bertindak sesuai dengan standar moral dan etika yang tinggi, yang memberi mereka kekuatan dan keyakinan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 3 → EE 7 Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Integritas profesional akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Karyawan yang memiliki Integritas profesional tinggi cenderung mencari tantangan dan kesempatan untuk menerapkan nilai-nilai moral mereka dalam pekerjaan sehari-hari. Mereka melihat tantangan sebagai kesempatan untuk membuktikan komitmen mereka terhadap Integritas profesional, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang menantang.	Logis
	SWC 3 → EE 8 Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Integritas profesional akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan	Integritas profesional merupakan landasan untuk perilaku yang inspiratif dan bermakna. Karyawan yang berIntegritas profesional tinggi cenderung mencari pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai mereka, yang memberi mereka rasa pencapaian dan makna. Pekerjaan yang memberi inspirasi ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan prinsip-prinsip moral dan etika	Logis

	memberikan inspirasi	yang mereka pegang.	
	SWC 3 → EE 9 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Integritas profesional akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Karyawan yang mengintegrasikan Integritas profesional dalam pekerjaan mereka cenderung merasa antusias karena mereka yakin bahwa mereka bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang mereka yakini. Mereka merasa bangga akan keberhasilan mereka dalam mempertahankan prinsip-prinsip moral dan etika, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 3 → EE 10 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Integritas profesional akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Karyawan yang berIntegritas profesional tinggi cenderung merasa bangga dengan pekerjaan mereka karena mereka yakin telah bertindak sesuai dengan standar moral dan etika yang tinggi. Rasa bangga ini dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan karena mereka melihat pekerjaan mereka sebagai manifestasi dari nilai-nilai yang mereka anut.	Logis
	SWC 3 → EE 11 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Integritas profesional akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Karyawan yang memiliki Integritas profesional tinggi cenderung mencari pekerjaan yang sejalan dengan nilai-nilai moral dan etika yang mereka anut. Mereka merasa bahwa pekerjaan yang sesuai dengan Integritas profesional pribadi mereka memberikan makna dan tujuan yang lebih besar, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 3 → EE 12 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Integritas profesional akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Ketika karyawan merasa sejalan dengan nilai-nilai organisasi yang menekankan Integritas profesional, mereka cenderung merasa lebih terlibat dan fokus dalam pekerjaan mereka. Ini dapat menyebabkan perasaan waktu yang cepat berlalu karena mereka terlibat sepenuhnya dalam tugas-tugas mereka, tanpa terganggu oleh kekhawatiran atau keraguan moral.	Logis
	SWC 3 → EE 13 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Integritas profesional akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Karyawan yang mengutamakan Integritas profesional dalam pekerjaan mereka cenderung terlibat secara penuh dan terfokus pada tugas-tugas mereka. Mereka merasa terlibat dalam pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai mereka, sehingga bisa merasa terlena atau terfokus sepenuhnya pada tugas tersebut, tanpa terganggu oleh pikiran atau perasaan lain yang mungkin mengganggu produktivitas.	Logis
	SWC 3 → EE 14 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Integritas profesional akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Karyawan yang memiliki Integritas profesional yang tinggi dan merasa sejalan dengan nilai-nilai organisasi yang sama cenderung merasa puas dan bahagia dengan pekerjaan mereka. Mereka merasa bahwa mereka sedang melakukan sesuatu yang benar dan penting, yang dapat meningkatkan perasaan kepuasan dan pencapaian yang luar biasa saat bekerja. Hal ini dapat memperkuat keterlibatan mereka dalam pekerjaan	Logis
	SWC 3 → EE 15 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Integritas profesional akan meningkatkan perasaan	Karyawan yang mempunyai Integritas profesional yang tinggi cenderung mendedikasikan diri mereka sepenuhnya pada pekerjaan mereka dengan mengikuti prinsip-prinsip moral dan etika. Mereka merasa terhubung secara mendalam dengan tugas-tugas mereka karena pekerjaan tersebut sesuai dengan nilai-nilai yang mereka	Logis

	tenggelam dalam pekerjaan	anut, sehingga mereka tenggelam dalam pekerjaan tersebut dengan fokus dan keterlibatan yang tinggi.	
	SWC 3 → EE 16 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Integritas profesional akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Karyawan yang memiliki kesesuaian nilai dengan nilai organisasi dalam hal Integritas profesional cenderung terpengaruh oleh atmosfer yang diciptakan oleh nilai-nilai tersebut di lingkungan kerja. Mereka merasa termotivasi dan terlibat secara emosional dalam pekerjaan karena mereka merasa terhubung dengan nilai-nilai tersebut, yang mengarah pada terbawanya mereka oleh suasana yang ada di tempat kerja.	Logis
	SWC 3 → EE 17 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Integritas profesional akan meningkatkan perasaan Ssnang bekerja intens sulit melepaskan diri	Karyawan yang sejalan dengan nilai-nilai Integritas profesional perusahaan cenderung menemukan kepuasan dan kegembiraan dalam bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka merasa terikat secara moral untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, yang dapat membuat mereka senang dan sulit untuk melepaskan diri dari tugas-tugas yang membutuhkan keterlibatan intens.	Logis
4	SWC 4 → EE 1 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kepedulian akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka yang berkaitan dengan kepedulian terhadap orang lain atau lingkungan, mereka cenderung merasa termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam pekerjaan. Ini dapat menghasilkan rasa ingin bekerja yang tinggi dalam employee engagement karena mereka melihat pekerjaan mereka sebagai cara untuk mewujudkan nilai-nilai kepedulian mereka.	Logis
	SWC 4 → EE 2 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kepedulian akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Karyawan yang merasa bahwa organisasi memperhatikan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka dan nilai-nilai tersebut selaras dengan nilai pribadi mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan bersemangat. Mereka merasa dihargai dan didukung, yang dapat meningkatkan tingkat energi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 4 → EE 3 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kepedulian akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Ketika karyawan melihat bahwa organisasi juga memperhatikan kepedulian terhadap individu dan masyarakat secara umum, hal ini dapat membangkitkan semangat mereka untuk bertahan dan bekerja dengan tekun. Mereka mungkin merasa bahwa usaha mereka memiliki dampak positif yang lebih besar, yang dapat meningkatkan kegigihan dan ketekunan mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.	Logis
	SWC 4 → EE 4 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kepedulian membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Ketika karyawan merasa bahwa organisasi juga memperhatikan kepentingan mereka dan nilai-nilai perusahaan sejalan dengan kepedulian terhadap karyawan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berinvestasi waktu dan usaha ekstra dalam pekerjaan. Ini dapat menghasilkan keterlibatan jangka panjang dalam employee engagement karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai dan didukung oleh organisasi.	Logis
	SWC 4 → EE 5 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kepedulian	Keselarasn nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal kepedulian berkaitan dengan bermental tangguh dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini olehnya sejalan dengan nilai-nilai organisasi, ia	Logis

	membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	cenderung memiliki kekuatan mental yang kuat untuk menghadapi tantangan dan rintangan yang muncul dalam lingkungan kerja. Hal ini membuatnya mampu bertahan dan berkembang di tengah situasi yang kompleks atau sulit, sehingga meningkatkan keterlibatan dan kinerja dalam pekerjaannya.	
	SWC 4 → EE 6 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kepedulian akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal kepedulian berkaitan dengan merasa memiliki kekuatan dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini olehnya cocok dengan nilai-nilai organisasi, ia cenderung merasa didukung dan diakui oleh lingkungan kerjanya. Hal ini memberikan rasa percaya diri dan keyakinan pada dirinya sendiri, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan dalam menjalankan tugas-tugasnya.	Logis
	SWC 4 → EE 7 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kepedulian akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal kepedulian berkaitan dengan merasa pekerjaan yang penuh tantangan dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini olehnya sejalan dengan nilai-nilai organisasi, ia cenderung mencari tantangan dan peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaannya. Hal ini membuatnya lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menantang dengan baik, sehingga meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja.	Logis
	SWC 4 → EE 8 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kepedulian akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal kepedulian berkaitan dengan pekerjaan yang memberi inspirasi dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini olehnya cocok dengan nilai-nilai organisasi, ia cenderung menemukan inspirasi dan motivasi dalam pekerjaannya. Hal ini membuatnya lebih termotivasi untuk menciptakan hasil yang berkualitas dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi, sehingga meningkatkan keterlibatan dan kepuasan dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 4 → EE 9 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kepedulian akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal kepedulian berkaitan dengan merasa antusias terhadap pekerjaan dalam employee engagement, karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi sesuai dengan nilai-nilai pribadinya, maka ia cenderung lebih bersemangat dan antusias untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat keterlibatan dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 4 → EE 10 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kepedulian akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal kepedulian berkaitan dengan rasa bangga dengan pekerjaan dalam employee engagement, karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai organisasi sesuai dengan nilai-nilainya, ia cenderung lebih bangga dengan pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya memiliki makna yang penting bagi dirinya dan organisasi.	Logis
	SWC 4 → EE 11	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal kepedulian berkaitan	Logis

	Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kepedulian akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	dengan pekerjaan yang bermakna dalam employee engagement, karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini dan dijunjung tinggi olehnya sejalan dengan nilai-nilai organisasi, pekerjaannya cenderung lebih bermakna baginya, sehingga ia lebih termotivasi un	
	SWC 4 → EE 12 Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kepedulian akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal kepedulian berkaitan dengan waktu yang cepat berlalu saat bekerja dalam employee engagement, karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang dijunjung tinggi olehnya cocok dengan nilai-nilai organisasi, ia cenderung merasa lebih fokus dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaannya, yang dapat mengakibatkan pengalaman yang menyenangkan dan membuat waktu terasa berlalu dengan cepat saat bekerja.	Logis
	SWC 4 → EE 13 Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kepedulian akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal kepedulian berkaitan dengan pekerjaan mampu membuat lupa hal lain dalam employee engagement karena ketika individu merasa sepenuhnya terhubung dengan nilai-nilai organisasi, ia cenderung terlibat secara maksimal dalam pekerjaannya, sehingga dapat mengalami keadaan di mana ia begitu fokus dan terpesona dengan tugas yang sedang dilakukan sehingga lupa akan hal-hal lain di sekitarnya.	Logis
	SWC 4 → EE 14 Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kepedulian akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal kepedulian berkaitan dengan merasa luar biasa saat bekerja dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini olehnya sejalan dengan nilai-nilai organisasi, ia cenderung merasa sangat puas dan bahagia dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya dapat memberikan pengalaman kerja yang luar biasa.	Logis
	SWC 4 → EE 15 Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kepedulian akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal kepedulian berkaitan dengan tenggelam dalam pekerjaan dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini olehnya sesuai dengan nilai-nilai organisasi, ia cenderung benar-benar terfokus pada pekerjaannya dan merasa terhanyut dalam tugas yang sedang dilakukan, sehingga dapat menciptakan pengalaman pekerjaan yang mendalam dan memuaskan.	Logis
	SWC 4 → EE 16 Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kepedulian akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal kepedulian berkaitan dengan terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini olehnya cocok dengan nilai-nilai organisasi, ia cenderung merasa lebih terhubung dengan lingkungan kerjanya dan suasana kerja, yang dapat menyebabkan ia terbawa oleh energi positif dan semangat kerja yang ada di sekitarnya.	Logis
	SWC 4 → EE 17 Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kepedulian akan meningkatkan perasaan Ssnang	Keselaran nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal kepedulian berkaitan dengan senang bekerja intens sulit melepaskan diri dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini olehnya sejalan dengan nilai-nilai organisasi, ia cenderung merasa sangat senang dan betah dalam melakukan	Logis

	bekerja intens sulit melepaskan diri	pekerjaannya dengan intensitas tinggi, yang pada akhirnya membuatnya sulit untuk melepaskan diri dari lingkungan kerja dan tugas yang sedang dilakukan.	
5	SWC 5 → EE 1 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kreatifitas dan inovatif akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan kreativitas dan inovasi berkaitan dengan merasa ingin bekerja dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini dan dijunjung tinggi olehnya sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mengembangkan ide-ide baru dan berinovasi. Dengan adanya kesesuaian ini, individu merasa termotivasi untuk berkontribusi dengan ide-ide kreatifnya dalam pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.	Logis
	SWC 5 → EE 2 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kreatifitas dan inovatif akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan kreativitas dan inovasi berkaitan dengan merasa penuh dengan energi dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini olehnya sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang memupuk semangat dan antusiasme. Ketika individu merasa didukung dalam mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatifnya, mereka cenderung merasa lebih bertenaga dan termotivasi untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka.	Logis
	SWC 5 → EE 3 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kreatifitas dan inovatif akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan kreativitas dan inovasi berkaitan dengan gigih dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini olehnya sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini menciptakan dorongan internal untuk tetap gigih dan tekun dalam mencari solusi kreatif atas tantangan yang dihadapi. Dengan adanya kesesuaian nilai ini, individu cenderung berkomitmen untuk menghadapi rintangan dan mengejar ide-ide inovatifnya dengan tekun, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 5 → EE 4 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kreatifitas dan inovatif membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan kreativitas dan inovasi berkaitan dengan perlu bekerja untuk waktu yang lama dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini olehnya sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini menciptakan motivasi intrinsik untuk terlibat dalam pekerjaan yang menantang secara kreatif. Mereka akan bersedia dan mampu untuk menginvestasikan waktu dan usaha ekstra untuk menghasilkan solusi yang inovatif dan berkualitas tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 5 → EE 5 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kreatifitas dan inovatif membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan kreativitas dan inovasi berkaitan dengan bermental tangguh dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini olehnya sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini membangun keyakinan diri dan ketahanan mental untuk menghadapi tantangan yang kompleks. Dengan adanya kesesuaian ini, individu cenderung	Logis

		mengembangkan ketangguhan mental yang diperlukan untuk mengeksekusi ide-ide kreatif dan inovatif mereka dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	
	SWC 5 → EE 6 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kreatifitas dan inovatif akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan kreativitas dan inovasi berkaitan dengan merasa memiliki kekuatan dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini memberi mereka rasa percaya diri dan keberanian untuk mengimplementasikan ide-ide kreatif dan inovatif dalam pekerjaan mereka. Dengan adanya kesesuaian ini, individu cenderung merasa memiliki kekuatan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan	Logis
	SWC 5 → EE 7 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kreatifitas dan inovatif akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan kreativitas dan inovasi berkaitan dengan merasa pekerjaan yang penuh tantangan dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini olehnya sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini mendorong mereka untuk mencari tantangan yang menantang dalam pekerjaan. Dengan adanya kesesuaian ini, individu cenderung melihat tantangan sebagai kesempatan untuk menerapkan kreativitas dan inovasi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 5 → EE 8 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kreatifitas dan inovatif akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan kreativitas dan inovasi berkaitan dengan pekerjaan yang memberi inspirasi dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini olehnya sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini menciptakan lingkungan di mana mereka terinspirasi untuk mengembangkan ide-ide baru dan inovatif. Dengan adanya kesesuaian ini, individu cenderung merasa termotivasi dan bersemangat untuk berkontribusi dalam lingkungan kerja yang menginspirasi, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan	Logis
	SWC 5 → EE 9 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kreatifitas dan inovatif akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan kreativitas dan inovasi berkaitan dengan merasa antusias terhadap pekerjaan dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini olehnya sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini memicu semangat dan antusiasme untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan menciptakan solusi inovatif dalam pekerjaan mereka. Dengan adanya kesesuaian ini, individu cenderung merasa antusias dan bersemangat untuk terlibat dalam tugas-tugas yang membutuhkan kreativitas dan inovasi, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan	Logis
	SWC 5 → EE 10 Keselarasan nilai individu dengan nilai	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan kreativitas dan inovasi berkaitan dengan bangga dengan pekerjaan dalam employee engagement karena	Logis

	organisasi berkaitan dengan Kreativitas dan inovatif akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang diyakini olehnya sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini menciptakan rasa kebanggaan dalam menciptakan hasil kerja yang kreatif dan inovatif. Dengan adanya kesesuaian ini, individu cenderung merasa bangga dengan kontribusi mereka dalam menciptakan solusi yang berdampak positif, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	
	SWC 5 → EE 11 Keselarasn nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kreativitas dan inovatif akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Keselarasn nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan kreativitas dan inovatif berkaitan dengan pekerjaan yang bermakna dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang mereka anut sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini memberi mereka motivasi untuk menciptakan sesuatu yang memiliki dampak positif dan makna dalam pekerjaan mereka. Dengan adanya kesesuaian ini, individu cenderung menggunakan kreativitas dan inovasi mereka untuk menciptakan solusi yang memenuhi tujuan organisasi dan memberikan nilai tambah bagi masyarakat atau pelanggan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan	Logis
	SWC 5 → EE 12 Keselarasn nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kreativitas dan inovatif akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Keselarasn nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan kreativitas dan inovatif berkaitan dengan waktu cepat berlalu saat bekerja dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang mereka anut sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini memicu produktivitas yang tinggi dan fokus yang kuat dalam mengeksekusi ide-ide kreatif dan inovatif. Dengan adanya kesesuaian ini, individu cenderung terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan, sehingga waktu terasa cepat berlalu karena mereka menikmati proses menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide mereka	Logis
	SWC 5 → EE 13 Keselarasn nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kreativitas dan inovatif akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Keselarasn nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan kreativitas dan inovatif berkaitan dengan pekerjaan mampu membuat lupa hal lain dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang mereka anut sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini dapat memicu tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan. Dalam situasi ini, ketika individu terlibat dalam proyek atau tugas yang membutuhkan kreativitas dan inovasi, mereka dapat tenggelam sepenuhnya dalam pekerjaan tersebut, sehingga melupakan hal-hal lain di sekitar mereka	Logis
	SWC 5 → EE 14 Keselarasn nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kreativitas dan inovatif akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Keselarasn nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan kreativitas dan inovatif berkaitan dengan merasa luar biasa saat bekerja dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang mereka anut sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini menciptakan lingkungan kerja di mana kreativitas dan inovasi dipromosikan dan dihargai. Dengan adanya kesesuaian ini, individu cenderung merasa terinspirasi dan termotivasi untuk berkontribusi secara kreatif dalam mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan perasaan kepuasan dan pencapaian saat bekerja.	Logis

	SWC 5 → EE 15 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kreatifitas dan inovatif akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan kreativitas dan inovatif berkaitan dengan tenggelam dalam pekerjaan dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang mereka anut sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini menciptakan lingkungan di mana kreativitas dan inovasi didorong. Ketika individu merasa diperlukan untuk berkontribusi secara kreatif, mereka cenderung terfokus sepenuhnya pada pekerjaan tersebut, mengorbankan perhatian mereka pada hal-hal lain. Ini menghasilkan situasi di mana individu "tenggelam" dalam pekerjaan mereka, fokus pada menciptakan solusi dan ide-ide baru yang mendukung tujuan organisasi	Logis
	SWC 5 → EE 16 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kreatifitas dan inovatif akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan kreativitas dan inovatif berkaitan dengan terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang mereka anut sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini menciptakan suasana kerja di mana kreativitas didorong dan dihargai. Dalam lingkungan seperti itu, individu cenderung merasa termotivasi dan terinspirasi oleh suasana yang positif untuk berkontribusi secara kreatif. Mereka dapat "terbawa" oleh energi kolaboratif dan semangat inovatif dari rekan-rekan kerja mereka, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat yang tinggi dan kreatif.	Logis
	SWC 5 → EE 17 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan Kreatifitas dan inovatif akan meningkatkan perasaan Ssnang bekerja intens sulit melepaskan diri	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan kreativitas dan inovatif berkaitan dengan senang bekerja intens sulit melepaskan diri dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai yang mereka anut sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini memicu tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan. Dalam situasi ini, individu cenderung menemukan kepuasan dalam pekerjaan yang intens dan kreatif, sehingga sulit bagi mereka untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut. Mereka mungkin merasa terhubung secara emosional dengan proyek atau tugas yang sedang mereka kerjakan, yang menghasilkan perasaan kesenangan dan kepuasan yang mendalam.	Logis
6	SWC 6 → EE 1 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan nilai spiritual akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal nilai spiritual berkaitan dengan merasa ingin bekerja dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai spiritual yang mereka anut sejalan dengan nilai-nilai organisasi, hal ini menciptakan rasa tujuan yang mendalam dan makna dalam pekerjaan mereka. Konsistensi antara nilai-nilai pribadi dan organisasi menghasilkan perasaan kecocokan yang kuat, mendorong individu untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.	Logis
	SWC 6 → EE 2 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan nilai spiritual akan meningkatkan perasaan penuh	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal nilai spiritual berkaitan dengan merasa penuh dengan energi dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai spiritual mereka didukung oleh nilai-nilai organisasi, hal ini dapat memberikan dorongan emosional yang kuat. Keyakinan dalam tujuan dan	Logis

	energy karyawan ditempat kerja	makna pekerjaan mereka dapat memberi mereka energi tambahan dan motivasi untuk menjalani tugas-tugas dengan semangat dan keberanian.	
	SWC 6 → EE 3 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan nilai spiritual akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal nilai spiritual berkaitan dengan gigih dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai spiritual yang diyakini, mereka cenderung lebih bertekad untuk menghadapi tantangan dan kesulitan. Keyakinan dalam nilai-nilai yang mendalam dapat memberikan dorongan tambahan untuk tetap teguh dan gigih dalam menghadapi rintangan yang mungkin timbul dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 6 → EE 4 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan nilai spiritual membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal nilai spiritual berkaitan dengan perlu bekerja untuk waktu yang lama dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai spiritual yang diyakini, mereka cenderung lebih bersedia untuk mengorbankan waktu dan tenaga dalam upaya mencapai tujuan yang dianggap mulia dan bermakna.	Logis
	SWC 6 → EE 5 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan nilai spiritual membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal nilai spiritual berkaitan dengan bermental tangguh dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka mendukung nilai-nilai spiritual yang diyakini, hal ini dapat memberi mereka kekuatan dan ketahanan untuk menghadapi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan dengan sikap yang positif dan gigih.	Logis
	SWC 6 → EE 6 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan nilai spiritual akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal nilai spiritual berkaitan dengan merasa memiliki kekuatan dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai spiritual mereka sejalan dengan nilai-nilai organisasi, mereka mendapatkan kekuatan tambahan dari keyakinan mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan dengan percaya diri dan tekad yang kuat, sehingga meningkatkan keterlibatan dan kinerja mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 6 → EE 7 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan nilai spiritual akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal nilai spiritual berkaitan dengan merasa pekerjaan yang penuh tantangan dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai spiritual mereka didukung oleh nilai-nilai organisasi, mereka cenderung melihat tantangan sebagai peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan diri. Hal ini memotivasi mereka untuk terlibat sepenuh hati dalam tugas-tugas yang menantang, meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 6 → EE 8 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan nilai spiritual akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal nilai spiritual berkaitan dengan pekerjaan yang memberi inspirasi dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai spiritual yang mereka anut, mereka lebih mungkin untuk merasa terinspirasi dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang memicu kreativitas dan inovasi, serta meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas	Logis

		secara keseluruhan.	
	SWC 6 → EE 9 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan nilai spiritual akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal nilai spiritual berkaitan dengan merasa antusias terhadap pekerjaan dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka mendukung nilai-nilai spiritual yang mereka anut, hal ini dapat memicu perasaan antusiasme dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka lebih cenderung untuk melihat pekerjaan sebagai cara untuk mewujudkan nilai-nilai yang mereka yakini, sehingga meningkatkan keterlibatan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan	Logis
	SWC 6 → EE 10 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan nilai spiritual akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal nilai spiritual berkaitan dengan bangga dengan pekerjaan dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai spiritual yang mereka anut, mereka akan merasa bangga akan kontribusi yang mereka berikan. Hal ini dapat meningkatkan rasa penghargaan terhadap pekerjaan mereka dan menguatkan identitas profesional mereka, sehingga mendorong keterlibatan yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi	Logis
	SWC 6 → EE 11 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan nilai spiritual akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal nilai spiritual berkaitan dengan pekerjaan yang bermakna dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai spiritual mereka sejalan dengan nilai-nilai organisasi, mereka cenderung mencari makna dalam pekerjaan mereka. Mereka melihat pekerjaan sebagai sarana untuk mewujudkan nilai-nilai yang mereka anut, seperti kejujuran, keadilan, atau empati. Hal ini menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna dan memuaskan, meningkatkan keterlibatan dan motivasi untuk berkontribusi secara positif.	Logis
	SWC 6 → EE 12 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan nilai spiritual akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal nilai spiritual berkaitan dengan waktu cepat berlalu saat bekerja dalam employee engagement karena ketika individu merasa terhubung secara spiritual dengan nilai-nilai organisasi, mereka cenderung terlibat sepenuh hati dalam pekerjaan mereka. Akibatnya, mereka merasa terlibat dalam aktivitas yang memberikan kepuasan dan rasa pencapaian, yang membuat waktu terasa berlalu dengan cepat saat mereka menikmati setiap momen dalam pekerjaan mereka.	Logis
	SWC 6 → EE 13 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan nilai spiritual akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal nilai spiritual berkaitan dengan pekerjaan yang mampu membuat lupa hal lain dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai spiritual yang mereka anut, mereka cenderung mengalami pengalaman aliran atau "flow" saat bekerja. Dalam keadaan ini, individu sepenuhnya terfokus pada tugas yang sedang dijalankan, sehingga melupakan hal-hal lain di sekitar mereka. Hal ini menciptakan pengalaman kerja yang sangat memuaskan dan memperdalam keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis

	SWC 6 → EE 14 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan nilai spiritual akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal nilai spiritual berkaitan dengan merasa luar biasa saat bekerja dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa nilai-nilai spiritual mereka sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, mereka merasa terhubung secara lebih dalam dengan tujuan dan misi perusahaan. Hal ini membawa perasaan kepuasan yang mendalam saat mereka melakukan pekerjaan yang konsisten dengan nilai-nilai yang mereka yakini, menciptakan pengalaman kerja yang memuaskan dan membangkitkan perasaan positif.	Logis
	SWC 6 → EE 15 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan nilai spiritual akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal nilai spiritual berkaitan dengan tenggelam dalam pekerjaan dalam employee engagement karena ketika individu merasa terhubung secara spiritual dengan nilai-nilai organisasi, mereka cenderung tenggelam sepenuhnya dalam tugas-tugas mereka. Mereka merasa terinspirasi dan bermotivasi untuk memberikan yang terbaik, sehingga menjadi sangat fokus dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan pengalaman aliran atau "flow", di mana waktu terasa berlalu tanpa disadari karena individu sepenuhnya terfokus pada tugas yang sedang dilakukan.	Logis
	SWC 6 → EE 16 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan nilai spiritual akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal nilai spiritual berkaitan dengan terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai spiritual yang mereka anut, mereka cenderung mengalami perasaan kedamaian dan keberadaan yang kuat saat bekerja. Mereka merasa terhubung dengan tugas-tugas mereka secara emosional dan spiritual, yang memungkinkan mereka untuk merasakan kegembiraan dan keseimbangan dalam pekerjaan mereka.	Logis
	SWC 6 → EE 17 Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi berkaitan dengan nilai spiritual akan meningkatkan perasaan Ssnang bekerja intens sulit melepaskan diri	Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi dalam hal nilai spiritual berkaitan dengan senang bekerja intens sulit melepaskan diri dalam employee engagement karena ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai spiritual yang mereka anut, mereka cenderung merasa terinspirasi untuk bekerja dengan intensitas tinggi. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka adalah bagian yang integral dari perjalanan spiritual dan pribadi mereka, sehingga sulit bagi mereka untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Hal ini menciptakan lingkaran positif di mana semakin mereka terlibat dalam pekerjaan, semakin besar kepuasan dan pencapaian yang mereka rasakan	Logis
7	SWC 7 → EE 1 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai akan meningkatkan keinginan karyawan	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal pengetahuan yang sesuai berkaitan dengan merasa ingin bekerja dalam employee engagement karena ketika karyawan memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung merasa percaya diri dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Mereka merasa bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya membangkitkan keinginan untuk terlibat lebih	Logis

	untuk bekerja	aktif dalam tugas-tugas mereka.	
	SWC 7 → EE 2 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai akan meningkatkan perasaan penuh <i>energy</i> karyawan ditempat kerja	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal pengetahuan yang sesuai berkaitan dengan merasa penuh dengan energi dalam employee engagement karena ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih percaya diri dan siap untuk menghadapi tugas-tugas dengan semangat dan energi yang tinggi. Pengetahuan yang sesuai memberi mereka kepercayaan diri untuk menghadapi tantangan, sehingga meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 7 → EE 3 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal pengetahuan yang sesuai berkaitan dengan gigih dalam employee engagement karena ketika karyawan memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bertahan dan bekerja keras menghadapi tantangan yang muncul. Mereka merasa lebih yakin dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, yang pada akhirnya memperkuat kemauan mereka untuk tetap gigih dan berusaha keras.	Logis
	SWC 7 → EE 4 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal pengetahuan yang sesuai berkaitan dengan perlu bekerja untuk waktu yang lama dalam employee engagement karena ketika karyawan memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung merasa lebih nyaman dan terampil dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat mengurangi tingkat kelelahan atau kejenuhan yang mungkin muncul, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bertahan dan tetap berkontribusi dalam jangka waktu yang lebih lama.	Logis
	SWC 7 → EE 5 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal Pengetahuan yang sesuai dapat berhubungan dengan bermental tangguh dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki pengetahuan yang tepat dan cukup untuk menangani tugas-tugasnya, mereka cenderung memiliki keyakinan diri dan ketahanan mental yang lebih baik dalam menghadapi tantangan-tantangan di tempat kerja, sehingga lebih mampu menghadapi tekanan dan tetap produktif.	Logis
	SWC 7 → EE 6 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal Pengetahuan yang sesuai dapat berhubungan dengan merasa memiliki kekuatan dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka merasa lebih	Logis

	(<i>job demand</i>) berkaitan dengan Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Keyakinan ini membantu mereka merasa lebih kuat dan terampil dalam menjalankan tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	
	SWC 7 → EE 7 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal Pengetahuan yang sesuai berkaitan dengan merasa pekerjaan yang penuh tantangan dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki pengetahuan yang cukup untuk mengatasi tuntutan pekerjaan yang kompleks, mereka cenderung melihat tantangan sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepuasan dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan	Logis
	SWC 7 → EE 8 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal Pengetahuan yang sesuai dapat berhubungan dengan pekerjaan yang memberi inspirasi dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki pengetahuan yang relevan dengan tugas-tugas mereka, mereka lebih mungkin menemukan pekerjaan mereka bermakna dan inspiratif. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam menjalankan pekerjaan mereka dengan lebih baik	Logis
	SWC 7 → EE 9 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal Pengetahuan yang sesuai dapat meningkatkan tingkat antusiasme terhadap pekerjaan. Ketika karyawan memiliki pengetahuan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka, mereka cenderung merasa lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dengan baik dalam employee engagement.	Logis
	SWC 7 → EE 10 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal Pengetahuan yang sesuai dapat menyebabkan rasa bangga terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa kompeten dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, mereka cenderung merasa bangga dengan hasil kerja mereka dalam employee engagement.	Logis

	akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan		
	SWC 7 → EE 11 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal Pengetahuan yang sesuai dapat membuat pekerjaan terasa lebih bermakna. Ketika karyawan merasa pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dapat diterapkan secara efektif dalam pekerjaan, mereka lebih mungkin melihat nilai dan makna dalam kontribusi mereka dalam employee engagement.	Logis
	SWC 7 → EE 12 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal Pengetahuan yang sesuai dapat menyebabkan waktu terasa cepat berlalu saat bekerja. Ketika karyawan memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung terlibat secara lebih mendalam dalam tugas mereka dan merasa lebih terlibat, yang pada akhirnya membuat mereka merasa waktu berjalan lebih cepat dalam employee engagement.	Logis
	SWC 7 → EE 13 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal Pengetahuan yang sesuai dapat menyebabkan pekerjaan mampu membuat karyawan lupa hal lain. Ketika karyawan memiliki pengetahuan yang cukup untuk menangani tugas-tugasnya dengan efisien, mereka cenderung terfokus pada pekerjaan mereka dan dapat tenggelam dalam pekerjaan tersebut, sehingga lupa dengan hal-hal lain dalam employee engagement	Logis
	SWC 7 → EE 14 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal Pengetahuan yang sesuai dapat membuat karyawan merasa luar biasa saat bekerja. Ketika karyawan merasa memiliki pengetahuan yang cukup dan relevan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, mereka cenderung merasa percaya diri dan puas dengan hasil kerja mereka, yang pada akhirnya membuat mereka merasa luar biasa dalam employee engagement	Logis
	SWC 7 → EE 15 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal Pengetahuan yang sesuai dapat membuat karyawan tenggelam dalam pekerjaan. Ketika karyawan memiliki pengetahuan yang	Logis

	pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	sesuai, mereka cenderung terlibat secara mendalam dalam pekerjaan mereka dan fokus sepenuhnya pada tugas-tugas yang dihadapi, sehingga tenggelam dalam pekerjaan tersebut dalam employee engagement	
	SWC 7 → EE 16 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Keselaran kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal Pengetahuan yang sesuai dapat menyebabkan karyawan terbawa suasana saat bekerja. Ketika karyawan merasa kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya, mereka cenderung menikmati pekerjaan mereka dan menjadi lebih terlibat, sehingga terbawa suasana dan merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka dalam employee engagement	Logis
	SWC 7 → EE 17 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang sesuai akan meningkatkan perasaan Senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Keselaran kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal Pengetahuan yang sesuai dapat membuat karyawan senang bekerja intens dan sulit melepaskan diri. Ketika karyawan memiliki pengetahuan yang sesuai untuk menangani tugas-tugas yang diberikan, mereka cenderung merasa puas ketika dapat bekerja dengan intensitas tinggi dan mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut dalam employee engagement	Logis
8	SWC 8 → EE 1 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan yang sesuai akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Keselaran kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal kemampuan ketrampilan yang relevan berkaitan dengan rasa ingin bekerja dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung merasa lebih kompeten dan siap untuk menghadapi tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan antusias dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.	Logis
	SWC 8 → EE 2 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan yang sesuai akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan	Keselaran kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal kemampuan ketrampilan yang relevan berkaitan dengan merasa penuh dengan energi dalam employee engagement. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mereka cenderung merasa lebih percaya diri dan bertenaga. Ini dapat meningkatkan tingkat energi dan produktivitas mereka di tempat kerja serta membuat mereka lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.	Logis

	ditempat kerja		
	SWC 8 → EE 3 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan yang sesuai akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal kemampuan ketrampilan yang relevan berkaitan dengan kegigihan dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki keterampilan yang relevan, mereka cenderung lebih mampu mengatasi tantangan dan kesulitan dalam pekerjaan mereka. Ini dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk tetap fokus dan gigih dalam menghadapi hambatan yang mungkin muncul di tempat kerja.	Logis
	SWC 8 → EE 4 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan yang sesuai membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal kemampuan ketrampilan yang relevan berkaitan dengan kebutuhan untuk bekerja untuk waktu yang lama dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, mereka mungkin perlu meluangkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat menghasilkan komitmen untuk bekerja secara ekstra untuk mencapai hasil yang diinginkan.	Logis
	SWC 8 → EE 5 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan yang sesuai membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal kemampuan ketrampilan yang relevan dapat berkaitan dengan bermental tangguh dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan, mereka cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan yang kompleks. Hal ini dapat memperkuat ketahanan mental mereka dalam menghadapi tekanan dan kesulitan yang mungkin muncul di lingkungan kerja.	Logis
	SWC 8 → EE 6 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan yang sesuai akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal kemampuan ketrampilan yang relevan dapat berkaitan dengan merasa memiliki kekuatan dalam employee engagement. Karyawan yang merasa memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik akan cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ini dapat memberi mereka perasaan kekuatan dan kepercayaan diri yang mendukung keterlibatan mereka secara positif dalam pekerjaan	Logis
	SWC 8 → EE 7 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal kemampuan ketrampilan yang relevan dapat berkaitan dengan merasa pekerjaan penuh tantangan dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai	Logis

	pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan yang sesuai akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	dengan tugas-tugas yang diberikan, mereka mungkin merasa lebih terdorong untuk menghadapi tantangan-tantangan yang ada di tempat kerja. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan mendorong keterlibatan yang lebih tinggi.	
	SWC 8 → EE 8 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan yang sesuai akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Keselaran kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal kemampuan ketrampilan yang relevan dapat berkaitan dengan pekerjaan yang memberi inspirasi dalam employee engagement. Karyawan yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menciptakan hasil yang menginspirasi akan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini karena mereka dapat melihat dampak positif dari kontribusi mereka dan merasa terinspirasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka.	Logis
	SWC 8 → EE 9 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan yang sesuai akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Keselaran kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal kemampuan ketrampilan yang relevan dapat berkaitan dengan merasa antusias terhadap pekerjaan dalam employee engagement. Ketika karyawan merasa memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan, mereka cenderung lebih antusias dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 8 → EE 10 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan yang sesuai akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Keselaran kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal kemampuan ketrampilan yang relevan dapat berkaitan dengan rasa bangga terhadap pekerjaan dalam employee engagement. Karyawan yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik akan cenderung merasa bangga dengan hasil kerja yang mereka capai. Perasaan bangga ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 8 → EE 11 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan	Keselaran kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal kemampuan ketrampilan yang relevan dapat berkaitan dengan pekerjaan yang bermakna dalam employee engagement. Ketika karyawan merasa bahwa keterampilan mereka benar-benar digunakan dalam pekerjaan yang mereka lakukan, mereka lebih mungkin melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang memiliki arti dan nilai. Hal ini dapat	Logis

	Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan yang sesuai akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	
	SWC 8 → EE 12 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan yang sesuai akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Keselaran kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal kemampuan ketrampilan yang relevan dapat berkaitan dengan waktu cepat berlalu saat bekerja dalam employee engagement. Ketika karyawan merasa mampu dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, mereka mungkin menemukan bahwa waktu berlalu dengan cepat karena mereka tenggelam dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan yang dilakukan.	Logis
	SWC 8 → EE 13 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan yang sesuai akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Keselaran kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal kemampuan ketrampilan yang relevan dapat berkaitan dengan pekerjaan yang mampu membuat lupa hal lain dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka mungkin menemukan diri mereka begitu terfokus dan terlibat dalam pekerjaan mereka sehingga mereka melupakan hal-hal lain di sekitar mereka, menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi.	Logis
	SWC 8 → EE 14 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan yang sesuai akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Keselaran kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal kemampuan ketrampilan yang relevan dapat berkaitan dengan merasa luar biasa saat bekerja dalam employee engagement. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk berhasil dalam tugas-tugas mereka, mereka mungkin merasa percaya diri dan berprestasi dalam pekerjaan mereka, menciptakan pengalaman yang luar biasa dalam employee engagement.	Logis
	SWC 8 → EE 15 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan yang sesuai akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Keselaran kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal kemampuan ketrampilan yang relevan dapat berkaitan dengan tenggelam dalam pekerjaan dalam employee engagement. Karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai cenderung lebih fokus dan terlibat dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka merasa sepenuhnya terlibat dan tenggelam dalam tugas-tugas mereka, menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi.	Logis

	SWC 8 → EE 16 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan yang sesuai akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal kemampuan ketrampilan yang relevan dapat berkaitan dengan terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement. Karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai mungkin menemukan diri mereka terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka merasa terbawa suasana dan energik saat bekerja.	Logis
	SWC 8 → EE 17 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan Kemampuan ketrampilan (<i>skill</i>) yang relevan yang sesuai akan meningkatkan perasaan Ssnang bekerja intens sulit melepaskan diri	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal kemampuan ketrampilan yang relevan dapat berkaitan dengan senang bekerja intens dan sulit melepaskan diri dalam employee engagement. Karyawan yang merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik karena memiliki keterampilan yang relevan mungkin merasa senang bekerja dengan intensitas tinggi, dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan karena keterlibatan mereka yang kuat.	Logis
9	SWC 9 → EE 1 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan sikap kerja (<i>attitude</i>) yang relevan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Karyawan yang memiliki sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung merasa termotivasi dan antusias untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 9 → EE 2 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan sikap kerja (<i>attitude</i>) yang relevan akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal sikap kerja yang relevan dapat berkaitan dengan merasa penuh dengan energi dalam employee engagement. Karyawan yang memiliki sikap kerja yang positif dan proaktif cenderung memiliki tingkat energi yang tinggi saat bekerja, yang memungkinkan mereka untuk terlibat secara aktif dan produktif dalam tugas-tugas mereka.	Logis
	SWC 9 → EE 3 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal sikap kerja yang relevan dapat berkaitan dengan gigih dalam employee engagement. Karyawan yang memiliki sikap kerja yang gigih dan tekun cenderung tidak mudah menyerah di hadapan tantangan dan kesulitan dalam	Logis

	(<i>job demand</i>) berkaitan dengan sikap kerja (<i>attitude</i>) yang relevan akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	pekerjaan, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.	
	SWC 9 → EE 4 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan sikap kerja (<i>attitude</i>) yang relevan membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal sikap kerja yang relevan dapat berkaitan dengan perlunya bekerja untuk waktu yang lama dalam employee engagement. Karyawan yang memiliki sikap kerja yang tangguh dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan cenderung bersedia untuk menghabiskan waktu dan usaha ekstra untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 9 → EE 5 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan sikap kerja (<i>attitude</i>) yang relevan membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi dalam hal sikap kerja yang relevan dapat berkaitan dengan memiliki mental yang tangguh dalam employee engagement. Karyawan yang memiliki sikap kerja yang tangguh dan tahan terhadap tekanan cenderung dapat menghadapi tantangan dengan lebih baik, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam menghadapi situasi yang sulit dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 9 → EE 6 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan sikap kerja (<i>attitude</i>) yang relevan akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal sikap kerja yang relevan dapat berkaitan dengan merasa memiliki kekuatan dalam employee engagement. Karyawan yang memiliki sikap kerja yang positif, termasuk ketangguhan dan ketahanan mental, cenderung merasa memiliki kekuatan untuk mengatasi tantangan dan menyelesaikan tugas dengan baik, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 9 → EE 7 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan sikap kerja (<i>attitude</i>) yang relevan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal sikap kerja yang relevan dapat berkaitan dengan merasa pekerjaan yang penuh tantangan dalam employee engagement. Karyawan yang memiliki sikap kerja yang proaktif dan tangguh cenderung mencari tantangan dalam pekerjaan mereka dan merasa termotivasi oleh kesempatan untuk berkembang, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang menantang.	Logis

	SWC 9 → EE 8 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan sikap kerja (<i>attitude</i>) yang relevan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal sikap kerja yang relevan dapat berkaitan dengan pekerjaan yang memberi inspirasi dalam employee engagement. Karyawan yang memiliki sikap kerja yang positif dan proaktif cenderung merespons secara positif terhadap pekerjaan yang memberikan makna dan tujuan yang jelas, yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam melakukan tugas-tugas tersebut.	Logis
	SWC 9 → EE 9 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan sikap kerja (<i>attitude</i>) yang relevan akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal sikap kerja yang relevan dapat berkaitan dengan merasa antusias terhadap pekerjaan dalam employee engagement. Karyawan yang memiliki sikap kerja yang positif dan proaktif cenderung merasa antusias dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan	Logis
	SWC 9 → EE 10 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan sikap kerja (<i>attitude</i>) yang relevan akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal sikap kerja yang relevan dapat berkaitan dengan rasa bangga terhadap pekerjaan dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki sikap kerja yang positif dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang baik dan merasa bangga dengan kontribusi yang mereka berikan, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 9 → EE 11 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan sikap kerja (<i>attitude</i>) yang relevan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal sikap kerja yang relevan dapat berkaitan dengan pekerjaan yang bermakna dalam employee engagement. Ketika karyawan merasa bahwa sikap kerja mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.	Logis
	SWC 9 → EE 12 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan sikap	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal sikap kerja yang relevan dapat berkaitan dengan waktu cepat berlalu saat bekerja dalam employee engagement. Karyawan yang memiliki sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung merasa lebih terlibat dan fokus saat bekerja, yang dapat menyebabkan persepsi waktu yang berlalu dengan cepat karena keterlibatan mereka	Logis

	kerja (<i>attitude</i>) yang relevan akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	dalam tugas-tugas yang dilakukan	
	SWC 9 → EE 13 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan sikap kerja (<i>attitude</i>) yang relevan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal sikap kerja yang relevan dapat berkaitan dengan pekerjaan yang mampu membuat lupa hal lain dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki sikap kerja yang positif dan fokus pada tugas-tugas yang dihadapi, mereka cenderung tenggelam dalam pekerjaan mereka dengan begitu mendalam sehingga melupakan hal-hal lain di sekitar mereka, yang menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 9 → EE 14 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan sikap kerja (<i>attitude</i>) yang relevan akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal sikap kerja yang relevan dapat berkaitan dengan pekerjaan yang mampu membuat lupa hal lain dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki sikap kerja yang positif dan fokus pada tugas-tugas yang dihadapi, mereka cenderung tenggelam dalam pekerjaan mereka dengan begitu mendalam sehingga melupakan hal-hal lain di sekitar mereka, yang menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 9 → EE 15 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan sikap kerja (<i>attitude</i>) yang relevan akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal sikap kerja yang relevan dapat berkaitan dengan tenggelam dalam pekerjaan dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung menyerap diri sepenuhnya dalam tugas-tugas mereka, kehilangan diri dalam pekerjaan dengan fokus yang tinggi dan perhatian terhadap detail, yang merupakan salah satu aspek dari keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 9 → EE 16 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan sikap kerja (<i>attitude</i>) yang relevan akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal sikap kerja yang relevan dapat berkaitan dengan terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement. Karyawan yang memiliki sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung terbawa oleh suasana kerja yang positif dan produktif, sehingga meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan yang sedang dilakukan.	Logis
	SWC 9 → EE 17 Keselarasan kompetensi karyawan yang	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal sikap kerja yang relevan dapat berkaitan dengan senang bekerja intens dan sulit melepaskan diri	Logis

	diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan sikap kerja (<i>attitude</i>) yang relevan akan meningkatkan perasaan senang bekerja intens sulit melepaskan diri	dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung menikmati tantangan dan intensitas dalam bekerja, yang dapat membuat mereka sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut dan menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi.	
10	SWC 10 → EE 1 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan ketepatan waktu kerja yang relevan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal ketepatan waktu kerja dapat berkaitan dengan merasa ingin bekerja dalam employee engagement. Karyawan yang mampu menyesuaikan waktu kerja mereka dengan kebutuhan organisasi cenderung merasa termotivasi untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, karena mereka memiliki kesiapan untuk memenuhi tenggat waktu dan tuntutan pekerjaan.	Logis
	SWC 10 → EE 2 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan ketepatan waktu kerja yang relevan akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal ketepatan waktu kerja dapat berkaitan dengan merasa penuh dengan energy dalam employee engagement. Ketika karyawan dapat menjalankan tugas-tugas mereka secara tepat waktu, mereka cenderung merasa lebih bersemangat dan energik dalam menjalankan pekerjaan mereka, yang merupakan indikator keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 10 → EE 3 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan ketepatan waktu kerja yang relevan akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal ketepatan waktu kerja dapat berkaitan dengan gigih dalam employee engagement. Karyawan yang dapat memenuhi tenggat waktu dan menyelesaikan tugas-tugas dengan ketepatan cenderung menunjukkan ketekunan dan ketabahan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang merupakan ciri dari keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 10 → EE 4 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan ketepatan waktu kerja yang relevan membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal ketepatan waktu kerja dapat berkaitan dengan perlu bekerja untuk waktu yang lama dalam employee engagement. Ketika karyawan dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu, seringkali diperlukan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik, yang menunjukkan komitmen dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.	Logis

	SWC 10 → EE 5 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan ketepatan waktu kerja yang relevan membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi dalam hal ketepatan waktu kerja dapat berkaitan dengan bermental tangguh dalam employee engagement. Kemampuan untuk mengatasi tekanan dan tantangan dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu menunjukkan kekuatan mental dan ketangguhan karyawan, yang merupakan aspek penting dari keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 10 → EE 6 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan ketepatan waktu kerja yang relevan akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi terkait ketepatan waktu kerja dapat berkaitan dengan merasa memiliki kekuatan dalam employee engagement. Karyawan yang mampu menjaga ketepatan waktu dalam menjalankan tugas-tugasnya menunjukkan disiplin dan kemampuan untuk mengendalikan situasi, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kekuatan dalam keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 10 → EE 7 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan ketepatan waktu kerja yang relevan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi terkait ketepatan waktu kerja dapat berkaitan dengan merasa pekerjaan penuh tantangan dalam employee engagement. Ketika karyawan mampu memenuhi tenggat waktu yang ketat dan mengatasi tantangan yang timbul dalam menjalankan tugas-tugas yang tepat waktu, mereka cenderung merasa terlibat secara lebih mendalam dalam pekerjaan, karena tantangan memberi mereka kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.	Logis
	SWC 10 → EE 8 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan ketepatan waktu kerja yang relevan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi terkait ketepatan waktu kerja dapat berkaitan dengan pekerjaan yang memberi inspirasi dalam employee engagement. Ketika karyawan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan waktu dan menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat, mereka lebih mungkin untuk merasa terinspirasi oleh pekerjaan mereka, terutama ketika mereka melihat hasil dari usaha mereka dan dampak positif yang mereka buat.	Logis
	SWC 10 → EE 9 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan ketepatan	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi terkait ketepatan waktu kerja dapat berkaitan dengan merasa antusias terhadap pekerjaan dalam employee engagement. Karyawan yang dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu dan efisien cenderung merasa lebih antusias terhadap pekerjaan mereka karena mereka melihat bahwa usaha mereka dihargai dan memiliki dampak positif pada kesuksesan	Logis

	waktu kerja yang relevan akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	perusahaan.	
	SWC 10 → EE 10 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan ketepatan waktu kerja yang relevan akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi terkait ketepatan waktu kerja dapat berkaitan dengan bangga dengan pekerjaan dalam employee engagement. Ketika karyawan mampu memenuhi tenggat waktu dan menghasilkan pekerjaan berkualitas, mereka cenderung merasa bangga dengan prestasi mereka dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan.	Logis
	SWC 10 → EE 11 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan ketepatan waktu kerja yang relevan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi terkait ketepatan waktu kerja dapat berkaitan dengan pekerjaan yang bermakna dalam employee engagement. Ketika karyawan dapat mengelola waktu dengan baik dan menyelesaikan tugas-tugas mereka tepat waktu, mereka memiliki lebih banyak waktu dan energi untuk fokus pada pekerjaan yang dianggap bermakna dan memenuhi tujuan pribadi maupun organisasional. Ini dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan karena mereka melihat nilai dan dampak positif dari usaha mereka.	Logis
	SWC 10 → EE 12 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan ketepatan waktu kerja yang relevan akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi terkait ketepatan waktu kerja dapat berkaitan dengan waktu cepat berlalu saat bekerja dalam employee engagement. Ketika karyawan mampu mengelola waktu dengan efektif, mereka cenderung menjadi lebih terfokus dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini bisa membuat mereka merasa tenggelam dalam pekerjaan, tanpa terlalu terganggu oleh perasaan terburu-buru atau tertekan oleh tenggat waktu.	Logis
	SWC 10 → EE 13 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan ketepatan waktu kerja yang relevan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi terkait ketepatan waktu kerja dapat berkaitan dengan pekerjaan yang mampu membuat lupa hal lain dalam employee engagement. Ketika karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka tepat waktu dan efisien, mereka mungkin merasa begitu terlibat dalam pekerjaan mereka sehingga mereka melupakan hal-hal lain di sekitar mereka. Ini bisa menjadi tanda bahwa mereka terlibat sepenuhnya dalam tugas-tugas yang mereka lakukan.	Logis
	SWC 10 → EE 14 Keselarasan kompetensi karyawan yang	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi terkait ketepatan waktu kerja dapat berkaitan dengan merasa luar biasa saat bekerja dalam employee	Logis

	diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan ketepatan waktu kerja yang relevan akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	engagement. Ketika karyawan mampu menjaga ketepatan waktu dan memberikan hasil kerja yang luar biasa, mereka cenderung merasa puas dan percaya diri dengan kemampuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan membuat mereka merasa bangga dengan pencapaian mereka.	
	SWC 10 → EE 15 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan ketepatan waktu kerja yang relevan akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi terkait ketepatan waktu kerja dapat berkaitan dengan tenggelam dalam pekerjaan dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan efisien dan tepat waktu, mereka cenderung dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat. Hal ini dapat membuat mereka lebih fokus dan terlibat secara mendalam dalam pekerjaan mereka, sehingga merasa "tenggelam" dalam pekerjaan tersebut, tanpa terlalu terganggu oleh faktor-faktor eksternal.	Logis
	SWC 10 → EE 16 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan ketepatan waktu kerja yang relevan akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi terkait ketepatan waktu kerja dapat berkaitan dengan terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement. Ketika karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu, mereka cenderung memiliki lebih banyak waktu dan energi untuk fokus pada pekerjaan itu sendiri. Ini dapat menyebabkan mereka lebih terbuka terhadap suasana kerja dan lebih mudah 'terbawa' oleh semangat dan atmosfer yang ada di lingkungan kerja.	Logis
	SWC 10 → EE 17 Keselarasan kompetensi karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan organisasi (<i>job demand</i>) berkaitan dengan ketepatan waktu kerja yang relevan akan meningkatkan perasaan Senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Keselarasan kompetensi karyawan dengan tuntutan organisasi terkait ketepatan waktu kerja dapat berkaitan dengan senang bekerja intens sulit melepaskan diri dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu, mereka mungkin merasa senang dengan pencapaian mereka dan terdorong untuk terus bekerja dengan intensitas yang tinggi. Ini bisa membuat sulit bagi mereka untuk melepaskan diri dari pekerjaan karena mereka merasa puas dengan kinerja mereka dan terlibat sepenuhnya dalam tugas-tugas mereka.	Logis
11	SWC 11 → EE 1 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Ketika karyawan merasa terbuka untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan mengintegrasikan ide-ide mereka dalam pekerjaan tim, hal ini dapat memicu rasa ingin bekerja yang tinggi. Keterlibatan aktif dalam kerja tim dan berkontribusi pada kesuksesan bersama dapat meningkatkan motivasi individu untuk terlibat lebih dalam dalam tugas-tugas pekerjaan.	Logis
	SWC 11 → EE 2 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja	Ketika karyawan merasa dapat berkolaborasi dengan rekan kerja secara terbuka dan produktif, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang memacu energi positif.	Logis

	berkaitan dengan Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Kolaborasi yang efektif dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan semangat dan kegembiraan, meningkatkan tingkat energi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.	
	SWC 11 → EE 3 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Ketika karyawan mampu berkolaborasi dengan rekan kerja dengan tekun dan tanpa hambatan, hal ini dapat memperkuat komitmen mereka terhadap mencapai tujuan tim. Keterlibatan yang gigih dalam kerja tim dapat mendorong karyawan untuk bertahan dan mengatasi tantangan dengan tekad yang kuat, meningkatkan kualitas kinerja mereka dalam <i>employee engagement</i> .	Logis
	SWC 11 → EE 4 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Ketika karyawan berkomitmen untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan mencapai hasil yang optimal dalam kerja tim, mungkin diperlukan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Oleh karena itu, mereka mungkin perlu bekerja lebih lama untuk memastikan bahwa semua aspek kerja tim diselesaikan dengan baik dan efisien.	Logis
	SWC 11 → EE 5 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Ketika karyawan terlibat dalam kolaborasi yang intens dengan rekan kerja, mereka mungkin menghadapi tantangan dan tekanan yang tinggi. Namun, dengan memiliki mental yang tangguh, mereka mampu mengatasi hambatan-hambatan tersebut dan tetap fokus pada pencapaian tujuan tim. Hal ini memungkinkan mereka untuk tetap terlibat secara maksimal dalam tugas-tugas pekerjaan.	Logis
	SWC 11 → EE 6 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Ketika karyawan mampu bekerja secara terbuka dan efektif dengan rekan kerja dalam sebuah tim, mereka cenderung merasa didukung dan memiliki dukungan kolektif. Hal ini menciptakan suasana di mana karyawan merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk mencapai tujuan bersama, yang pada gilirannya meningkatkan perasaan memiliki kekuatan dalam melaksanakan pekerjaan dan terlibat secara aktif dalam <i>employee engagement</i> .	Logis
	SWC 11 → EE 7 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Kolaborasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk terlibat dalam tugas-tugas yang lebih kompleks dan menantang karena mereka dapat mengandalkan dukungan dan kontribusi dari rekan kerja mereka. Dengan demikian, mereka cenderung menghadapi pekerjaan dengan antusiasme dan semangat yang lebih tinggi karena mereka melihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang.	Logis
	SWC 11 → EE 8 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Ketika karyawan merasa didukung dan dapat berkolaborasi dengan rekan kerja secara terbuka, mereka lebih mungkin terlibat dalam pekerjaan yang memiliki tujuan yang jelas dan bermakna. Kolaborasi yang produktif memungkinkan ide-ide baru bermunculan dan inovasi terjadi, yang dapat memberi inspirasi kepada karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai visi dan misi perusahaan.	Logis

	SWC 11 → EE 9 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Ketika karyawan dapat berkolaborasi dengan rekan kerja secara efektif, mereka cenderung merasa lebih terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Keterlibatan dalam kerja tim memungkinkan mereka untuk merasakan energi positif dari kontribusi bersama dan menciptakan dorongan tambahan untuk mencapai kesuksesan bersama dalam tugas-tugas yang diberikan.	Logis
	SWC 11 → EE 10 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Ketika karyawan bekerja secara terbuka dan efektif dengan rekan kerja dalam sebuah tim, mereka cenderung merasa dicapai dan dihargai atas kontribusi mereka. Hasil kolaborasi yang berhasil dan pencapaian bersama dapat meningkatkan rasa bangga mereka terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 11 → EE 11 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Ketika karyawan dapat bekerja secara terbuka dan berkolaborasi dengan rekan kerja, mereka lebih mungkin terlibat dalam tugas-tugas yang memiliki dampak dan makna yang lebih besar. Kolaborasi yang produktif memungkinkan mereka untuk merasakan arti dari pekerjaan yang dilakukan, karena mereka melihat kontribusi mereka sebagai bagian dari upaya kolektif yang lebih besar, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 11 → EE 12 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Ketika karyawan merasa nyaman dan terhubung dengan rekan kerja mereka dalam sebuah tim, mereka cenderung merasakan aliran kerja yang lebih lancar dan efisien. Hal ini dapat mengakibatkan perasaan waktu berjalan dengan cepat karena mereka terlibat dalam pekerjaan yang menarik dan bermakna, sehingga memperkuat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 11 → EE 13 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Ketika karyawan dapat bekerja secara terbuka dan saling bergantung dengan rekan kerja mereka, mereka cenderung tenggelam dalam tugas-tugas yang mereka kerjakan bersama. Hal ini bisa menyebabkan mereka melupakan hal lain di sekitar mereka dan fokus sepenuhnya pada pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam tugas yang sedang dijalankan	Logis
	SWC 11 → EE 14 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Ketika karyawan dapat berkolaborasi secara terbuka dan efektif dengan rekan kerja mereka, mereka cenderung merasakan kepuasan yang mendalam dari hasil kerja sama yang sukses. Ini dapat meningkatkan perasaan pencapaian dan kepuasan pribadi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 11 → EE 15 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> akan meningkatkan	Ketika karyawan merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja dalam sebuah tim yang kolaboratif, mereka cenderung terlibat sepenuhnya dalam tugas-tugas yang sedang dijalankan. Hal ini bisa menyebabkan mereka teralihkan sepenuhnya dalam pekerjaan, melupakan waktu dan lingkungan sekitar, dan fokus sepenuhnya pada tugas yang	Logis

	perasaan tenggelam dalam pekerjaan	sedang dijalankan.	
	SWC 11 → EE 16 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Ketika karyawan bekerja dalam tim yang saling terbuka dan mendukung, mereka cenderung merasakan energi positif dan semangat yang tinggi di lingkungan kerja. Ini dapat membuat mereka terbawa suasana pekerjaan, dengan merasa antusias dan bersemangat untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama.	Logis
	SWC 11 → EE 17 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Keterbukaan terhadap Kolaborasi <i>teamwork</i> akan meningkatkan perasaan Ssnang bekerja intens sulit melepaskan diri	Ketika karyawan merasa terhubung dan berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja, mereka cenderung menemukan pekerjaan mereka sangat memuaskan dan menarik. Hal ini bisa membuat mereka senang dan termotivasi untuk bekerja dengan penuh semangat dan intensitas, sehingga sulit bagi mereka untuk melepaskan diri dari pekerjaan karena merasa terlibat sepenuhnya dalam tugas dan proyek yang mereka kerjakan bersama.	Logis
12	SWC 12 → EE 1 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan komunikasi yang efektif akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Komunikasi yang efektif antara karyawan dan rekan kerja memungkinkan untuk pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tujuan bersama. Ini dapat mendorong karyawan untuk merasa lebih termotivasi dan terdorong untuk berkontribusi lebih aktif dalam pekerjaan, karena mereka merasa terhubung dengan tim mereka dan ingin terlibat lebih dalam dalam pencapaian tujuan bersama.	Logis
	SWC 12 → EE 2 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan komunikasi yang efektif akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Melalui komunikasi yang efektif, karyawan dapat merasa lebih termotivasi dan terinspirasi. Ini dapat menghasilkan peningkatan energi dan semangat dalam bekerja, karena karyawan merasa didukung dan terlibat dalam aktivitas tim secara lebih efektif, yang pada gilirannya memperkuat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 12 → EE 3 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan komunikasi yang efektif akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Komunikasi yang efektif membantu menyampaikan harapan, tujuan, dan umpan balik dengan jelas kepada karyawan. Hal ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan tekad karyawan untuk tetap berkomitmen dan gigih dalam menghadapi tantangan pekerjaan, karena mereka merasa didukung dan dipahami oleh rekan kerja dan organisasi.	Logis
	SWC 12 → EE 4 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan komunikasi yang efektif membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Komunikasi yang efektif membantu mengurangi kebingungan dan kesalahpahaman di tempat kerja, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Karyawan yang merasa dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas yang rumit atau menuntut waktu, yang mungkin memerlukan kerja keras dan ketekunan dalam jangka waktu yang lebih lama	Logis
	SWC 12 → EE 5 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan komunikasi yang efektif membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Komunikasi yang efektif dapat membangun kerja tim yang kuat dan saling mendukung di tempat kerja. Hal ini dapat mengembangkan ketahanan mental karyawan, karena mereka merasa didukung oleh rekan kerja dan memiliki sumber daya yang cukup untuk menghadapi tantangan dan kesulitan dalam pekerjaan.	Logis

	SWC 12 → EE 6 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan komunikasi yang efektif akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Ketika karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja, mereka cenderung mendapatkan dukungan dan kolaborasi yang memperkuat keterampilan dan kepercayaan diri mereka. Hal ini dapat membantu mereka merasa lebih kuat dan berdaya dalam menjalankan tugas-tugas dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan kinerja mereka	Logis
	SWC 12 → EE 7 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan komunikasi yang efektif akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Melalui komunikasi yang efektif dengan rekan kerja, karyawan dapat lebih baik memahami tantangan dan kompleksitas tugas-tugas yang dihadapi dalam pekerjaan mereka. Ini dapat memicu rasa keingintahuan dan minat yang lebih besar terhadap pekerjaan, memotivasi mereka untuk terlibat secara lebih mendalam dan aktif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang.	Logis
	SWC 12 → EE 8 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan komunikasi yang efektif akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Komunikasi yang efektif antara karyawan dan rekan kerja dapat memfasilitasi pertukaran ide dan pandangan yang inspiratif. Ketika karyawan merasa didukung dan diinspirasi oleh kolaborasi dengan rekan kerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk terlibat sepenuh hati dalam pekerjaan mereka, meningkatkan tingkat keterlibatan dalam lingkungan kerja.	Logis
	SWC 12 → EE 9 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan komunikasi yang efektif akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk menyampaikan gagasan, pemikiran, dan aspirasi mereka dengan jelas kepada rekan kerja. Hal ini dapat membangkitkan rasa antusiasme terhadap pekerjaan karena mereka merasa didengar dan dipahami oleh tim mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat keterlibatan mereka.	Logis
	SWC 12 → EE 10 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan komunikasi yang efektif akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Melalui komunikasi yang efektif, karyawan dapat memahami kontribusi mereka dalam mencapai tujuan bersama dan menghasilkan hasil yang memuaskan. Hal ini dapat meningkatkan rasa bangga terhadap pekerjaan mereka dan meningkatkan keterlibatan dalam upaya untuk mencapai kesuksesan bersama	Logis
	SWC 12 → EE 11 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan komunikasi yang efektif akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Komunikasi yang efektif antara karyawan dan rekan kerja memungkinkan pertukaran informasi yang lebih baik mengenai tujuan, nilai, dan makna dari pekerjaan yang sedang dilakukan. Dengan demikian, karyawan dapat lebih memahami kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi dan merasakan makna yang lebih dalam dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat keterlibatan mereka.	Logis
	SWC 12 → EE 12 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan komunikasi yang efektif akan menyebabkan waktu cepat berlalu	Komunikasi yang efektif membantu mengurangi hambatan dan kebingungan dalam bekerja dengan rekan kerja, sehingga memungkinkan alur kerja yang lebih lancar dan efisien. Ketika karyawan dapat berkomunikasi secara efektif, waktu terasa berjalan dengan cepat karena mereka terlibat sepenuhnya dalam tugas-tugas yang mereka	Logis

	saat bekerja	kerjakan, tanpa terganggu oleh hambatan komunikasi.	
	SWC 12 → EE 13 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan komunikasi yang efektif akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk fokus sepenuhnya pada tugas-tugas yang mereka lakukan, tanpa terganggu oleh kebingungan atau ketidakjelasan. Hal ini dapat menciptakan pengalaman aliran atau "flow" di mana karyawan terbenam dalam pekerjaan mereka, sehingga lupa akan hal lain di sekitarnya, meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 12 → EE 14 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan komunikasi yang efektif akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk merasa didukung, didengar, dan dihargai oleh rekan kerja mereka. Hal ini dapat menciptakan iklim kerja yang positif di mana karyawan merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat menghasilkan perasaan kepuasan dan keberhasilan saat bekerja	Logis
	SWC 12 → EE 15 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan komunikasi yang efektif akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Komunikasi yang efektif antara karyawan dan rekan kerja memungkinkan aliran informasi yang lancar dan pemahaman yang jelas tentang tugas-tugas yang harus dilakukan. Hal ini dapat membuat karyawan lebih terfokus dan tenggelam dalam pekerjaan mereka tanpa distraksi atau kebingungan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 12 → EE 16 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan komunikasi yang efektif akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Komunikasi yang efektif memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik antara karyawan dan rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan berenergi. Ketika suasana kerja positif tercipta melalui komunikasi yang baik, karyawan cenderung terbawa oleh energi dan semangat kolektif saat bekerja, yang merupakan indikator kuat dari keterlibatan karyawan.	Logis
	SWC 12 → EE 17 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan komunikasi yang efektif akan meningkatkan perasaan senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih produktif dan kolaboratif dengan rekan kerja mereka. Ketika karyawan merasa didukung dan dipahami oleh timnya melalui komunikasi yang baik, mereka cenderung merasa lebih senang dan terlibat dalam pekerjaan yang menantang, sulit untuk melepaskan diri karena terlibat sepenuhnya dalam tujuan dan proyek tim.	Logis
13	SWC 13 → EE 1 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan rasa kebersamaan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Ketika karyawan merasa terhubung secara emosional dan memiliki hubungan yang kuat dengan rekan kerja mereka, mereka cenderung merasa termotivasi untuk berkontribusi dan terlibat aktif dalam tugas-tugas tim. Perasaan kebersamaan ini menciptakan dorongan internal untuk berpartisipasi dan memberikan kontribusi yang positif dalam lingkungan kerja.	Logis
	SWC 13 → EE 2 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan rasa kebersamaan akan meningkatkan perasaan penuh energi karyawan ditempat kerja	Ketika karyawan merasa didukung dan terhubung dengan baik dengan rekan kerja mereka, hal ini menciptakan atmosfer positif di tempat kerja yang memicu peningkatan energi dan semangat. Perasaan kebersamaan ini dapat menghasilkan kolaborasi yang efektif dan saling mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat energi dan keterlibatan dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 13 → EE 3	Ketika karyawan merasa memiliki dukungan dan hubungan yang baik dengan rekan	Logis

	Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan rasa kebersamaan akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	kerja mereka, mereka cenderung lebih bertahan dalam menghadapi tantangan dan kesulitan dalam pekerjaan. Perasaan kebersamaan ini memberikan motivasi tambahan untuk bertahan dan terus berusaha dalam mencapai tujuan bersama, sehingga meningkatkan tingkat ketahanan dan ketekunan mereka.	
	SWC 13 → EE 4 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan rasa kebersamaan membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Ketika karyawan merasa terhubung secara emosional dan memiliki hubungan yang kuat dengan rekan kerja mereka, mereka cenderung merasa terdorong untuk berkontribusi lebih banyak waktu dan upaya untuk mencapai tujuan bersama tim. Perasaan kebersamaan ini dapat memperpanjang durasi keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 13 → EE 5 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan rasa kebersamaan membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Ketika karyawan merasa didukung dan terhubung dengan rekan kerja mereka, mereka cenderung lebih mampu mengatasi tekanan dan tantangan yang mungkin muncul dalam pekerjaan. Perasaan kebersamaan ini memberikan dukungan emosional yang diperlukan untuk mengembangkan ketahanan mental dan kemampuan untuk menghadapi situasi yang menantang.	Logis
	SWC 13 → EE 6 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan rasa kebersamaan akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Ketika karyawan merasa terhubung dan didukung oleh rekan kerja mereka, mereka menjadi lebih percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Rasa kebersamaan ini memperkuat keyakinan bahwa mereka tidak sendirian dalam menghadapi tantangan, sehingga memberi mereka kekuatan dan dorongan untuk mengatasi rintangan dengan lebih efektif dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 13 → EE 7 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan rasa kebersamaan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Ketika karyawan merasa memiliki hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan saling mendukung, mereka cenderung lebih terbuka untuk menghadapi tantangan yang kompleks dan menantang dalam pekerjaan. Perasaan kebersamaan ini menciptakan lingkungan di mana mereka merasa didukung dan termotivasi untuk mengejar pencapaian yang lebih tinggi meskipun menghadapi rintangan.	Logis
	SWC 13 → EE 8 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan rasa kebersamaan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Ketika karyawan merasa terhubung dengan rekan kerja mereka dan memiliki perasaan kebersamaan dalam tim, mereka cenderung lebih terbuka untuk berbagi ide dan menciptakan solusi kreatif untuk masalah yang ada. Kolaborasi yang didorong oleh perasaan kebersamaan ini dapat menghasilkan proyek-proyek yang menginspirasi dan memotivasi, meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 13 → EE 9 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan rasa kebersamaan akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Ketika karyawan merasa memiliki hubungan yang erat dan saling mendukung dengan rekan kerja mereka, hal ini dapat meningkatkan antusiasme mereka terhadap tugas-tugas yang dihadapi. Rasa kebersamaan ini memicu semangat untuk bekerja secara kolektif menuju tujuan bersama, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat keterlibatan dan kepuasan dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 13 → EE 10 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja	Ketika karyawan merasa terhubung dengan rekan kerja mereka dan merasa sebagai bagian dari tim yang solid, mereka cenderung merasa lebih bangga dengan hasil kerja	Logis

	berkaitan dengan rasa kebersamaan akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	yang telah mereka capai bersama-sama. Perasaan kebersamaan ini memperkuat identitas kolektif dan meningkatkan rasa memiliki terhadap kontribusi individu mereka dalam mencapai kesuksesan tim, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan keterlibatan dalam pekerjaan.	
	SWC 13 → EE 11 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan rasa kebersamaan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Ketika karyawan merasa terhubung secara emosional dan sosial dengan rekan kerja mereka, mereka cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai bagian penting dari suatu tujuan atau nilai bersama. Ini dapat meningkatkan tingkat keterlibatan dalam pekerjaan karena mereka merasa bahwa kontribusi mereka memiliki dampak yang signifikan dalam mencapai tujuan bersama.	Logis
	SWC 13 → EE 12 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan rasa kebersamaan akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Ketika karyawan merasa terhubung secara emosional dengan rekan kerja mereka dan merasa sebagian dari sebuah tim yang solid, mereka cenderung terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengurangi persepsi tentang waktu dan membuat mereka merasa lebih terlibat dan fokus pada tugas mereka.	Logis
	SWC 13 → EE 13 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan rasa kebersamaan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Ketika karyawan merasa saling terhubung dan terlibat secara emosional dengan rekan kerja mereka, fokus mereka cenderung terarah pada pekerjaan. Hal ini bisa menyebabkan mereka lupa akan waktu atau hal-hal lain di luar konteks pekerjaan, karena mereka sepenuhnya terlibat dalam tugas dan interaksi dengan tim mereka.	Logis
	SWC 13 → EE 14 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan rasa kebersamaan akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Ketika karyawan merasa terhubung dan terlibat secara emosional dengan tim kerja mereka, mereka cenderung merasakan kepuasan dan kebahagiaan yang tinggi saat bekerja. Perasaan ini muncul karena mereka merasa didukung dan dihargai oleh rekan kerja mereka, yang secara positif memengaruhi tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja mereka.	Logis
	SWC 13 → EE 15 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan rasa kebersamaan akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Ketika karyawan merasa memiliki hubungan yang kuat dengan rekan kerja mereka, mereka cenderung terlibat sepenuhnya dalam tugas-tugas mereka dan merasa terhubung dengan tujuan bersama tim. Hal ini dapat mengakibatkan fokus yang tinggi dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan, sehingga mereka "tenggelam" dalam pekerjaan tersebut.	Logis
	SWC 13 → EE 16 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan rasa kebersamaan akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Ketika karyawan merasa dekat dan terhubung secara emosional dengan tim kerja mereka, mereka cenderung terpengaruh oleh energi dan suasana yang positif di sekitar mereka. Hal ini dapat meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan membuat mereka merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.	Logis
	SWC 13 → EE 17 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan rasa kebersamaan akan	Ketika karyawan merasa memiliki hubungan yang kuat dengan rekan kerja mereka dan merasa terlibat secara emosional dalam tim, mereka cenderung menikmati setiap momen dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat menghasilkan tingkat keterlibatan yang	Logis

	meningkatkan perasaan Ssnang bekerja intens sulit melepaskan diri	tinggi dan membuat mereka sulit untuk berpisah dari pekerjaan karena merasa terhubung dengan tujuan bersama dan merasa dihargai oleh rekan kerja mereka.	
14	SWC 14 → EE 1 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Penerimaan terhadap Diversitas akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka mencerminkan beragam latar belakang, pandangan, dan pengalaman, hal ini dapat menciptakan suasana yang menarik dan membangkitkan minat untuk terlibat aktif dalam pekerjaan. Diversitas dalam tim dapat membuka pintu untuk ide-ide baru dan pendekatan yang inovatif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.	Logis
	SWC 14 → EE 2 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Penerimaan terhadap Diversitas akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Ketika tim terdiri dari individu dengan latar belakang yang beragam, ini bisa menghasilkan pertukaran ide dan perspektif yang menyegarkan. Interaksi dengan rekan kerja yang berbeda-beda dapat menginspirasi karyawan untuk melihat tantangan dengan cara yang baru, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat energi dan semangat mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya.	Logis
	SWC 14 → EE 3 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Penerimaan terhadap Diversitas akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Dalam lingkungan yang beragam, karyawan sering dihadapkan pada berbagai pandangan dan pendekatan yang berbeda terhadap masalah. Ini dapat mendorong mereka untuk mengembangkan ketekunan dan kemampuan untuk bekerja melalui perbedaan pendapat atau tantangan yang mungkin muncul. Kegigihan ini penting dalam mempertahankan keterlibatan dan kualitas kerja yang tinggi.	Logis
	SWC 14 → EE 4 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Penerimaan terhadap Diversitas membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Dalam tim yang beragam, proses pengambilan keputusan atau pencapaian kesepakatan mungkin memerlukan waktu yang lebih lama karena adanya beragam sudut pandang yang harus dipertimbangkan. Karyawan mungkin perlu menginvestasikan waktu tambahan untuk berdiskusi, bernegosiasi, atau memahami perspektif yang berbeda untuk mencapai hasil yang terbaik.	Logis
	SWC 14 → EE 5 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Penerimaan terhadap Diversitas membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Berada dalam lingkungan yang beragam dapat menghadirkan berbagai tantangan dan konflik yang perlu diatasi. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk tetap tenang dan berpikiran terbuka di tengah-tengah perbedaan akan cenderung memiliki ketangguhan mental yang kuat. Kemampuan ini penting dalam menjaga fokus, produktivitas, dan keterlibatan dalam situasi yang mungkin menantang.	Logis
	SWC 14 → EE 6 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Penerimaan terhadap Diversitas akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Dalam tim yang beragam, setiap individu membawa keunikan dan keahlian mereka sendiri ke meja, menciptakan kombinasi keterampilan yang kuat. Keterlibatan yang baik memungkinkan karyawan untuk mengenali dan memanfaatkan kekuatan kolektif tim, termasuk keberagaman dalam pandangan, pengalaman, dan pendekatan, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menghadapi tugas-tugas yang dihadapi.	Logis
	SWC 14 → EE 7 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Penerimaan terhadap Diversitas akan meningkatkan perasaan	Dalam lingkungan yang beragam, karyawan sering dihadapkan pada tantangan yang kompleks dan beragam. Interaksi dengan rekan kerja yang memiliki latar belakang dan pendekatan yang berbeda dapat menciptakan situasi di mana setiap tugas atau proyek menjadi peluang untuk belajar dan berkembang. Ini menciptakan rasa tantangan yang	Logis

	bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	memicu keterlibatan tinggi dalam pekerjaan.	
	SWC 14 → EE 8 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Penerimaan terhadap Diversitas akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Dalam tim yang beragam, ide-ide baru dan inovatif sering muncul dari kolaborasi antara individu dengan latar belakang yang berbeda. Proses pembelajaran dan inspirasi dari satu sama lain dapat memicu kreativitas dan motivasi untuk menciptakan solusi-solusi yang baru dan berarti. Hal ini dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.	Logis
	SWC 14 → EE 9 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Penerimaan terhadap Diversitas akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Dalam lingkungan yang beragam, setiap individu memiliki kesempatan untuk belajar dari rekan kerja yang berbeda dan mengeksplorasi berbagai perspektif. Hal ini dapat menciptakan suasana di mana karyawan merasa antusias untuk terlibat dalam diskusi yang menarik dan memperluas wawasan mereka. Antusiasme ini dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 14 → EE 10 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Penerimaan terhadap Diversitas akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Dalam tim yang beragam, kolaborasi dan pencapaian bersama dapat menjadi lebih berarti karena dihasilkan dari upaya bersama individu dengan latar belakang dan keahlian yang berbeda. Rasa pencapaian dan kontribusi terhadap kesuksesan tim dapat memicu perasaan bangga dan kepuasan dalam karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 14 → EE 11 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Penerimaan terhadap Diversitas akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Keselarasan karyawan dengan rekan kerja dalam hal diversitas berkaitan dengan pekerjaan yang bermakna dalam employee engagement karena dalam lingkungan yang beragam, kolaborasi antara individu dengan latar belakang dan pandangan yang berbeda sering kali menghasilkan solusi yang lebih holistik dan relevan. Pekerjaan yang dilakukan dalam kerangka kerja tim yang beragam dapat memberikan dampak yang lebih luas dan lebih bermakna, karena masing-masing individu membawa kontribusi unik mereka ke meja, menciptakan rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap hasil kerja.	Logis
	SWC 14 → EE 12 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Penerimaan terhadap Diversitas akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Keselarasan karyawan dengan rekan kerja dalam hal diversitas berkaitan dengan waktu cepat berlalu saat bekerja dalam employee engagement karena dalam tim yang beragam, kerja sama yang efektif sering kali menghasilkan peningkatan produktivitas dan efisiensi. Dengan berbagai macam pemikiran dan pendekatan yang ada, masalah dapat diselesaikan lebih cepat dan keputusan dapat diambil dengan lebih tepat waktu, yang mengarah pada penyelesaian tugas yang lebih efisien dan mengurangi waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan.	Logis
	SWC 14 → EE 13 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Penerimaan terhadap	Keselarasan karyawan dengan rekan kerja dalam hal diversitas berkaitan dengan pekerjaan yang mampu membuat lupa hal lain dalam employee engagement karena dalam tim yang beragam, terdapat beragam perspektif dan ide yang bisa memicu	Logis

	Diversitas akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	keaktivitas dan imajinasi. Ketika karyawan terlibat dalam pekerjaan yang menarik dan bermakna, mereka dapat terbuai dalam proses kerja dan lupa akan waktu atau hal-hal lain di sekitarnya. Keberagaman dalam tim dapat memicu aliran kerja yang mengesankan, di mana karyawan merasa sepenuhnya terlibat dalam tugas-tugas mereka dan terasa bersemangat untuk menyelesaikannya.	
	SWC 14 → EE 14 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Penerimaan terhadap Diversitas akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Keselarasn karyawan dengan rekan kerja dalam hal diversitas berkaitan dengan merasa luar biasa saat bekerja dalam employee engagement karena dalam lingkungan yang beragam, adanya berbagai pandangan dan ide yang berbeda dapat menciptakan suasana yang memacu kreativitas dan inovasi. Ketika individu merasa dihargai dan didukung dalam menyampaikan ide-ide mereka, mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan terinspirasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan pengalaman kerja yang memuaskan dan memicu perasaan luar biasa dalam meraih pencapaian bersama.	Logis
	SWC 14 → EE 15 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Penerimaan terhadap Diversitas akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Keselarasn karyawan dengan rekan kerja dalam hal diversitas berkaitan dengan tenggelam dalam pekerjaan dalam employee engagement karena dalam tim yang beragam, masing-masing anggota tim memiliki kontribusi unik yang membuat proses kerja menjadi lebih mendalam dan kompleks. Dalam suasana yang inklusif, individu cenderung lebih terlibat dan terfokus pada tugas-tugas mereka karena mereka merasa dihargai dan diterima oleh rekan-rekan mereka. Hal ini dapat menyebabkan mereka tenggelam dalam pekerjaan, fokus pada pencapaian tujuan bersama, dan merasa terhubung secara emosional dengan proyek yang mereka kerjakan.	Logis
	SWC 14 → EE 16 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Penerimaan terhadap Diversitas akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Keselarasn karyawan dengan rekan kerja dalam hal diversitas berkaitan dengan terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement karena dalam tim yang beragam, interaksi antara individu dengan latar belakang yang berbeda seringkali menghasilkan suasana yang hidup dan dinamis. Berbagai sudut pandang dan pendekatan dalam menyelesaikan tugas dapat menciptakan energi yang mengalir, yang membuat karyawan terbawa suasana dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka. Hal ini memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang menginspirasi dan memotivasi.	Logis
	SWC 14 → EE 17 Keselarasan karyawan dengan rekan kerja berkaitan dengan Penerimaan terhadap Diversitas akan meningkatkan perasaan Senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Keselarasn karyawan dengan rekan kerja dalam hal diversitas berkaitan dengan senang bekerja intens sulit melepaskan diri dalam employee engagement karena dalam tim yang beragam, adanya keberagaman dapat menciptakan rasa kebersamaan dan solidaritas yang kuat di antara anggota tim. Ketika individu merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja, mereka cenderung merasa nyaman untuk berkontribusi secara maksimal dan bersikap intens dalam bekerja. Hal ini dapat menghasilkan perasaan senang dan kepuasan yang mendalam saat terlibat dalam tugas-tugas yang menantang.	Logis
15	SWC 15 → EE 1	Keselarasn kepribadian karyawan tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam	Logis

	Keselarasn kepribadian karyawan Tipe Realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	konteks job description berkaitan dengan merasa ingin bekerja dalam employee engagement karena individu dengan kepribadian realistis cenderung menemukan kepuasan dalam tugas-tugas yang jelas dan terstruktur sesuai dengan job description yang diberikan. Mereka merasa termotivasi untuk bekerja ketika tugas yang dihadapi sesuai dengan harapan dan keterampilan yang mereka miliki, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	
	SWC 15 → EE 2 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Keselarasn kepribadian karyawan tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan merasa penuh dengan energi dalam employee engagement karena ketika tugas-tugas yang sesuai dengan job description dipresentasikan, individu dengan kepribadian realistis merasa termotivasi dan memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Mereka merasa penuh dengan semangat karena merasa kompeten dalam melakukan tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka.	Logis
	SWC 15 → EE 3 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Keselarasn kepribadian karyawan tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan gigih dalam employee engagement karena individu dengan kepribadian realistis cenderung memiliki kesabaran dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan job description. Mereka tidak mudah menyerah meskipun dihadapkan pada tantangan yang kompleks, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 15 → EE 4 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Keselarasn kepribadian karyawan tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description, dengan perlu bekerja untuk waktu yang lama dalam employee engagement karena individu dengan kepribadian realistis mungkin membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas-tugas yang rumit sesuai dengan job description. Mereka bersedia dan mampu bekerja secara intensif dalam jangka waktu yang lama demi mencapai hasil yang diharapkan.	Logis
	SWC 15 → EE 5 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Keselarasn kepribadian karyawan tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan bermental tangguh dalam employee engagement karena individu dengan kepribadian realistis cenderung memiliki ketahanan mental yang kuat dalam menghadapi tekanan dan tantangan yang muncul dalam menjalankan tugas sesuai dengan job description. Mereka mampu bertahan dan tetap fokus dalam situasi yang menuntut, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan	Logis
	SWC 15 → EE 6 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan karyawan	Keselarasn kepribadian karyawan tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan merasa memiliki kekuatan dalam employee engagement karena ketika tugas-tugas yang sesuai dengan job description diberikan, individu dengan kepribadian realistis merasa percaya diri dalam menghadapinya. Mereka cenderung menggunakan kekuatan dan keahlian yang dimiliki secara efektif	Logis

	memiliki kekuatan ditempat kerja	untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	
	SWC 15 → EE 7 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan merasa pekerjaan yang penuh tantangan dalam employee engagement karena individu dengan kepribadian realistis cenderung mengejar tugas-tugas yang menantang dan membutuhkan pemecahan masalah yang cerdas. Mereka merasa terlibat dan termotivasi ketika dihadapkan pada tantangan yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 15 → EE 8 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Keselarasan kepribadian karyawan tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan pekerjaan yang memberi inspirasi dalam employee engagement karena individu dengan kepribadian realistis cenderung merasa termotivasi oleh tugas-tugas yang memiliki tujuan yang jelas dan memberikan dampak positif bagi organisasi atau masyarakat secara keseluruhan. Mereka merasa terinspirasi untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka.	Logis
	SWC 15 → EE 9 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan merasa antusias terhadap pekerjaan dalam employee engagement karena individu dengan kepribadian realistis cenderung menemukan antusiasme mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka. Ketika diberikan tugas yang relevan dengan job description, mereka merasa termotivasi untuk menunjukkan kemampuan terbaik mereka, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 15 → EE 10 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan bangga dengan pekerjaan dalam employee engagement karena individu dengan kepribadian realistis cenderung menghargai pencapaian mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan harapan dan standar yang ditetapkan. Ketika mereka berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan job description, mereka merasa bangga dengan kontribusi mereka dan berkontribusi positif terhadap kesuksesan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 15 → EE 11 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Keselarasan kepribadian karyawan tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan pekerjaan yang bermakna dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung mencari tugas-tugas yang relevan dan memiliki tujuan yang jelas. Ketika mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian dan minat mereka, serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi, hal ini meningkatkan persepsi	Logis

		mereka terhadap makna dari pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka.	
	SWC 15 → EE 12 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan waktu cepat berlalu saat bekerja dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung fokus pada penyelesaian tugas-tugas yang relevan dan sesuai dengan job description mereka. Mereka memiliki kecenderungan untuk menangani tugas dengan efisien dan efektif, yang pada akhirnya memungkinkan mereka untuk mengalami waktu yang cepat berlalu saat mereka terlibat dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan.	Logis
	SWC 15 → EE 13 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Keselarasan kepribadian karyawan tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan pekerjaan yang mampu membuat lupa hal lain dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung terfokus pada tugas-tugas yang konkret dan dapat diukur. Ketika mereka terlibat dalam pekerjaan yang membutuhkan pemikiran analitis dan solusi yang praktis, mereka dapat terperangkap dalam pekerjaan tersebut dan melupakan hal lain di sekitar mereka, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan	Logis
	SWC 15 → EE 14 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan merasa luar biasa saat bekerja dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung menemukan kepuasan yang besar ketika mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dalam job description. Ketika mereka melihat bahwa kontribusi mereka memiliki dampak positif pada pencapaian tujuan organisasi, hal ini dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan mereka dalam pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja.	Logis
	SWC 15 → EE 15 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan tenggelam dalam pekerjaan dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung terfokus pada tugas-tugas yang konkret dan sesuai dengan job description mereka. Ketika mereka terlibat dalam pekerjaan yang menantang dan membutuhkan pemikiran analitis yang mendalam, mereka cenderung tenggelam sepenuhnya dalam tugas tersebut, mengalami waktu yang berlalu dengan cepat dan kurang menyadari lingkungan sekitar.	Logis
	SWC 15 → EE 16 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung memperhatikan hal-hal konkret dan fakta-fakta yang ada di sekitar mereka. Ketika mereka terlibat dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka, mereka dapat dengan mudah terbawa suasana dan fokus sepenuhnya pada tugas-tugas yang ada di depan mereka.	Logis

	SWC 15 → EE 17 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan Senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Keselarasan kepribadian karyawan tipe realistis dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan senang bekerja intens sulit melepaskan diri dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung terlibat secara aktif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Mereka merasa senang ketika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sulit untuk melepaskan diri dari tugas-tugas tersebut sebelum mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini dapat menyebabkan mereka bekerja dengan intensitas tinggi dan sulit untuk beralih dari mode kerja ke mode santai.	Logis
16	SWC 16 → EE 1 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan merasa ingin bekerja dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung memiliki dorongan intrinsik yang kuat untuk mengeksplorasi dan memahami hal-hal baru yang relevan dengan pekerjaan mereka. Mereka tertarik untuk menghadapi tantangan yang kompleks dan menyelesaikan masalah yang menarik, yang mendorong mereka untuk aktif terlibat dalam pekerjaan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka.	Logis
	SWC 16 → EE 2 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan merasa penuh dengan energi dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung terlibat secara mental dan kognitif dalam pekerjaan yang menantang. Ketika mereka terlibat dalam tugas-tugas yang memicu pemikiran dan analisis, mereka merasakan lonjakan energi karena mereka merasa terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik.	Logis
	SWC 16 → EE 3 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan gigih dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung memiliki ketekunan yang tinggi dalam mengejar pemahaman dan penyelesaian masalah. Mereka tidak hanya mencari jawaban yang tepat, tetapi juga bertekad untuk memahami dengan baik konsep-konsep yang terlibat dalam tugas-tugas mereka.	Logis
	SWC 16 → EE 4 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan perlu bekerja untuk waktu yang lama dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung menikmati proses pemecahan masalah yang mendalam dan merinci. Mereka tidak keberatan untuk menghabiskan waktu yang lama untuk mengeksplorasi masalah secara menyeluruh dan menemukan solusi yang optimal.	Logis
	SWC 16 → EE 5 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i>	Keselarasan kepribadian karyawan tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan bermental tangguh dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung memiliki kemampuan untuk menangani tekanan dan tantangan yang kompleks dengan baik.	Logis

	membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Mereka mampu mempertahankan fokus dan ketenangan dalam menghadapi masalah yang rumit, serta tetap berkomitmen untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan efektif.	
	SWC 16 → EE 6 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan merasa memiliki kekuatan dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung menggunakan kecerdasan dan pengetahuan mereka untuk mengatasi tantangan yang kompleks dalam pekerjaan. Mereka merasa kuat ketika dapat menemukan solusi kreatif dan efektif untuk masalah-masalah yang dihadapi, serta mampu berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan organisasi.	Logis
	SWC 16 → EE 7 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan merasa pekerjaan yang penuh tantangan dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung mencari pekerjaan yang memberikan stimulasi mental dan kesempatan untuk terus belajar dan berkembang. Mereka merasa terlibat dan bersemangat ketika dihadapkan pada tugas-tugas yang memicu pemikiran kreatif dan analitis.	Logis
	SWC 16 → EE 8 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Keselarasan kepribadian karyawan tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan pekerjaan yang memberi inspirasi dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung terinspirasi oleh tantangan intelektual dan kesempatan untuk mengembangkan ide-ide baru. Mereka merasa termotivasi untuk berkontribusi secara signifikan ketika diberi kesempatan untuk bekerja pada proyek-proyek yang menantang dan bermakna	Logis
	SWC 16 → EE 9 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan merasa antusias terhadap pekerjaan dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung terpesona oleh ide-ide baru dan kemungkinan untuk mengembangkan solusi yang inovatif. Mereka merasa antusias ketika memiliki kesempatan untuk menjelajahi konsep-konsep baru dan menghadapi tantangan yang memerlukan pemikiran yang kompleks.	Logis
	SWC 16 → EE 10 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan bangga dengan pekerjaan dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung menemukan kepuasan yang mendalam dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang dan bermakna. Mereka merasa bangga dengan pencapaian mereka ketika berhasil mengatasi hambatan-hambatan yang sulit dan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kesuksesan organisasi.	Logis
	SWC 16 → EE 11 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe	Keselarasan kepribadian karyawan tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan pekerjaan yang bermakna dalam employee	Logis

	intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung mencari pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk menggunakan kecerdasan dan pengetahuan mereka secara maksimal. Ketika tugas yang mereka lakukan memiliki dampak yang signifikan terhadap tujuan organisasi atau masyarakat secara keseluruhan, mereka merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka dan merasa bahwa kontribusi mereka memiliki arti yang mendalam.	
	SWC 16 → EE 12 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan waktu cepat berlalu saat bekerja dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung terfokus dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa terhanyut oleh tantangan intelektual dan proyek-proyek yang menarik, sehingga waktu terasa berjalan dengan cepat ketika mereka berada dalam suasana yang memicu kreativitas dan produktivitas.	Logis
	SWC 16 → EE 13 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Keselarasan kepribadian karyawan tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan pekerjaan yang mampu membuat lupa hal lain dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung terfokus pada tugas mereka sampai mereka mencapai hasil yang diinginkan. Ketika mereka tenggelam dalam pekerjaan yang menarik, mereka mungkin melupakan waktu dan hal-hal lain di sekitar mereka karena fokus penuh mereka pada menyelesaikan tugas.	Logis
	SWC 16 → EE 14 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan merasa luar biasa saat bekerja dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung merasakan kepuasan yang mendalam ketika mereka berhasil menyelesaikan tugas yang menantang secara intelektual. Ketika mereka dapat menggunakan kecerdasan dan pengetahuan mereka untuk mengatasi masalah atau mencapai tujuan yang sulit, mereka merasa bangga dan puas dengan pencapaian mereka.	Logis
	SWC 16 → EE 15 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan tenggelam dalam pekerjaan dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung sangat terlibat dan fokus pada pekerjaan mereka. Mereka merasa terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan cenderung tenggelam dalam pemecahan masalah yang kompleks atau mengeksplorasi ide-ide baru yang menarik bagi mereka.	Logis
	SWC 16 → EE 16 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung menemukan energi dan semangat yang tinggi ketika mereka terlibat dalam pekerjaan yang memicu	Logis

	meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	pemikiran kreatif dan analitis mereka. Mereka bisa sangat terinspirasi oleh situasi atau proyek-proyek yang menarik bagi mereka.	
	SWC 16 → EE 17 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan Senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Keselarasan kepribadian karyawan tipe intelektual dengan lingkungan organisasi dalam konteks job description berkaitan dengan senang bekerja intens sulit melepaskan diri dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung menikmati tantangan dan kesulitan dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa puas ketika mereka bisa menyelesaikan tugas yang menuntut dan seringkali sulit untuk mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan yang sedang mereka lakukan.	Logis
17	SWC 17 → EE 1 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks Job Description berkaitan dengan merasa ingin bekerja dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung tertarik pada pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk mengekspresikan kreativitas dan bakat artistik mereka. Mereka merasa termotivasi dan terinspirasi ketika diberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam lingkungan yang memfasilitasi ekspresi diri mereka.	Logis
	SWC 17 → EE 2 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks Job Description berkaitan dengan merasa penuh dengan energi dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung merasakan dorongan yang kuat ketika mereka terlibat dalam proyek-proyek yang memicu kreativitas mereka. Mereka menemukan kepuasan dan kegembiraan dalam mengeksplorasi ide-ide baru dan menciptakan karya yang unik.	Logis
	SWC 17 → EE 3 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks Job Description berkaitan dengan gigih dalam employee engagement karena meskipun mereka mungkin lebih terfokus pada aspek kreatif dari pekerjaan, individu dengan tipe kepribadian ini dapat menunjukkan ketekunan yang tinggi dalam mengejar visi mereka. Mereka bersedia bekerja keras untuk menghasilkan karya-karya yang memenuhi standar kualitas dan keunikan yang mereka inginkan.	Logis
	SWC 17 → EE 4 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks Job Description berkaitan dengan perlu bekerja untuk waktu yang lama dalam employee engagement karena proses kreatif seringkali memerlukan waktu dan dedikasi yang cukup untuk menghasilkan karya yang memuaskan. Individu dengan tipe kepribadian ini mungkin menemukan nilai dalam meluangkan waktu untuk mengeksplorasi ide-ide dan merancang solusi yang inovatif.	Logis
	SWC 17 → EE 5 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> membutuhkan ketangguhan mental pada	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks Job Description berkaitan dengan bermental tangguh dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini sering dihadapkan pada tantangan dan hambatan dalam proses kreatif mereka. Mereka harus memiliki ketahanan mental untuk tetap fokus dan mengatasi rintangan yang mungkin timbul selama proses	Logis

	diri karyawan	menciptakan karya.	
	SWC 17 → EE 6 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan merasa memiliki kekuatan dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung menemukan kekuatan dalam kreativitas dan ekspresi diri mereka. Dalam lingkungan yang mendukung, mereka dapat mengembangkan ide-ide baru dan menemukan solusi-solusi yang unik, memberi mereka rasa percaya diri dan kepuasan saat berkontribusi dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 17 → EE 7 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan merasa pekerjaan yang penuh tantangan dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung mencari kegiatan yang memicu kreativitas dan pemecahan masalah yang menantang. Mereka terdorong oleh kompleksitas dan kerumitan pekerjaan, menemukan kegembiraan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang.	Logis
	SWC 17 → EE 8 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan pekerjaan yang memberi inspirasi dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung terinspirasi oleh lingkungan yang memfasilitasi ekspresi kreatif dan memberikan kesempatan untuk berkolaborasi dengan orang-orang yang memiliki minat dan bakat yang serupa.	Logis
	SWC 17 → EE 9 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan merasa antusias terhadap pekerjaan dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung menemukan kegembiraan dalam mengeksplorasi ide-ide baru dan berpartisipasi dalam proyek-proyek yang menarik dan bermakna bagi mereka secara pribadi.	Logis
	SWC 17 → EE 10 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan bangga dengan pekerjaan dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung merasa puas dengan hasil kreatif mereka dan menemukan kebanggaan dalam kemampuan mereka untuk menghasilkan karya-karya yang unik dan berarti bagi diri mereka dan organisasi.	Logis
	SWC 17 → EE 11 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan pekerjaan yang bermakna dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung mencari pengalaman yang memberi mereka ruang untuk mengekspresikan diri secara kreatif dan menghasilkan karya yang memiliki makna dan nilai bagi mereka secara pribadi. Dalam	Logis

	yang dilakukan penuh makna	lingkungan yang mendukung, mereka dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan passion mereka, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	
	SWC 17 → EE 12 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan waktu cepat berlalu saat bekerja dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung terlibat dalam tugas-tugas yang menantang secara kreatif, yang membuat mereka terfokus pada pekerjaan dan waktu terasa berlalu dengan cepat ketika mereka tenggelam dalam proses kreatif.	Logis
	SWC 17 → EE 13 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan pekerjaan yang mampu membuat lupa hal lain dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung sangat terfokus pada pekerjaan kreatif mereka, sehingga mereka mungkin merasa terlibat sepenuhnya dalam proses kreatif dan lupa pada waktu dan hal-hal lain di sekitarnya.	Logis
	SWC 17 → EE 14 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan merasa luar biasa saat bekerja dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung menemukan kepuasan yang mendalam saat dapat mengekspresikan diri mereka secara kreatif dan melihat hasil karya mereka berkembang. Dalam lingkungan yang memfasilitasi kreativitas, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.	Logis
	SWC 17 → EE 15 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan tenggelam dalam pekerjaan dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung sangat terlibat secara emosional dalam pekerjaan kreatif mereka. Mereka mungkin merasa begitu terhubung dengan proses kreatif dan penciptaan sehingga mereka menjadi benar-benar terfokus pada tugas mereka dan kehilangan jejak waktu saat mereka tenggelam dalam pekerjaan mereka.	Logis
	SWC 17 → EE 16 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung sensitif terhadap lingkungan sekitar mereka dan mudah terinspirasi oleh suasana di sekitar mereka. Mereka dapat merespons dengan kuat terhadap energi kreatif dan suasana yang positif, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 17 → EE 17 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Logis

	Artistik dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan Senang bekerja intens sulit melepaskan diri	dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung menemukan kepuasan yang mendalam dalam pekerjaan kreatif mereka. Mereka mungkin menikmati proses imajinatif dan eksploratif dalam pekerjaan mereka, yang membuat mereka sulit untuk berhenti atau melepaskan diri dari pekerjaan tersebut.	
18	SWC 18 → EE 1 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan merasa ingin bekerja dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung memiliki dorongan yang kuat untuk berinteraksi dengan orang lain dan memberikan kontribusi yang positif terhadap tim dan organisasi mereka. Mereka merasa energik dan termotivasi ketika mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang mendukung kolaborasi dan interaksi sosial yang positif.	Logis
	SWC 18 → EE 2 Keselarasan nilai Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan merasa penuh dengan energy dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung mendapatkan energi positif dari interaksi sosial dan hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja. Ketika mereka merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja dan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung memiliki tingkat energi yang tinggi dan antusiasme dalam menjalankan tugas-tugas mereka.	Logis
	SWC 18 → EE 3 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan gigih dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap hubungan interpersonal dan kesejahteraan tim. Mereka akan gigih dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka karena mereka ingin memenuhi harapan dan membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja mereka.	Logis
	SWC 18 → EE 4 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan perlu bekerja untuk waktu yang lama dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung menempatkan nilai yang tinggi pada hubungan sosial dan koneksi interpersonal di tempat kerja. Mereka mungkin merasa terdorong untuk tetap terlibat dan memberikan kontribusi mereka dalam jangka waktu yang panjang demi menjaga dan memperkuat ikatan sosial yang mereka bentuk dengan rekan kerja dan lingkungan kerja mereka.	Logis
	SWC 18 → EE 5 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> membutuhkan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan bermental tangguh dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan dan rintangan melalui dukungan sosial dari rekan kerja dan lingkungan kerja yang positif. Mereka mungkin merasa lebih kuat dan	Logis

	ketangguhan mental pada diri karyawan	percaya diri dalam menghadapi situasi sulit ketika mereka memiliki dukungan dan hubungan yang baik dengan orang-orang di sekitar mereka.	
	SWC 18 → EE 6 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan merasa memiliki kekuatan dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung menemukan kekuatan dan dukungan dalam hubungan sosial dan kolaboratif. Mereka merasa lebih kuat dan berdaya ketika mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang memfasilitasi kolaborasi, dukungan timbal balik, dan interaksi yang positif dengan rekan kerja mereka.	Logis
	SWC 18 → EE 7 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan merasa pekerjaan yang penuh tantangan dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung menikmati situasi yang memungkinkan mereka untuk berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan tim dan organisasi. Mereka merasa termotivasi oleh tantangan dan memiliki dorongan internal untuk mengatasi rintangan yang kompleks.	Logis
	SWC 18 → EE 8 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan pekerjaan yang memberi inspirasi dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung terinspirasi oleh interaksi sosial, kolaborasi, dan kontribusi positif terhadap orang lain. Mereka merasa termotivasi dan terinspirasi ketika mereka dapat melihat dampak positif dari pekerjaan mereka pada rekan kerja, tim, dan organisasi secara keseluruhan.	Logis
	SWC 18 → EE 9 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan merasa antusias terhadap pekerjaan dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung menemukan kegembiraan dan kepuasan dalam membantu dan berkolaborasi dengan orang lain. Mereka merasa termotivasi untuk bekerja dengan semangat tinggi ketika mereka dapat berkontribusi positif dalam mencapai tujuan bersama.	Logis
	SWC 18 → EE 10 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bangga terhadap	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan bangga dengan pekerjaan dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung merasa bangga ketika mereka dapat berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan inklusif. Mereka merasa bangga akan pencapaian tim dan senang melihat hasil dari kolaborasi dan kerja sama yang baik.	Logis

	pekerjaan		
	SWC 18 → EE 11 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Keselarasn kepribadian karyawan tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan pekerjaan yang bermakna dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung mencari hubungan yang kuat dengan orang lain dan merasa terhubung dengan tujuan yang lebih besar daripada diri mereka sendiri. Mereka merasa terinspirasi ketika pekerjaan mereka memberikan kontribusi yang berarti bagi kebaikan bersama dan memungkinkan mereka untuk membantu orang lain.	Logis
	SWC 18 → EE 12 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Keselarasn kepribadian karyawan tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan waktu cepat berlalu saat bekerja dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung menikmati interaksi sosial dan kolaborasi di tempat kerja. Ketika mereka terlibat dalam pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan membentuk hubungan yang positif, waktu cenderung terasa lebih cepat karena mereka menikmati prosesnya.	Logis
	SWC 18 → EE 13 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Keselarasn kepribadian karyawan tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan pekerjaan yang mampu membuat lupa hal lain dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung terlibat sepenuh hati dalam aktivitas yang memperkuat hubungan sosial dan kolaborasi di tempat kerja. Ketika mereka terlibat dalam pekerjaan yang menarik dan memenuhi, mereka cenderung melupakan hal-hal lain karena fokus mereka tercurah pada interaksi dengan orang lain dan pencapaian tujuan bersama.	Logis
	SWC 18 → EE 14 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Keselarasn kepribadian karyawan tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan merasa luar biasa saat bekerja dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung menemukan kepuasan yang besar dalam membantu orang lain dan berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja. Ketika mereka merasa dapat berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja yang mendukung, mereka akan merasa luar biasa dan terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka.	Logis
	SWC 18 → EE 15 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Keselarasn kepribadian karyawan tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan tenggelam dalam pekerjaan dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung terlibat secara mendalam dalam interaksi sosial dan kolaborasi di tempat kerja. Mereka mungkin merasa terinspirasi dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik ketika mereka merasa terlibat dalam pekerjaan yang memungkinkan mereka membantu orang lain dan menjalin hubungan yang kuat dengan rekan kerja.	Logis
	SWC 18 → EE 16	Keselarasn kepribadian karyawan tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam	Logis

	Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	konteks Job Description berkaitan dengan terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung sensitif terhadap perasaan orang lain dan atmosfer di sekitar mereka. Mereka mungkin merasa terhubung secara emosional dengan lingkungan kerja yang mendukung dan terinspirasi oleh energi positif dari rekan kerja mereka, yang membuat mereka terbawa suasana saat bekerja.	
	SWC 18 → EE 17 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Sosial dengan lingkungan organisasi dalam konteks Job Description berkaitan dengan senang bekerja intens sulit melepaskan diri dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung menemukan kepuasan dalam bekerja sama dalam tim dan mencapai tujuan bersama. Mereka mungkin merasa senang ketika terlibat dalam pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk berkontribusi secara aktif dan merasa terhubung dengan rekan kerja, sehingga sulit bagi mereka untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut.	Logis
19	SWC 19 → EE 1 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks Job Description berkaitan dengan merasa ingin bekerja dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung mencari struktur dan rutinitas dalam pekerjaan mereka. Dalam lingkungan yang terstruktur dan sesuai dengan harapan mereka, mereka cenderung merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal.	Logis
	SWC 19 → EE 2 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan penuh energi karyawan ditempat kerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks Job Description berkaitan dengan merasa penuh dengan energi dalam employee engagement karena mereka cenderung merasa termotivasi ketika diberikan tugas yang jelas dan sesuai dengan rutinitas mereka. Dalam lingkungan yang terstruktur dan teratur, mereka mungkin merasa lebih energik dan siap untuk bekerja.	Logis
	SWC 19 → EE 3 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks Job Description berkaitan dengan gigih dalam employee engagement karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung memiliki ketekunan dan konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan.	Logis
	SWC 19 → EE 4 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Konvensional	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks Job Description berkaitan dengan perlu bekerja untuk waktu yang lama dalam employee engagement karena mereka cenderung merasa nyaman dengan rutinitas	Logis

	dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	dan tugas yang konsisten dalam jangka waktu yang panjang. Dengan adanya struktur yang jelas, mereka mungkin merasa perlu untuk terus bekerja dalam lingkungan yang sesuai dengan preferensi mereka.	
	SWC 19 → EE 5 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan memiliki mental yang tangguh dalam employee engagement karena mereka cenderung terbiasa dengan tekanan dan tuntutan yang terstruktur dalam pekerjaan mereka. Dengan menghadapi rutinitas dan tugas yang konsisten, mereka dapat mengembangkan ketahanan mental yang kuat untuk mengatasi tantangan yang mungkin timbul.	Logis
	SWC 19 → EE 6 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> dapat membuat mereka merasa memiliki kekuatan dalam employee engagement. Karyawan dengan tipe kepribadian ini cenderung menemukan kekuatan dalam melakukan tugas-tugas yang terstruktur dan sesuai dengan harapan, yang secara langsung berkontribusi pada rasa percaya diri dan kompetensi mereka dalam menjalankan pekerjaan.	Logis
	SWC 19 → EE 7 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan merasa pekerjaan yang penuh tantangan dalam employee engagement. Meskipun pekerjaan konvensional cenderung memiliki struktur yang jelas dan rutin, karyawan dengan tipe ini mungkin menemukan tantangan dalam memastikan bahwa tugas-tugas tersebut dilakukan dengan akurat dan efisien, yang memungkinkan mereka untuk merasa terlibat dan bersemangat dalam melaksanakan tugas tersebut.	Logis
	SWC 19 → EE 8 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan pekerjaan yang memberi inspirasi dalam employee engagement. Meskipun pekerjaan konvensional mungkin terlihat rutin, karyawan dengan tipe ini dapat menemukan inspirasi dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan memenuhi harapan organisasi. Hal ini dapat memicu perasaan prestasi dan kebanggaan yang menyertai pencapaian mereka.	Logis
	SWC 19 → EE 9 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan antusias terhadap	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> dapat membuat mereka merasa antusias terhadap pekerjaan dalam employee engagement. Meskipun pekerjaan mereka mungkin cenderung mengikuti pola yang terstruktur, karyawan dengan tipe ini dapat menemukan kepuasan dan antusiasme dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	Logis

	pekerjaan yang dilakukan		
	SWC 19 → EE 10 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Convensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan rasa bangga dengan pekerjaan dalam employee engagement. Karyawan dengan tipe ini cenderung merasa bangga ketika mereka dapat menjalankan tugas-tugas dengan baik dan memenuhi harapan organisasi, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.	Logis
	SWC 19 → EE 11 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Convensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dapat memperkuat perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna dalam employee engagement. Para karyawan dengan tipe kepribadian ini cenderung menemukan kepuasan dan motivasi saat mereka melihat bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi yang lebih besar, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 19 → EE 12 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Convensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dapat menyebabkan perasaan bahwa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja dalam employee engagement. Karyawan dengan tipe kepribadian ini mungkin cenderung terfokus pada tugas-tugas yang jelas dan rutin, sehingga mereka merasa waktu berlalu dengan cepat saat mereka terlibat dalam pekerjaan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan.	Logis
	SWC 19 → EE 13 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Convensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dapat menyebabkan pekerjaan yang mampu membuat mereka lupa akan hal lain dalam employee engagement. Karyawan dengan tipe kepribadian ini cenderung terbiasa dengan rutinitas dan struktur, dan ketika mereka menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian mereka dan cocok dengan lingkungan organisasi, mereka dapat sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka, hingga-sampai-saat mereka benar-benar melupakan hal-hal lain yang tidak terkait dengan pekerjaan tersebut.	Logis
	SWC 19 → EE 14 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Convensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> dapat membuat mereka merasa luar biasa saat bekerja dalam employee engagement. Ini terjadi karena ketika pekerjaan mereka sesuai dengan ekspektasi yang jelas dan rutin, para karyawan tipe ini cenderung merasa di zona nyaman dan termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan perasaan positif dan kepuasan saat bekerja.	Logis
	SWC 19 → EE 15	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi	Logis

	Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Convensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	dalam konteks Job Description dapat menyebabkan mereka tenggelam dalam pekerjaan saat terlibat dalam employee engagement. Karyawan dengan tipe kepribadian ini cenderung fokus pada tugas-tugas yang terstruktur dan jelas sesuai dengan deskripsi pekerjaan, yang membuat mereka mudah tenggelam dalam pekerjaan tersebut dan terlibat sepenuhnya dalam melaksanakannya.	
	SWC 19 → EE 16 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Convensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks Job Description dapat membuat mereka terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement. Para karyawan dengan tipe ini cenderung merespons lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan dengan baik, sehingga mereka dapat terbawa oleh suasana dan situasi di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 19 → EE 17 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Convensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan Ssnang bekerja intens sulit melepaskan diri	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Konvensional dengan lingkungan organisasi dalam konteks Job Description dapat menyebabkan mereka senang bekerja intens dan sulit melepaskan diri dalam employee engagement. Para karyawan dengan tipe kepribadian ini cenderung menemukan kepuasan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan merasa nyaman ketika bekerja dalam suasana yang intens dan fokus. Oleh karena itu, mereka mungkin mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan karena merasa terikat oleh tugas dan tanggung jawab yang diberikan	Logis
20	SWC 20 → EE 1 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks Job Description berkaitan dengan merasa ingin bekerja dalam employee engagement. Karyawan dengan tipe kepribadian ini cenderung memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan dan merasa termotivasi untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan yang menantang dan berpotensi memberikan hasil yang signifikan bagi organisasi.	Logis
	SWC 20 → EE 2 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks Job Description berkaitan dengan merasa penuh dengan energi dalam employee engagement. Karyawan dengan tipe kepribadian ini sering kali memiliki sifat yang dinamis dan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang memungkinkan mereka untuk membawa energi positif dan semangat kerja yang kuat dalam menjalankan tugas-tugas mereka.	Logis
	SWC 20 → EE 3 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Enterprising	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks Job Description berkaitan dengan gigih dalam employee engagement. Karyawan dengan tipe kepribadian ini cenderung memiliki ketekunan dan keuletan	Logis

	dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	dalam mengejar tujuan mereka, bahkan ketika menghadapi tantangan atau rintangan. Mereka akan terus bekerja keras dan tidak mudah menyerah untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan mereka.	
	SWC 20 → EE 4 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan perlu bekerja untuk waktu yang lama dalam employee engagement. Karyawan dengan tipe kepribadian ini mungkin memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka dan siap untuk menginvestasikan waktu dan tenaga yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka tidak keberatan untuk bekerja lembur atau menghadapi tugas-tugas yang membutuhkan waktu lama untuk diselesaikan.	Logis
	SWC 20 → EE 5 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Keselarasan kepribadian karyawan tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> berkaitan dengan bermental tangguh dalam employee engagement. Karyawan dengan tipe kepribadian ini cenderung memiliki kemampuan untuk mengatasi tekanan dan tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja. Mereka memiliki daya tahan yang tinggi dan mampu menjaga fokus serta kinerja optimal meskipun dihadapkan pada situasi yang sulit atau stres.	Logis
	SWC 20 → EE 6 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Kesesuaian antara kepribadian karyawan yang memiliki tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan dapat menghasilkan perasaan memiliki kekuatan dalam employee engagement. Mereka cenderung menemukan diri mereka mampu mengatasi tantangan-tantangan yang ada, menggunakan kreativitas dan ambisi mereka untuk menghasilkan kontribusi yang signifikan dalam pekerjaan mereka.	Logis
	SWC 20 → EE 7 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Dalam konteks lingkungan organisasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, kesesuaian antara kepribadian Enterprising karyawan cenderung menyebabkan mereka merasa pekerjaan yang mereka hadapi penuh tantangan. Mereka melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang dan mencapai tujuan mereka, dan hal ini memotivasi mereka untuk terlibat secara maksimal dalam employee engagement.	Logis
	SWC 20 → EE 8 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Enterprising	Ketika kepribadian seorang karyawan adalah Enterprising dan sesuai dengan lingkungan organisasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, mereka cenderung mendapatkan inspirasi dari pekerjaan mereka. Mereka melihat tugas-tugas mereka sebagai peluang untuk menciptakan perubahan positif dan memberikan kontribusi yang	Logis

	dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	berarti, yang secara alami meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	
	SWC 20 → EE 9 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Karyawan dengan tipe kepribadian Enterprising yang cocok dengan lingkungan organisasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan cenderung merasa antusias terhadap pekerjaan. Mereka melihat pekerjaan mereka sebagai peluang untuk mengembangkan diri, mencapai tujuan pribadi, dan menciptakan dampak positif, yang mendorong keterlibatan dan dedikasi mereka dalam employee engagement.	Logis
	SWC 20 → EE 10 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Dalam lingkungan organisasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, kesesuaian antara kepribadian Enterprising karyawan cenderung membuat mereka merasa bangga dengan pekerjaan mereka. Mereka merasa berhasil ketika dapat mengatasi tantangan dan mencapai hasil yang diinginkan, yang secara alami meningkatkan rasa harga diri dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 20 → EE 11 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Karyawan dengan tipe kepribadian Enterprising yang cocok dengan lingkungan organisasi, yang menjalankan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan, cenderung menemukan makna dalam pekerjaan tersebut. Mereka akan melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang lebih dari sekadar tugas, tetapi juga sebagai bagian dari visi dan misi perusahaan, yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan secara keseluruhan.	Logis
	SWC 20 → EE 12 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Karyawan yang memiliki kepribadian Enterprising dan bekerja dalam lingkungan organisasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan akan merasakan waktu berlalu dengan cepat saat bekerja. Hal ini disebabkan oleh tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan yang menantang dan memberikan pengalaman yang memuaskan, sehingga mereka tidak terlalu memperhatikan waktu yang berlalu.	Logis
	SWC 20 → EE 13 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan	Dalam konteks lingkungan organisasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, karyawan dengan tipe kepribadian Enterprising cenderung terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat membuat mereka fokus sepenuhnya pada pekerjaan tersebut, sehingga mereka dapat melupakan hal-hal lain yang tidak terkait dengan pekerjaan saat ini	Logis

	meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain		
	SWC 20 → EE 14 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Karyawan dengan tipe kepribadian Enterprising yang cocok dengan lingkungan organisasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan cenderung merasa luar biasa saat bekerja dalam employee engagement. Mereka menemukan pekerjaan mereka memenuhi keinginan dan aspirasi pribadi mereka, sehingga merasa terlibat secara maksimal dalam tugas-tugas yang mereka lakukan.	Logis
	SWC 20 → EE 15 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Keselarasan antara kepribadian Enterprising karyawan dengan lingkungan organisasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan dapat menyebabkan mereka tenggelam dalam pekerjaan saat terlibat dalam employee engagement. Mereka menemukan pekerjaan mereka begitu menarik dan bermakna sehingga mereka kehilangan diri dalam tugas-tugas mereka, fokus sepenuhnya pada pencapaian tujuan dan hasil yang diinginkan.	Logis
	SWC 20 → EE 16 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Karyawan yang memiliki kepribadian Enterprising dan bekerja dalam lingkungan organisasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan cenderung terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement. Mereka merespons secara positif terhadap dinamika lingkungan kerja dan merasa termotivasi oleh semangat tim dan tujuan bersama, yang menginspirasi mereka untuk memberikan kontribusi maksimal.	Logis
	SWC 20 → EE 17 Keselarasan kepribadian karyawan Tipe Enterprising dengan lingkungan organisasi dalam konteks <i>Job Description</i> akan meningkatkan perasaan Ssnang bekerja intens sulit melepaskan diri	Dalam konteks lingkungan organisasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, karyawan dengan tipe kepribadian Enterprising cenderung merasa senang ketika bekerja intens dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Mereka menikmati tantangan dan merasa puas ketika berhasil mengatasi hambatan-hambatan yang muncul, yang membuat mereka terus terlibat dan berdedikasi dalam employee engagement.	Logis
21	SWC 21 → EE 1 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Peralatan kerja akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Ketika fasilitas kerja disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan dari bidang kerja karyawan, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih sesuai dan nyaman. Dengan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat dan kegigihan yang tinggi. Hal ini pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan prestasi organisasi secara keseluruhan.	Logis
	SWC 21 → EE 2 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan	Fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi, termasuk peralatan kerja yang memadai dan modern, dapat memberikan karyawan rasa kenyamanan dan kemudahan dalam	Logis

	fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Peralatan kerja akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	menjalankan tugas-tugas mereka. Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung kebutuhan mereka, hal ini dapat meningkatkan perasaan penuh energi dan antusiasme dalam bekerja.	
	SWC 21 → EE 3 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Peralatan kerja akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi, termasuk peralatan kerja yang memadai dan modern, dapat meningkatkan kondisi kerja karyawan. Peralatan kerja yang baik membantu mengurangi hambatan teknis dan frustrasi yang mungkin dialami karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat memicu kegigihan karena karyawan merasa lebih siap dan mampu untuk menghadapi tantangan pekerjaan.	Logis
	SWC 21 → EE 4 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Peralatan kerja membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Ketika peralatan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan atau standar dalam bidang kerja karyawan, karyawan mungkin harus menghabiskan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Misalnya, jika peralatan yang tersedia tidak memadai atau tidak sesuai dengan spesifikasi yang diperlukan, karyawan mungkin perlu melakukan penyesuaian tambahan atau mencari solusi alternatif, yang memerlukan waktu yang lebih lama untuk memastikan bahwa hasil kerja mereka tetap sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan.	Logis
	SWC 21 → EE 5 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Peralatan kerja membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Jika peralatan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan atau standar dalam bidang kerja karyawan, ini bisa menyebabkan tantangan teknis yang signifikan. Peralatan yang tidak berfungsi dengan baik atau tidak memadai dapat menciptakan rintangan yang membutuhkan upaya tambahan dan kemampuan penyesuaian dari karyawan. Ini dapat menimbulkan frustrasi dan membutuhkan ketangguhan mental untuk tetap tenang dan menyelesaikan tugas-tugas di tengah-tengah kesulitan tersebut.	Logis
	SWC 21 → EE 6 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Peralatan kerja akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi menciptakan lingkungan di mana karyawan memiliki akses ke peralatan kerja yang sesuai dan berkualitas. Dengan memiliki peralatan kerja yang memadai, karyawan dapat merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang secara positif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan pekerjaan mereka. Kepercayaan diri ini dapat memberikan mereka perasaan memiliki kekuatan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.	Logis
	SWC 21 → EE 7 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Peralatan kerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Ketika karyawan merasa bahwa peralatan kerja yang mereka miliki cocok dengan tugas yang harus mereka lakukan, mereka cenderung menghadapi pekerjaan dengan semangat yang lebih besar. Peralatan yang sesuai membantu mereka menyelesaikan tugas-tugas yang menantang dengan lebih efisien, yang pada gilirannya memberikan pengalaman kerja yang lebih memuaskan. Ini menciptakan perasaan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki tantangan yang sesuai dengan kemampuan mereka, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 21 → EE 8 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan	Fasilitas kerja yang dilengkapi dengan peralatan yang memadai dapat menjadi sumber inspirasi bagi karyawan. Ketika mereka memiliki akses ke peralatan yang canggih atau inovatif, ini dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan karya-karya yang lebih	Logis

	Peralatan kerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	baik dan lebih kreatif. Pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan peralatan yang memberi inspirasi dapat memberikan dampak positif pada keterlibatan karyawan, karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai dan dampak yang signifikan.	
	SWC 21 → EE 9 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Peralatan kerja akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi, terutama dalam hal peralatan kerja, dapat memicu rasa antusiasme terhadap pekerjaan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan semangat yang tinggi ketika mereka memiliki akses ke peralatan yang sesuai dan berkualitas. Keantusiasan ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka karena mereka merasa mampu dan siap untuk menaklukkan tugas-tugas yang dihadapi.	Logis
	SWC 21 → EE 10 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Peralatan kerja akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Karyawan yang merasa bangga dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi. Keselarasan antara bidang kerja dan fasilitas kerja organisasi, terutama dalam hal peralatan kerja yang memadai, dapat meningkatkan rasa bangga ini. Ketika karyawan memiliki akses ke peralatan kerja yang modern dan sesuai, mereka cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas, yang pada gilirannya meningkatkan rasa bangga mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.	Logis
	SWC 21 → EE 11 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Peralatan kerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi, khususnya dalam hal peralatan kerja, dapat meningkatkan rasa bermakna dalam pekerjaan. Ketika karyawan memiliki akses ke peralatan kerja yang sesuai dengan tugas-tugas yang harus mereka lakukan, mereka cenderung merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan dan dampak yang signifikan. Hal ini dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna yang lebih dalam.	Logis
	SWC 21 → EE 12 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Peralatan kerja akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi, terutama dalam hal peralatan kerja yang memadai, dapat mengoptimalkan efisiensi dan produktivitas dalam pekerjaan. Dengan menggunakan peralatan kerja yang tepat, karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih cepat dan efisien. Hal ini dapat mengakibatkan waktu yang cepat berlalu saat bekerja, karena karyawan merasa terlibat dalam tugas-tugas yang menantang dan bermakna, tanpa terganggu oleh kendala peralatan yang tidak memadai.	Logis
	SWC 21 → EE 13 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Peralatan kerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi, khususnya dalam hal peralatan kerja yang memadai, dapat menciptakan pengalaman kerja yang mendalam dan memuaskan bagi karyawan. Dengan memiliki akses ke peralatan yang tepat, karyawan dapat fokus sepenuhnya pada tugas-tugas mereka tanpa terganggu oleh masalah teknis atau keterbatasan peralatan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan "terbawa" oleh pekerjaan mereka, sehingga mereka lupa akan hal-hal lain di sekitar mereka. Mereka merasa terlibat secara maksimal dalam pekerjaan mereka dan memiliki	Logis

		tingkat keterlibatan yang tinggi karena merasa puas dengan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik.	
	SWC 21 → EE 14 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Peralatan kerja akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi, terutama dalam hal peralatan kerja yang memadai, dapat menghasilkan pengalaman kerja yang luar biasa bagi karyawan. Dengan memiliki peralatan yang sesuai dan efektif, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka dan membuat mereka merasa luar biasa saat bekerja, karena mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan lancar dan tanpa hambatan, meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 21 → EE 15 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Peralatan kerja akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi, khususnya dalam hal peralatan kerja yang memadai, dapat membuat karyawan tenggelam dalam pekerjaan mereka. Dengan memiliki peralatan yang tepat, karyawan dapat fokus sepenuhnya pada tugas-tugas mereka tanpa terganggu oleh masalah teknis atau keterbatasan peralatan. Hal ini dapat menyebabkan mereka terhanyut dalam pekerjaan, yaitu terlibat secara penuh dan mendalam dalam tugas-tugas mereka, tanpa memikirkan hal lain di sekitar mereka.	Logis
	SWC 21 → EE 16 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Peralatan kerja akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi, terutama dalam hal peralatan kerja yang memadai, dapat menyebabkan karyawan terbawa suasana saat bekerja. Dengan memiliki peralatan yang tepat, karyawan dapat menikmati pengalaman kerja yang menyenangkan dan efisien. Mereka dapat terbawa oleh suasana produktif dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, karena mereka merasa didukung oleh lingkungan kerja yang memadai.	Logis
	SWC 21 → EE 17 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Peralatan kerja akan meningkatkan perasaan Ssnang bekerja intens sulit melepaskan diri	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi, khususnya dalam hal peralatan kerja yang memadai, dapat membuat karyawan senang bekerja intens dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Dengan memiliki peralatan yang sesuai, karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat dan konsentrasi tinggi. Mereka mungkin merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan karena terlibat secara maksimal dalam tugas-tugas mereka, yang dapat meningkatkan tingkat keterlibatan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.	Logis
22	SWC 22 → EE 1 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Layout tempat kerja akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal layout tempat kerja dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja dalam employee engagement. Dengan memiliki layout tempat kerja yang sesuai dan mendukung, karyawan cenderung merasa lebih nyaman dan terinspirasi untuk terlibat aktif dalam pekerjaan mereka, karena lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan dorongan positif untuk berkontribusi secara maksimal.	Logis
	SWC 22 → EE 2 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal layout tempat kerja dapat meningkatkan tingkat energi karyawan dalam employee engagement.	Logis

	fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Layout tempat kerja akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Dengan memiliki layout tempat kerja yang ergonomis dan memungkinkan aliran kerja yang lancar, karyawan cenderung merasa lebih segar dan bugar secara fisik dan mental, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan penuh semangat dan energi	
	SWC 22 → EE 3 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Layout tempat kerja akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal layout tempat kerja dapat membantu meningkatkan tingkat ketekunan (gigih) karyawan dalam employee engagement. Dengan memiliki layout tempat kerja yang dirancang untuk mendukung efisiensi dan kenyamanan, karyawan cenderung dapat tetap fokus dan tekun dalam menjalankan tugas-tugas mereka, meskipun dihadapkan pada tantangan atau hambatan.	Logis
	SWC 22 → EE 4 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Layout tempat kerja membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal layout tempat kerja dapat membuat karyawan merasa perlu bekerja untuk waktu yang lama dalam employee engagement. Dengan memiliki layout tempat kerja yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan efisien dan nyaman, mereka mungkin merasa lebih terdorong untuk tinggal lebih lama di tempat kerja, terutama jika mereka merasa terlibat dan produktif dalam lingkungan tersebut.	Logis
	SWC 22 → EE 5 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Layout tempat kerja membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal layout tempat kerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk memiliki mental yang tangguh dalam employee engagement. Dengan memiliki layout tempat kerja yang terorganisir dengan baik dan memungkinkan akses mudah ke sumber daya yang diperlukan, karyawan cenderung dapat mengembangkan ketahanan mental dan mengatasi tantangan yang muncul dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.	Logis
	SWC 22 → EE 6 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Layout tempat kerja akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal layout tempat kerja dapat meningkatkan rasa memiliki kekuatan dalam employee engagement karena lingkungan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan dan preferensi individu cenderung memungkinkan karyawan untuk merasa lebih kuat dan percaya diri dalam menjalankan tugas mereka.	Logis
	SWC 22 → EE 7 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Layout tempat kerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Kesesuaian antara bidang kerja karyawan dan layout tempat kerja dapat menghadirkan pekerjaan yang penuh tantangan dalam employee engagement karena penataan ruang yang optimal dapat menciptakan lingkungan yang merangsang karyawan untuk menghadapi tantangan dan tumbuh dalam perannya.	Logis
	SWC 22 → EE 8 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan layout tempat kerja yang memberikan inspirasi dapat meningkatkan employee engagement karena lingkungan kerja yang memotivasi dan menarik dapat mendorong karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru	Logis

	Layout tempat kerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	dan berinovasi dalam pekerjaan mereka.	
	SWC 22 → EE 9 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Layout tempat kerja akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Ketika bidang kerja karyawan dan layout tempat kerja diselaraskan dengan baik, karyawan cenderung merasa lebih antusias terhadap pekerjaan mereka dalam employee engagement. Sebuah lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan individu dapat membangkitkan semangat dan minat yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.	Logis
	SWC 22 → EE 10 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Layout tempat kerja akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan layout tempat kerja yang menghasilkan rasa bangga terhadap pekerjaan dapat memperkuat employee engagement. Ketika karyawan merasa bangga dengan lingkungan kerja mereka dan hasil kerja mereka, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap mencapai tujuan organisasi.	Logis
	SWC 22 → EE 11 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Layout tempat kerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal layout tempat kerja dapat meningkatkan pemahaman akan makna pekerjaan dalam employee engagement. Dengan memperhatikan kebutuhan dan preferensi karyawan dalam penataan ruang kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung untuk menjalankan tugas-tugas yang dianggap bermakna oleh karyawan, sehingga meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 22 → EE 12 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Layout tempat kerja akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Kesesuaian antara bidang kerja karyawan dan layout tempat kerja dapat mengakibatkan waktu yang cepat berlalu saat bekerja dalam employee engagement. Dengan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan efisien, karyawan cenderung dapat fokus sepenuhnya pada tugas mereka tanpa terganggu oleh ketidaknyamanan atau gangguan yang disebabkan oleh tata letak yang tidak sesuai, yang akhirnya membuat waktu terasa berjalan dengan cepat.	Logis
	SWC 22 → EE 13 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Layout tempat kerja akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan layout tempat kerja yang efektif dapat membuat karyawan tenggelam dalam pekerjaan dan melupakan hal lain dalam employee engagement. Dengan mengatur ruang kerja agar sesuai dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan, karyawan dapat lebih mudah memasuki keadaan aliran atau "flow" di mana mereka sepenuhnya terfokus pada pekerjaan mereka dan melupakan waktu serta hal-hal lain di sekitarnya.	Logis
	SWC 22 → EE 14 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Layout tempat kerja akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan layout tempat kerja dapat menyebabkan karyawan merasa luar biasa saat bekerja dalam employee engagement. Dengan memiliki layout tempat kerja yang mendukung dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka, karyawan dapat merasa lebih nyaman dan efisien saat menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan dalam	Logis

		pekerjaan.	
	SWC 22 → EE 15 Keselarasan nilai Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Layout tempat kerja akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal layout tempat kerja dapat menyebabkan karyawan tenggelam dalam pekerjaan dalam employee engagement. Dengan memiliki ruang kerja yang dirancang secara ergonomis dan efisien, karyawan cenderung dapat fokus sepenuhnya pada tugas mereka tanpa terganggu oleh gangguan fisik atau ketidaknyamanan yang disebabkan oleh layout yang tidak tepat, sehingga memungkinkan mereka untuk tenggelam dalam pekerjaan dengan lebih mudah.	Logis
	SWC 22 → EE 16 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Layout tempat kerja akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan layout tempat kerja dapat menyebabkan karyawan terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement. Dengan memiliki lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, termasuk tata letak yang sesuai, karyawan dapat merasakan suasana yang positif dan produktif di sekitar mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan konsentrasi mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.	Logis
	SWC 22 → EE 17 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Layout tempat kerja akan meningkatkan perasaan Senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal layout tempat kerja dapat membuat karyawan senang bekerja intens dan sulit untuk melepaskan diri dalam employee engagement. Dengan memiliki lingkungan kerja yang mendukung dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka, karyawan cenderung merasa termotivasi untuk bekerja dengan intensitas tinggi dan sulit untuk berhenti atau melepaskan diri dari pekerjaan mereka karena merasa nyaman dan terlibat sepenuhnya dalam lingkungan tersebut.	Logis
23	SWC 23 → EE 1 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Hak libur atau hak cuti karyawan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal hak libur atau hak cuti karyawan dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja dalam employee engagement. Ketika karyawan merasa bahwa hak libur atau cuti mereka dihargai dan dikelola dengan baik oleh organisasi, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, karena mereka memiliki keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.	Logis
	SWC 23 → EE 2 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Hak libur atau hak cuti karyawan akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal hak libur atau hak cuti karyawan dapat berkontribusi pada tingkat energi karyawan dalam employee engagement. Dengan memiliki kesempatan untuk istirahat dan memulihkan diri melalui hak libur atau cuti yang disediakan oleh organisasi, karyawan cenderung merasa lebih segar dan bugar saat kembali bekerja, sehingga dapat menghadapi tugas-tugas dengan lebih banyak energi dan semangat.	Logis
	SWC 23 → EE 3 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Hak libur atau hak cuti karyawan akan	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal hak libur atau hak cuti karyawan dapat memperkuat ketekunan (gigih) karyawan dalam employee engagement. Dengan memperoleh waktu istirahat yang cukup melalui hak libur atau cuti yang diatur dengan baik, karyawan dapat lebih mudah mempertahankan	Logis

	meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	fokus dan konsentrasi pada tugas-tugas mereka ketika kembali bekerja, sehingga meningkatkan ketahanan mereka terhadap tekanan dan tantangan.	
	SWC 23 → EE 4 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Hak libur atau hak cuti karyawan membutuhkan waktu yang lama untuk bekerja	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal hak libur atau hak cuti karyawan dapat memengaruhi kebutuhan karyawan untuk bekerja dalam employee engagement untuk waktu yang lama. Jika karyawan merasa bahwa mereka memiliki hak libur atau cuti yang cukup, mereka mungkin lebih cenderung untuk memberikan komitmen jangka panjang terhadap pekerjaan mereka, karena mereka memiliki keyakinan bahwa mereka akan memiliki waktu untuk istirahat dan rekreasi yang layak.	Logis
	SWC 23 → EE 5 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Hak libur atau hak cuti karyawan membutuhkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal hak libur atau hak cuti karyawan dapat membantu karyawan untuk mengembangkan mental yang tangguh dalam employee engagement. Dengan memiliki kesempatan untuk merencanakan dan memanfaatkan hak libur atau cuti, karyawan dapat belajar untuk mengelola stres, menghadapi tantangan, dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan ketahanan mental mereka dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan.	Logis
	SWC 23 → EE 6 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Hak libur atau hak cuti karyawan akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal hak libur atau hak cuti karyawan dapat memberikan karyawan kesempatan untuk merasakan kembali kekuatan dan energi mereka. Dengan mengambil cuti atau berlibur sesuai dengan kebutuhan mereka, karyawan dapat menghindari kelelahan dan kejenuhan yang dapat mengurangi kualitas kinerja mereka. Dengan demikian, keselarasan ini dapat meningkatkan perasaan memiliki kekuatan dalam employee engagement, karena karyawan dapat lebih efektif dan produktif dalam tugas-tugas mereka setelah istirahat yang memadai.	Logis
	SWC 23 → EE 7 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Hak libur atau hak cuti karyawan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal hak libur atau hak cuti karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Dengan memiliki waktu untuk istirahat dan merefresh pikiran mereka melalui hak libur atau cuti, karyawan cenderung memiliki kesiapan mental yang lebih baik dalam menghadapi situasi kerja yang menantang. Ini bisa membuat mereka merasa lebih siap menghadapi tantangan dalam employee engagement.	Logis
	SWC 23 → EE 8 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Hak libur atau hak cuti karyawan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal hak libur atau hak cuti karyawan dapat meningkatkan inspirasi dalam pekerjaan. Dengan memiliki kesempatan untuk merilekskan pikiran dan menghabiskan waktu untuk kegiatan di luar pekerjaan selama cuti atau liburan, karyawan dapat mengembangkan perspektif baru, mendapatkan inspirasi, dan memperoleh ide-ide segar. Ini bisa membawa mereka untuk lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka ketika	Logis

		kembali bekerja.	
	SWC 23 → EE 9 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Hak libur atau hak cuti karyawan akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal hak libur atau hak cuti karyawan dapat meningkatkan tingkat antusiasme terhadap pekerjaan. Dengan memiliki jadwal liburan yang dapat diandalkan dan cukup waktu untuk istirahat, karyawan dapat merasa lebih bersemangat dan termotivasi saat kembali bekerja. Mereka merasa dihargai oleh organisasi dan merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai, yang dapat memicu antusiasme yang lebih besar dalam employee engagement.	Logis
	SWC 23 → EE 10 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Hak libur atau hak cuti karyawan akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal hak libur atau hak cuti karyawan dapat menyebabkan perasaan bangga terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kebutuhan pribadi mereka dan memberikan mereka kesempatan untuk beristirahat dan menyegarkan pikiran melalui hak libur atau cuti yang layak, mereka cenderung merasa lebih bangga terhadap pekerjaan mereka dan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi tersebut. Hal ini dapat menghasilkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan motivasi yang lebih besar dalam employee engagement.	Logis
	SWC 23 → EE 11 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Hak libur atau hak cuti karyawan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal hak libur atau hak cuti karyawan dapat berkontribusi pada perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna. Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk beristirahat dan menghabiskan waktu dengan orang-orang yang mereka cintai atau melakukan kegiatan yang mereka nikmati selama liburan, mereka dapat merasakan kembali makna hidup di luar lingkungan kerja. Ini dapat memperkuat perasaan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari merupakan bagian dari kehidupan yang lebih bermakna, sehingga meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.	Logis
	SWC 23 → EE 12 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Hak libur atau hak cuti karyawan akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal hak libur atau hak cuti karyawan dapat menyebabkan waktu berlalu dengan cepat saat bekerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan yang cukup untuk beristirahat dan rehat melalui hak cuti atau libur, mereka cenderung merasa lebih seimbang secara emosional dan mental. Hal ini dapat mengurangi stres dan kecemasan, sehingga memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dan produktif saat bekerja. Akibatnya, waktu dapat terasa berlalu dengan cepat karena karyawan terlibat sepenuhnya dalam tugas-tugas mereka.	Logis
	SWC 23 → EE 13 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Hak libur atau hak cuti karyawan akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal hak libur atau hak cuti karyawan dapat menciptakan situasi di mana pekerjaan dapat membuat karyawan melupakan hal lain. Dengan memiliki waktu untuk benar-benar beristirahat dan menenangkan pikiran mereka selama cuti atau liburan, karyawan dapat memasuki kembali lingkungan kerja dengan pemikiran yang segar dan fokus yang lebih besar. Ini dapat menyebabkan mereka sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka	Logis

		tanpa terganggu oleh perasaan stres atau khawatir tentang hal-hal lain di luar pekerjaan, sehingga meningkatkan kualitas dari employee engagement	
	SWC 23 → EE 14 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Hak libur atau hak cuti karyawan akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal hak libur atau hak cuti karyawan dapat membantu karyawan merasa luar biasa saat bekerja dalam employee engagement. Dengan memiliki waktu untuk beristirahat dan melepaskan diri dari tugas-tugas sehari-hari selama liburan atau cuti, karyawan memiliki kesempatan untuk menyegarkan pikiran dan tubuh mereka. Ketika mereka kembali bekerja setelah istirahat yang memadai, mereka cenderung merasa lebih segar, bugar, dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan rasa keterlibatan mereka dalam pekerjaan, sehingga merasa luar biasa saat berkontribusi dalam lingkungan kerja.	Logis
	SWC 23 → EE 15 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Hak libur atau hak cuti karyawan akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal hak libur atau hak cuti karyawan dapat menyebabkan karyawan merasa tenggelam dalam pekerjaan dalam employee engagement. Saat karyawan merasa bahwa mereka memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan rehat selama liburan atau cuti, mereka dapat memanfaatkan waktu tersebut dengan baik untuk menyegarkan pikiran mereka. Ketika karyawan kembali bekerja setelah liburan yang menyenangkan atau cuti yang menyegarkan, mereka cenderung merasa lebih fokus dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat mengarah pada pengalaman kerja yang mendalam dan intens, di mana karyawan merasa benar-benar tenggelam dalam pekerjaan mereka.	Logis
	SWC 23 → EE 16 Keselarasan nilai kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Hak libur atau hak cuti karyawan akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal hak libur atau hak cuti karyawan dapat menyebabkan karyawan terbawa suasana saat bekerja dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk beristirahat dan melepaskan diri dari rutinitas kerja selama liburan atau cuti, mereka dapat menikmati momen-momen tersebut sepenuhnya. Saat kembali bekerja setelah liburan yang menyegarkan, karyawan cenderung membawa semangat dan energi positif ke lingkungan kerja. Hal ini dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan inspiratif di tempat kerja, di mana karyawan merasa terlibat secara emosional dan terbawa oleh semangat kerja yang positif.	Logis
	SWC 23 → EE 17 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Hak libur atau hak cuti karyawan akan meningkatkan perasaan Senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Keselarasn antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal hak libur atau hak cuti karyawan dapat membuat karyawan senang bekerja intens dan sulit melepaskan diri dalam employee engagement. Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk beristirahat dan menghabiskan waktu berkualitas dengan keluarga atau mengejar hobi selama liburan atau cuti, mereka cenderung merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka. Ini dapat menyebabkan mereka merasa senang bekerja keras dan sulit untuk melepaskan diri dari tugas-tugas pekerjaan, karena mereka merasa	Logis

		bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai dan arti yang mendalam bagi mereka.	
24	SWC 24 → EE 1 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Tempat beribadah/musholla akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja	Keselarasan antara bidang kerja karyawan dan fasilitas kerja organisasi dalam hal tempat beribadah/musholla dapat membuat karyawan merasa ingin bekerja dalam employee engagement. Dengan adanya fasilitas untuk beribadah di tempat kerja, karyawan yang memiliki kebutuhan untuk beribadah dapat merasa lebih nyaman dan terpenuhi. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Akibatnya, mereka cenderung lebih termotivasi dan ingin berkontribusi secara positif dalam pekerjaan mereka.	Logis
	SWC 24 → EE 2 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Tempat beribadah/musholla akan meningkatkan perasaan penuh energy karyawan ditempat kerja	Tempat beribadah yang tersedia di tempat kerja dapat menjadi tempat untuk melepaskan stres dan menemukan ketenangan batin. Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk beristirahat sejenak dan berdoa atau bermeditasi di tempat yang tenang, mereka dapat merasa lebih segar dan bugar secara fisik maupun mental. Dengan energi yang lebih tinggi, mereka cenderung lebih produktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka.	Logis
	SWC 24 → EE 3 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Tempat beribadah/musholla akan meningkatkan kegigihan karyawan ditempat kerja	Tempat beribadah di tempat kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencari ketenangan dan keseimbangan dalam hidup mereka. Dengan melakukan aktivitas beribadah, seperti shalat atau meditasi, karyawan dapat memperkuat ketahanan mental dan emosional mereka. Mereka cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan dan tetap fokus pada tujuan mereka.	Logis
	SWC 24 → EE 4 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Tempat beribadah/musholla meningkatkan waktu yang lama untuk bekerja	Ketika karyawan memiliki akses mudah ke tempat beribadah di tempat kerja, mereka mungkin merasa lebih nyaman untuk tinggal di tempat kerja untuk waktu yang lebih lama. Ini bisa terjadi karena mereka merasa tenang dan terpenuhi secara spiritual setelah beribadah, sehingga tidak terburu-buru untuk pulang. Namun, hal ini juga perlu diimbangi dengan kebutuhan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.	Logis
	SWC 24 → EE 5 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Tempat beribadah/musholla meningkatkan ketangguhan mental pada diri karyawan	Dengan memiliki tempat beribadah yang nyaman di tempat kerja, karyawan dapat merasa didukung secara spiritual dan psikologis. Hal ini dapat memberi mereka kekuatan dan keteguhan mental untuk menghadapi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan. Sebagai hasilnya, mereka cenderung memiliki daya tahan yang lebih baik dan mampu mengatasi hambatan-hambatan dengan lebih baik.	Logis
	SWC 24 → EE 6 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan	Ketika karyawan memiliki akses ke tempat beribadah di tempat kerja, mereka dapat memanfaatkan waktu untuk berdoa, meditasi, atau melakukan aktivitas spiritual lainnya yang meningkatkan kekuatan batin mereka. Hal ini dapat memberi mereka rasa	Logis

	dengan Tempat beribadah/musholla akan meningkatkan perasaan karyawan memiliki kekuatan ditempat kerja	keseimbangan dan ketenangan dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan, sehingga meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	
	SWC 24 → EE 7 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Tempat beribadah/musholla akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan	Dengan memiliki tempat untuk berdoa atau merenung di tempat kerja, karyawan dapat merenungkan tantangan-tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat membantu mereka mengembangkan sikap yang lebih positif terhadap tantangan dan mencari solusi yang lebih baik, sehingga meningkatkan keterlibatan mereka dalam menghadapi pekerjaan yang menantang.	Logis
	SWC 24 → EE 8 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Tempat beribadah/musholla akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi	Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk merenungkan dan merasa dekat dengan sumber spiritual mereka di tempat kerja, mereka mungkin lebih mampu menemukan inspirasi dalam pekerjaan mereka. Tempat beribadah dapat menjadi tempat untuk mencari arahan dan motivasi, yang dapat mengarah pada pengembangan ide-ide kreatif dan inovatif dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 24 → EE 9 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Tempat beribadah/musholla akan meningkatkan perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Dengan memiliki tempat beribadah yang nyaman di tempat kerja, karyawan dapat menemukan momen untuk merefleksikan makna pekerjaan mereka dan menghubungkannya dengan nilai-nilai spiritual atau tujuan hidup mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa antusiasme mereka terhadap pekerjaan dan motivasi untuk berkontribusi secara positif.	Logis
	SWC 24 → EE 10 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Tempat beribadah/musholla akan meningkatkan perasaan bangga terhadap pekerjaan	Dengan adanya fasilitas tempat beribadah yang memadai di tempat kerja, karyawan dapat merasa dihargai oleh organisasi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa bangga mereka terhadap pekerjaan dan identitas mereka sebagai bagian dari organisasi tersebut. Hal ini dapat mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih bermakna.	Logis
	SWC 24 → EE 11 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Tempat beribadah/musholla akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna	Dengan adanya tempat beribadah di tempat kerja, karyawan memiliki kesempatan untuk merenungkan nilai-nilai spiritual mereka dan menghubungkannya dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat membantu mereka menemukan makna yang lebih dalam dalam pekerjaan mereka, merasa terhubung dengan tujuan organisasi, dan secara keseluruhan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan yang dianggap bermakna.	Logis
	SWC 24 → EE 12 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan	Tempat beribadah dapat menjadi tempat yang tenang dan santai di tengah kesibukan tempat kerja. Karyawan yang menggunakan tempat beribadah untuk beristirahat sejenak mungkin menemukan bahwa waktu berlalu dengan cepat karena mereka merasa lebih	Logis

	dengan Tempat beribadah/musholla akan menyebabkan waktu cepat berlalu saat bekerja	segar dan siap untuk kembali ke pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan mereka dalam tugas-tugas kerja.	
	SWC 24 → EE 13 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Tempat beribadah/musholla akan meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan membuat lupa hal lain	Dengan memiliki akses ke tempat beribadah di tempat kerja, karyawan dapat merasa lebih tenang dan fokus saat kembali bekerja setelah istirahat. Mereka mungkin lebih mampu menyerap diri dalam pekerjaan mereka dan melupakan hal-hal lain di luar pekerjaan, sehingga meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 24 → EE 14 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Tempat beribadah/musholla akan meningkatkan perasaan luar biasa saat bekerja	Dengan memiliki tempat beribadah yang nyaman di tempat kerja, karyawan dapat merasa lebih tenang, fokus, dan bersemangat saat menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja mereka, memunculkan perasaan prestasi, dan secara keseluruhan memberi mereka pengalaman bekerja yang luar biasa.	Logis
	SWC 24 → EE 15 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Tempat beribadah/musholla akan meningkatkan perasaan tenggelam dalam pekerjaan	Tempat beribadah di tempat kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beristirahat sejenak dari rutinitas kerja dan merenungkan secara pribadi. Saat kembali ke pekerjaan setelah beribadah, karyawan mungkin lebih cenderung tenggelam dalam pekerjaan mereka karena mereka telah menemukan ketenangan dan fokus yang diperlukan untuk mendalami tugas-tugas mereka dengan lebih baik.	Logis
	SWC 24 → EE 16 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Tempat beribadah/musholla akan meningkatkan perasaan terbawa suasana saat bekerja	Tempat beribadah sering kali merupakan lingkungan yang tenang dan damai di tengah kesibukan tempat kerja. Karyawan yang menggunakan fasilitas tersebut mungkin merasa lebih rileks dan nyaman, yang dapat membantu mereka terbawa suasana saat kembali bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi mood mereka secara positif dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.	Logis
	SWC 24 → EE 17 Keselarasan bidang kerja karyawan dengan fasilitas kerja organisasi berkaitan dengan Tempat beribadah/musholla akan meningkatkan perasaan senang bekerja intens sulit melepaskan diri	Fasilitas tempat beribadah yang disediakan oleh organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung untuk berdiam diri dan merenung. Karyawan yang merasa nyaman di tempat beribadah mungkin merasa senang untuk terus bekerja intens karena mereka dapat menemukan ketenangan dan inspirasi di sana. Namun, sulit bagi mereka untuk melepaskan diri dari pekerjaan karena lingkungan yang mendukung di tempat beribadah membuat mereka tetap terlibat dalam pekerjaan.	Logis



FEB UNDIP