

PENGARUH *JOB-SATISFACTION* DAN *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP *MEANINGFUL WORK* MELALUI *WORK ENGAGEMENT* PADA PT BERKAH KARUNIA KREASI

Sabela Oktridaini¹⁾, Gerry Suryosukmono²⁾

^{1,2)}Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu
Email : sabelaoktridaini@gmail.com¹ , gerrysuryo@unib.ac.id²

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia dapat membantu untuk memperoleh kondisi kerja yang lebih baik, demi kepentingan individu dan organisasi. Desain dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam pengumpulan data adalah cross-sections, yang dimana ada dan tidaknya Pengaruh Job-Satisfaction dan Person-Organization fit terhadap Meaningful Work melalui Work Engagement Pada PT Berkah Karunia Kreasi. Data yang digunakan yaitu data primer yaitu data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung dan Goggle Form kepada responden. Populasi dalam penelitian ini yaitu PT Berkah Karunia Kreasi yang berjumlah 150 responden. Metode Analisis yang digunakan yaitu statistik inferensial dengan alat analisis regresi linier berganda dengan alat bantu menggunakan menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS (Partial least square) versi 4. menyatakan bahwa Job Satisfaction berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Meaningful Work dinyatakan diterima. Alasannya adalah nilai t- hitung sebesar 13,686 dan nilai signifikansi p-value sebesar 0.000. Kemudian Dari hasil hipotesis yang menyatakan bahwa Person Organization-fit berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Meaningful Work ditolak, dikarenakan nilai-t-hitung sebesar 1,545 dan nilai signifikansi p-value sebesar 0,122. Sama halnya dengan hipotesis yang menyatakan bahwa work engagement berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Meaningful Work dengan nilai t- hitung sebesar 1,624 dan nilai signifikansi p-value sebesar 0,105 juga ditolak. Dapat disimpulkan bahwa kecocokan antara nilai-nilai yang dimiliki karyawan dan nilai organisasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Kata kunci: *Job Satisfaction, Person Organization-fit, Work Engagement, Meaningful Work*

Abstract

Human resource management can help to obtain better working conditions, for the benefit of individuals and organizations. The design in this research uses a quantitative approach used in data collection is cross-sections, which shows the presence and absence of Job-Satisfaction and Person-Organization Influences. fit for Meaningful Work through Work Engagement at PT Berkah Karunia Kreasi. The data used is primary data, namely data obtained from distributing questionnaires directly and Goggle Form to respondents. The population in this study was PT Berkah Karunia Kreasi, totaling 150 respondents. The analysis method used is inferential statistics with multiple linear regression analysis tools with tools using the SmartPLS (Partial least squares) version 4 application. It states that Job Satisfaction has a positive and significant effect on Meaningful Work and is declared acceptable. The reason is that the calculated t-value is 13.686 and the significance p-value is 0.000. Then, from the results of the hypothesis which states that Person Organization-fit has a positive and significant effect on Meaningful Work, it is rejected, because the t-value is 1.545 and the significance p-value is 0.122. Likewise, the hypothesis which states that work engagement has a negative and significant effect on Meaningful Work with a calculated t-value of 1.624 and a significant p-value of 0.105 is also rejected. It can be

concluded that the match between employee values and organizational values can provide job satisfaction for employees.

Keywords: *Job Satisfaction, Person Organization-fit, Work Engagement, Meaningful Work*

1. LATAR BELAKANG

Memasuki era teknologi dan informasi yang semakin maju seperti sekarang ini, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas untuk dapat bertahan di tengah derasnya arus persaingan usaha. Untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang tepat, ada syarat tertentu dalam mendelegasikan tugas-tugas sesuai kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia dapat membantu untuk memperoleh kondisi kerja yang lebih baik, demi kepentingan individu dan organisasi (Rajper et al., 2020; Aris et al., 2023).

PT. Berkah Karunia Kreasi merupakan salah satu dealer operator selular untuk kartu XL & Axis. PT. Berkah Karunia Kreasi adalah salah satu dealer operator seluler di Kota Bengkulu. Salah satu tujuan dari PT. Berkah Karunia Kreasi ialah menawarkan produk-produk operator seperti paket kartu perdana prabayar dan voucher (pulsa isi ulang fisik maupun elektronik). Untuk menunjang tujuan tersebut ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh suatu dealer, salah satunya yaitu mengenai persediaan kartu perdana. Penentuan persediaan akan memberikan keseimbangan antara permintaan dari unit yang membutuhkan dengan pemenuhan kebutuhan kartu perdana. Dilihat dari itu, maka penentuan persediaan mempelancar jalannya proses operasional pada dealer tersebut. Kehabisan stok kartu perdana di dealer merupakan hal yang dapat menjadi masalah bagi kegiatan operasional dealer tersebut selain itu masalah lainnya masa aktif kartu perdana macam-macam lamanya ada yang seminggu, sebulan, 3 bulan, dan satu tahun hal ini membuat ketersediaan kartu perdana berlebih dan menyebabkan terjadinya penumpukan kartu perdana yang berakibat masa aktif kartu perdana itu hangus (expired).

PT Berkah Karunia Kreasi yang memiliki 150 karyawan dari staf manajemen dan petugas kebersihan. Berkah Karunia Kreasi merupakan bagian dari PT. XL Axiata Tbk yang memiliki peranan memenuhi kebutuhan komunikasi yang cepat dan berkualitas. Dengan demikian sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi guna mencapai tujuan tersebut.

Faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah faktor manusia, yaitu karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan baik maka dapat ikut dalam pencapaian tujuan dan sasaran dalam suatu perusahaan. Besarnya peranan karyawan dalam perusahaan dapat diukur dengan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam perusahaan untuk menuju acuan kemajuan sebuah perusahaan dalam pengembangan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dengan begitu banyak perusahaan melakukan pemilihan karyawan dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan antara lain: kepuasan kerja, keterlibatan kerja, orang yang ada didalam organisasi dan pekerjaan bermakna. Pemberian kepuasan kerja kepada karyawan dilakukan demi kemajuan dan tujuan

keberhasilan perusahaan tersebut. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan keterlibatan kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kerja karyawan. Sehingga dalam perusahaan haruslah terdapat manajemen pengembangan tenaga kerja juga adanya seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mengatur organisasinya dengan bijak.

Faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah faktor manusia, yaitu karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan baik maka dapat ikut dalam pencapaian tujuan dan sasaran dalam suatu perusahaan. Besarnya peranan karyawan dalam perusahaan dapat diukur dengan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam perusahaan untuk menuju acuan kemajuan sebuah perusahaan dalam pengembangan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dengan begitu banyak perusahaan melakukan pemilihan karyawan dengan sumber daya manusia yang berkualitas

Faktor lain yang bisa menyebabkan munculnya pandangan terhadap kerja yang dilakukan, salah satu di antaranya adalah adanya kesesuaian antara orang dan lingkungan tempatnya bekerja. Tujuan ini adalah untuk mengetahui pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap meaningful work. Penelitian ini menggunakan regresi sederhana untuk menganalisis 150 pegawai yang bekerja di sebuah PT Berkah karunia Kreasi, Kota Bengkulu, Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian orang-organisasi (P-O Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja bermakna (meaningful work). kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada pekerjaan yang bermakna. (*meaningful work*) Gaji dan upah, keterlibatan rasa hormat terhadap karyawan, motivasi, perilaku, kinerja Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang Hubungan dengan rekan kerja, Keamanan dan tunjangan kerja. *Person-Organization fit* (Kecocokan Organisasi) kesesuaian antara orang dan organisasi, yang terjadi ketika setidaknya satu entitas menyediakan kebutuhan lainnya dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi *Meaningful work* atau Pekerjaan yang bermakna Dr. Romuald Derbis dan Marcin M. Ociepa (2016/2019).

work engagement adalah keterikatan yang timbul pada karyawan karena hubungan dalam kegiatan organisasi secara kognitif, emosional, dan fisik sehingga menghasilkan pemikiran yang positif. Nugroho & Savira (2019) mengemukakan work engagement merupakan salah satu penyebab psikologis yang vital untuk seseorang dalam melakukan pekerjaan dan diasumsikan dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan fokus (absorption). Work engagement yang tinggi pada pekerja akan menunjang perusahaan untuk maju dan berkembang menghadapi persaingan bisnis yang sedang terjadi (Amor et al., 2019). Kekuatan dedikasi, dan penerapan merupakan tiga berbagai komponen keterlibatan kerja, yaitu fisik, emosional dan kognitif. *Meaningful work* merupakan konsep yang tidak terkait dengan seseorang dan meliputi tempat kerja sebagai bagian tak terlepaskan dari keberadaan seseorang.

Oleh karena itu, keterikatan kerja dapat terjadi ketika karyawan melekatkan diri pada

peran kerjanya akibat adanya pekerjaan yang berarti. Di samping itu, pekerjaan yang bermakna dapat terbentuk melalui proses sosialisasi yaitu melalui hubungan yang baik antar rekan kerja serta penerimaan individu oleh perusahaan yang menimbulkan rasa saling memiliki. Penelitian ini menggunakan variabel mediasi atau intervensi berupa kerja bermakna, dengan dasar melalui interaksi hubungan coworker support dan supervisor support, yang nantinya akan menimbulkan kerja bermakna, diduga akan lebih meningkatkan level *work engagement* karyawan, selaras dengan penelitian Ahmed et al. (2021).

2. KAJIAN PUSTAKA

Meaningful Work

Meaningful work didefinisikan sebagai pekerjaan dan karakteristik tempat kerja lainnya yang memberikan fasilitas pencapaian atau pemeliharaan satu atau lebih dimensi makna (Fairlie, 2011 dalam Tan et al. (2023). Menurut Bibir-Wiersma dan Wright (2012) dalam Tan et al. (2023), *meaningful work* menangkap kompleksitas konstruksi yang mengukur dimensi mengembangkan batin, persatuan dengan orang lain, melayani sesama dan mengekspresikan potensi penuh ketegangan dinamis. Bailey dan Madden (2017) dalam Tan et al. (2023) mengungkapkan *meaningful work* muncul ketika seseorang merasakan hubungan yang otentik antara pekerjaan mereka dan tujuan hidup transenden yang lebih luas.

Konsep dari *meaningful work* adalah karakteristik objektif dan pengetahuan subjektif, beberapa peneliti terdahulu menyebutkan bahwa *meaningful work* adalah dimensi subjektif yang di definisikan sebagai nilai dan tujuan kerja (Ali, 2021). *Meaningful work* akan memberikan motivasi yang dapat mempengaruhi karyawan untuk terlibat di tempat kerja dengan dedikasi penuh dan rasa semangat, beberapa studi sebelumnya mengatakan bahwa *meaningful work* secara psikologis berdampak positif untuk karyawan di tempat kerja (Fletcher and Schofield, 2021).

Job Satisfaction

Menurut Lantara & Nusran (2019), kepuasan kerja adalah sebuah perilaku yang menyenangkan berakibat positif dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat menimbulkan penilaian terhadap situasi kerja sesuai dengan aspek pekerjaannya sehingga seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek dan tidak puas dengan aspek lainnya. Menurut Fattah (2017), *job satisfaction* adalah semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang setara dengan harapan seseorang pada organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya jika semakin sedikit aspek dalam perusahaan yang setara dengan harapan seseorang pada perusahaan maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan. Robbins & Judge (2018) mengemukakan bahwa rasa puas dalam kerja adalah suatu keterlibatan pekerjaan, tingkat di mana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap itu penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Ada sembilan indikator *job satisfaction* yakni komunikasi, sifat kerja, rekan kerja, kebijakan serta metode kerja, apresiasi dari instansi, tunjangan, atasan, kesempatan kenaikan jabatan, serta gaji (Spector, 1997).

Person Organization fit

Person organization-fit merupakan konsep yang mendasari kesesuaian antara individu dengan organisasi yang dapat diukur melalui kecocokan nilai-nilai individu dan nilai organisasi. Nilai individu dibandingkan dengan organisasi, kesesuaian visi dan misi, kesesuaian sasaran, serta tujuan antara individu dan organisasi (Saufi et al., 2020; Yildiz & Uzunbacak, 2021).

Dalam sebuah organisasi, untuk jaga kelangsungan hidupnya, manajemen dapat mendorong setiap anggota organisasi untuk bekerja secara lebih optimal, agar kinerja

individu dan organisasi semakin meningkat. Karyawan dengan person organization-fit yang baik, akan cenderung memiliki persepsi tentang sejauhmana tingkat kesamaan mereka dengan organisasi tempat mereka bekerja, sehingga karyawan tersebut, tertarik untuk tetap bekerja beserta orang-orang yang memiliki persepsi yang sama dengan dirinya. PO-fit mempengaruhi komitmen organisasi (Jayanti 2022). Semakin tinggi kesesuaian tersebut maka semakin berkomitmen para pegawai terhadap pekerjaan dan institusinya. Dalam konteks ini, PO-Fit yang baik akan menghasilkan kesesuaian antara nilai-nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi, sehingga individu merasa lebih nyaman dan terhubung dengan organisasi tersebut

Individu juga mempunyai kebutuhan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, sehingga persepsi individu mengenai person organization-fit, dapat memotivasi individu untuk memiliki persepsi positif terhadap organisasi, yang akhirnya membentuk perilaku kerja yang positif pula, dan mengakibatkan kepuasan di dalam bekerja. Apabila organisasi mampu untuk memenuhi kebutuhan para karyawan, karyawan pun merasa memiliki nilai-nilai dan kesesuaian dengan organisasi atau person organization-fit sebab, organisasi juga membutuhkan kontribusi positif dari para tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi (Noviardy & Trisninawati, 2022; Rumangkit & Maryati, 2016; Yildiz & Uzunbacak, 2021).

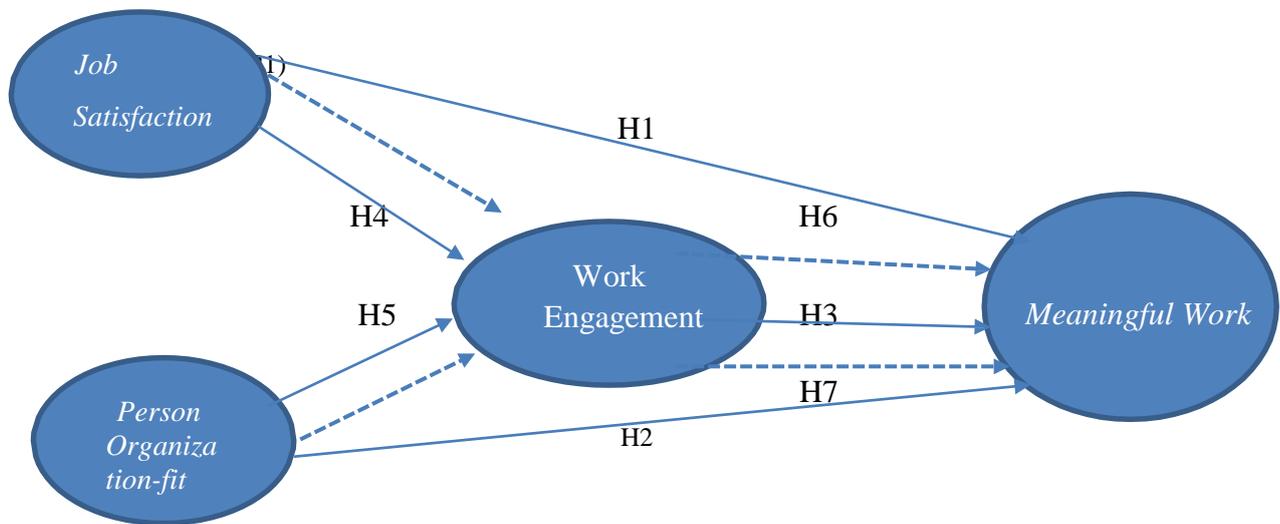
Person organization fit merupakan kecocokan antara individu dengan organisasinya, mulai dari pemikiran sampai visi dan misi, dikarenakan organisasi sangat berperan penting terhadap nilai yang dimiliki pada setiap individu yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja individu tersebut. Sehingga diperlukannya faktor yang mendukung penyesuaian yang baik antara individu dengan organisasinya. Jadi dapat disimpulkan person organization fit merupakan suatu kecocokan yang dirasakan antara pegawai yang bekerja didalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintahan yang dibuktikan adanya kesesuaian nilai, tujuan, pemenuhan kebutuhan pegawai serta karakteristik kepribadian (Kooij and Boon, 2018).

Work Engagement

Menurut (Schaufeli, 2021) bahwa Work engagement adalah “suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan, di mana semangat mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam pekerjaan. menghadapi kesulitan; dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan; dan penyerapan mengacu pada konsentrasi penuh dan asyik dengan pekerjaan seseorang, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Menurut (Robbins & Judge 2017) memberikan definisi Work engagement yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki Work engagement dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Engagement pada karyawan akan muncul ketika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H1 : Job Satisfaction berpengaruh terhadap meaningful work.

H2 : Person-Organization fit berpengaruh terhadap meaningful work.

H3 : Work Engagement berpengaruh terhadap meaningful Work.

H4 : Job Satisfaction berpengaruh terhadap Work Engagement.

H5 : Person Organization berpengaruh terhadap work engagement.

H6 : job satisfaction berpengaruh terhadap meaningful work melalui work engagement sebagai variable mediasi.

H7 : Person organization fit berpengaruh terhadap meaningful work melalui work engagement sebagai variable mediasi.

3. METODE PENELITIAN

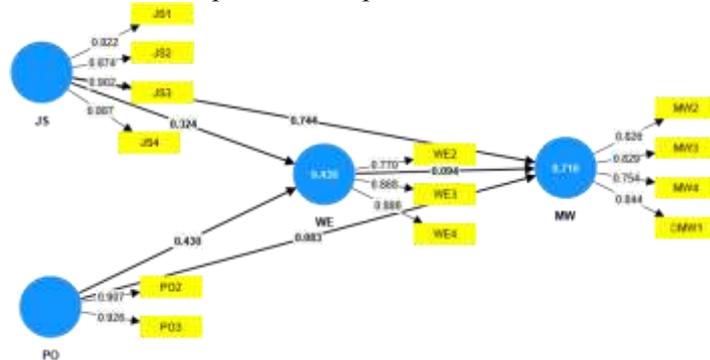
Jenis Penelitian ini merupakan metode Kuantitatif. digunakan dalam pengumpulan data adalah *cross-sections*, dengan unit analisis adalah organisasional yang dilihat dari prespektif individual. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja yang ada di PT Berkah Karunia Kreasi yang tersebar di Bengkulu yang berjumlah 150 orang karyawan, yang menjadi responden penelitian ini adalah karyawan PT Berkah Karunia Kreasi.

Penelitian ini merupakan sumber data primer yaitu data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung dan Goggle Form kepada responden. Peneliti dalam melakukan penelitian ini hanya memberikan kuesioner dan tidak mengintervensi jawaban dari responden. dengan hasil Peneliti *Job Satisfaction* berpengaruh positif kepada *meaningful work* dengan nilai 13,686. Kemudian *Person Organization* berpengaruh positif kepada *Meaingful Work* dengan nilai 1,545. *Work Engagement* berpengaruh negative terhadap *Meaningful work* dengan nilai 1,624. ini hanya menggunakan metode angket (*questionnaire*) ,yaitu Teknik pengumpulan data dengan *field research* atau studi lapangan, Dimana peneliti secara langsung memberikan kuesioner kepada responden dan penyebaran kuesioner melalui Gform yang dianggap memenuhi syarat dan dapat memberi informasi yang cukup. Pengolahan data ini dilakukan dengan menggunakan SmartPLS (*Partial least square*) Versi 4.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Pengukuran

Evaluasi dalam model ini pengukuran indikator meliputi uji validitas dan reliabilitas variabel. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS (Partial least square) versi 4. Validitas dilihat dari nilai outer loadings dan average variance extracted (AVE). Sedangkan pengujian reliabilitas dilihat dari nilai cronbach's alpha dan composite reliabiliti.



Tabel 1. Hasil Pengujian Outer Model
Sumber: hasil olah data (2024)

Analisis ini dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas melalui validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit. Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan memperhatikan loading factor dan AVE. Nilai *outer loading* untuk masing - masing indikator dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Nilai *Outer Loading*, *Cronbachs Alpha*, *Composite Reliability* dan AVE

Variabel	Item Pengukuran	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	AVE
<i>Job Satisfaction</i>	JS1	0.924	0.894	0.896	0.760
	JS2	0.932			
	JS3	0.945			
	E4	0.935			
<i>Person Organization-fit</i>	PO2	0.907	0.810	0.816	0.840
	PO3	0.926			
<i>Work Engagement</i>	WE2	0.770	0.796	0.814	0.711
	WE3	0.868			
	WE4	0.886			
<i>Meaningful Work</i>	MW2	0.826	0.831	0.840	0.633
	MW3	0.829			
	MW4	0.754			

Sumber: hasil olah data (2024)

Berdasarkan nilai *outer loading* di atas, seluruh elemen pengukuran menunjukkan bahwa nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70. Kemudian, pada kolom AVE menandakan bahwa setiap variabel mempunyai nilai lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, seluruh variabel memenuhi kriteria validitas konvergen. Pada tabel tersebut juga tampak bahwa semua variabel sudah memenuhi kriteria *composite reliability* dan *cronbachs alpha* dengan nilai di atas 0,70, sehingga item pengukuran dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Analisis Model Struktural

Tabel 3. Inner VIF

	MW	WE
JS	1.000	1.000
MW		
PO	1.000	1.000
WE		

Sumber: hasil olah data (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak ada masalah kolonearitas antar variabel karena memiliki nilai inner VIF dibawah 5 .

- **Uji Hipotesis**

Tabel 4. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Description
JS>MW	0.744	0.744	0.054	13.686	0.000	Signifikan
JS>WE	0.324	0.324	0.080	4.034	0.000	Signifikan
PO>MW	0.083	0.083	0.054	1.545	0.122	Tidak Signifikan
PO>WE	0.430	0.430	0.076	5.683	0.000	Signifikan
WE>MW	0.094	0.094	0.058	1.624	0.105	Tidak Signifikan

Sumber: hasil olah data (2024)

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Description
JS>WE>MW	0.030	0.031	0.022	1.358	0.175	Tidak Signifikan
PO>WE>MW	0.040	0.040	0.025	1.610	0.107	Tidak Signifikan

Sumber: hasil olah data (2024)

Pembahasan

Berdasarkan analisis inner model, setiap koefisien jalur dapat diidentifikasi dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis. Pada tabel di atas, diperoleh hasil bahwa terdapat tiga hipotesis pengaruh langsung dan empat hipotesis pengaruh tidak langsung. menyatakan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Meaningful Work* dinyatakan diterima. Alasannya adalah nilai t- hitung sebesar **13,686** >ttabel = 1,98 dan nilai signifikansi p-value sebesar $0.000 < \alpha 0,05$. berpengaruh signifikan terhadap *Meaningful Work* pada karyawan PT Berkah Karunia Kreasi.

Hasil perhitungan SEM-SmartPLS 4 yang menunjukkan bahwa *Job Satsisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*, sehingga hipotesisnya diterima. Alasannya adalah nilai t- hitung sebesar **4.034** > ttabel = 1,98 dan nilai signifikan p-value sebesar $0.000 < \alpha 0,05$. Selanjutnya, hipotesis yang menyatakan bahwa *Person Organization-fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement* sehingga hipotesisnya diterima. Alasannya adalah nilai t- hitung sebesar **5.683** > ttabel = 1,98 dan nilai signifikan p-value sebesar $0.000 < \alpha 0,05$. *Job Satiafaction* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT Berkah Karunia Kreasi.

Dari hasil penelitian ini, hipotesis yang menyatakan bahwa *Person Organization-fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Meaningful Work* ditolak. Hal ini dikarenakan nilai-t-hitung sebesar **1,545** < ttabel = 1,98 dan nilai signifikansi p-value sebesar **0,122** > $\alpha 0,05$. Sama halnya dengan hipotesis yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Meaningful Work* dengan nilai t- hitung sebesar **1,624** < ttabel = 1,98 dan nilai signifikansi p-value sebesar **0,105** > $\alpha 0,05$ juga ditolak. Hasil tersebut mendukung penelitian yang menunjukkan bahwa *work engagement* belum terbukti memberikan dampak positif terhadap *Meaningful Work* (Saputra, Anjelika, et al., 2022)

Pengujian terhadap hipotesis 6 dan 7 gagal membuktikan bahwa *Job satisfaction* tidak berpengaruh langsung terhadap *Meaningful work* melalui *work engagement*. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini selaras dengan Affini & Surip (2018) serta Humairoh & Wardoyo (2017) yang mendapati hasil bahwa *Job satisfaction* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Work engagement* karyawan, namun korelasinya bersifat positif. Yang berarti tingkat kepuasan kerja yang tinggi seharusnya dapat memperkuat *work engagement* karyawan (Fatmasari et al., 2018).

Melalui mediasi *work engagement*, karena menunjukkan nilai P Value 0,175 Demikian pula dengan pengaruh *Person Organization-fit* terhadap *Meaningful Work* kerja melalui *work engagement* tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian ini dengan menunjukkan nilai p Value 0,107.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Penelitian ini dilakukan di PT Berkah Karunia Kreasi yang terletak di Kota Bengkulu, dengan populasi sebanyak 200 orang karyawan, dengan sampel sebanyak 150 orang.
2. *Job Satisfaction* (X_1), *person Organization-fit* (X_2), *Work Engagemenet* (M), *Meaningful Work* (Y). Hal menunjukkan bahwa variabel pengaruh secara simultan *person organization-fit*, *Job Satisfaction*, dan *Work Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Meaningful Work* memberikan kontribusi terhadap peningkatan PT Berkah Karunia Kreasi,
3. *Person organization-fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Hal ini berarti bahwa kecocokan antara nilai-nilai yang dimiliki karyawan dan nilai organisasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.
4. *Job Satisfacton* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Meaningful Work* bagi karyawan. Karyawan yang mampu menyesuaikan diri dan kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaannya akan menciptakan rasa puas di dalam diri karyawan sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.
5. *Job Satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Hal tersebut menggambarkan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional yang dirasakan oleh karyawan, dapat memberikan dampak yang

kuat terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan PT Berkah Karunia Kreasi

Saran

Pimpinan perusahaan untuk lebih memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi para karyawan.

Faktor-faktor tersebut antara lain person organization-fit, person job satisfaction, dan Work Engagement, Meaningful Work sebab variabel tersebut memiliki pengaruh di dalam meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, tentu masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan.

Adapun saran yang dapat diajukan, antara lain; peneliti hanya meneliti untuk satu perusahaan saja, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada lingkup yang lebih luas dengan objek penelitian beberapa perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia.

Peneliti hanya menggunakan person organization-fit, Job Satisfaction, dan Work Engagement sebagai variabel bebas, peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel yang bervariasi untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dengan alat analisis yang berbed

PT Berkah Karunia Kreasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara Keterlibatan dalam kerja dan meningkatkan kepuasan dalam kerja PT Berkah Karunia Kreasi Kota Bengkulu bisa melakukan penanaman nilai kepercayaan bahwa seseorang harus setia terhadap organisasinya.

Halaman Persembahan

Alhamdulillah segala puji Bagi Allah SWT atas segala limpah nikmat, Rahmat serta karunia dan kesehatannya sehingga saya dapat menyelesaikan artikel saya yang berjudul “ Pengaruh *Job satisfaction* dan *Person Organization-fit* Terhadap *Meaningful Work* melalui *Work Engagement*. Dalam menulis artikel ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, pengetahuan, serta dukungan dari banyak pihak yang selama ini membantu dalam menyelesaikan artikel ini. Dengan hati yang tulus penulis mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Allah SWT atas segala nikmat dan Rahmat serta karunia pertolongan-Nya selama penulisan artikel ini.
2. Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi contoh sekaligus panutan bagi penulis.
3. Kepada alm. Ibu yang telah membesarkan saya dan mendukung untuk menyelesaikan S1, artikel ini saya persembahkan untuk alm. Ibu.
4. Kepada kakak dan dank saya yang telah membimbing dan membantu dalam segala hal selama perkuliahan.
5. Kepada Ayah saya yang mensupport dan mendidik hingga membuat saya bisa menyelesaikan penulisan artikel ini.
6. Kepada suami saya yang telah mensupport dan menemani saya dalam menulis artikel ini hingga larut malam.
7. Kepada Dosen Pembimbing saya Bapak Gerry Suryosukmono, S.E., M.S.M yang telah membantu dan memudahkan dalam penulisan artikel ini.
8. Kepada Luthfiah Salsabila yang telah membantu dalam mencari referensi artikel ini
9. Kepada ayuk-ayuk ipar saya yang mau mendengari keluhan saya selama perkuliahan dan penulisan artikel ini.
10. Kepada Diri Sendiri yang Sudah Berjuang dan bertahan untuk bisa menyelesaikan perkuliahan ini.

DAFTAR PUSTAKA

Affini, D. N., & Surip, N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement yang Berdampak pada Turnover Intentions. *Jurnal Manajemen*

- Ilmiah Bisnis, 4(1), 117–131.
- Ahmed, O., Hossain, K.N., Siddique, R.M., Jobe, M.C., 2021. COVID-19 fear, stress, sleep quality and coping activities during lockdown, and personality traits: a personcentered approach analysis. *Pers. Individ. Differ.* 178, 110873.
- Ali, M., & Prasetyo, I. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kempas Jaya Kabupaten Indragiri Hilir. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 4, 392-402.
- Fletcher, L., & Schofield, K. (2021). Memfasilitasi kebermaknaan di tempat kerja: Sebuah studi intervensi lapangan. *Jurnal Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia*, 32(14), 2975–3003.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara
- Fatmasari, E., Al, M. M., & Wulida, A. T. (2018). The Effect of Quality of Work-Life and Motivation on Employee Engagement With Job Satisfaction as an Intervening Variabel. *RJOAS*, 2(74), 108– 114.
- Hee, O. C., Shi, C. H., Kowang, T. O., Fei, G. C., dan Ping, L. L. (2020). Factors influencing job satisfaction among academic staffs. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 285–291. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20509>
- Humairoh, & Wardoyo. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 1–21.
- Kooij, Dorien T. A. M. and Corine Boon. 2018. “Perceptions of HR Practices, Person–organization Fit, and Affective Commitment: The Moderating Role of Career Stage.” *Human Resource Management Journal* 28(1):61–75.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
- Noviardy, A., & Trisninawati, T. (2022). Analisis Person-Organization Fit (P-O Fit) Dan Kinerja Extra Role Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada UMKM Produk Olahan Kuliner di Kota Palembang). *Mbia*, 21(2), 224–235.
- Nugroho, AS, & Savira, SI (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Keterlibatan Kerja Pada Guru yang Memiliki Sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk. *Karakter: Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(2), 1–4.
- Rajper, Z. A., Ghumro, I. A., & Mangi, R. A. (2020). The impact of person job fit and person organization fit on employee job performance: A study among employees of services sector. *Abasyn Journal of Social Sciences*, August.
- Robbins, Stephen. P. dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. United States: Pearson Education.
- Rumangkit, S., & Maryati, S. (2017). Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Ibi Darmajaya. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 7(2), 190.
- Saputra, N., Anjelika, K. T., & Fanani, F. F. (2022). Menelaah Produktivitas dan Keterlekatan Kerja Pegawai di 1441 Volume: 8 Nomor : 4 Bulan : November Tahun : 2022 DKI Jakarta: Berpengaruhkah Ambidextrous Leadership dan Digital Culture Semasa Covid-19. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 8(1), 169–178.

- Saufi, R. A., Naha, N., Mansor, A., Kakar, A. S., & Singh, H. (2020). The Mediating Role of Person-Job Fit between Person-Organisation Fit and Intention to Leave the Job : Empirical Evidence from Pakistan. *Sustainability*, 12(81), 1–12.
- Schaufeli, W. (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Frontiers in Psychology*, 12(1), 1–10.
- Tan, K. L., Sim, A. K. S., Yap, S. S. N., Vithayaporn, S., & Rachmawati, A. W. (2023). A systematic review of meaningful work unifying 20 years of theoretical and substantive contributions (2000–2020). *Journal of Advances in Management Research*, April. <https://doi.org/10.1108/JAMR-11-2022-0225>
- Washinta, F. S. D., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Job Stres dan Job Satisfaction terhadap Psychological Well-Being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1331–1340.
- YILDIZ, A., & UZUNBACAK, H. H. (2021). the Effect of Person-Organization Fit on Job Satisfaction: the Role of Workplace Happiness. *Journal of Economics and Administrative Sciences Faculty*, 8(3), 1670–1678.