

## **PENGARUH JOB SATISFACTION, PERCEIVED ORGANIZTIONAL SUPPORT, DAN EMPLOYEE CARE TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN EKSPEDISI DI JAKARTA**

Nurulita Fauzia Kamal<sup>1</sup>, Netania Emilisa<sup>2</sup>, Tiara Safitri<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Trisakti, Jakarta

Email: [nfkamal06@gmail.com](mailto:nfkamal06@gmail.com), [netania@trisakti.ac.id](mailto:netania@trisakti.ac.id), [tiara.safitri152@gmail.com](mailto:tiara.safitri152@gmail.com)

### **Abstract**

*Comfort in the workplace has a correlation with job satisfaction, trusted organizational support, employee care, influence on work involvement. Happy employees can increase company productivity and will give the best for their work. The purpose of this research is to prove the impact of work involvement in a shipping company in Jakarta. This research involved 127 employees at a shipping company in Jakarta. Data analysis using pearson product moment analysis. These results indicate that job satisfaction increases happiness at work. The implications of this study are expected that companies can increase employee work involvement in the workplace through increasing job satisfaction, trusted organizational support, employee care to influence work involvement.*

**Keywords** : job satisfaction, perceived organiztional support, employee care, work engagement

### **Abstrak**

Kenyamanan ditempat kerja mempunyai korelasi pada kepuasan kerja, dukungan organisasi yang dipercaya, perwatan karyawan, pengaruh terhadap keterlibatan kerja. Karyawan yang bahagia bisa meningkatkan produktivitas perusahaan dan akan memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dampak dari keterlibatan kerja di Perusahaan Ekspedisi di Jakarta. Penelitian ini melibatkan 127 karyawan pada Perusahaan Ekspedisi di Jakarta. Analisa data menggunakan analisa product momen pearson. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Implikasi dari penelitian ini diharapkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan ditempat kerja melalui peningkatan pada kepuasan kerja, dukungan organisasi yang dipercaya, perwatan karyawan untuk mempengaruhi keterlibatan kerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, dukungan organisasi yang dipercaya, perwatan karyawan, pengaruh , keterlibatan kerja.

### **PENDAHULUAN**

Persaingan bisnis antar perusahaan saat ini semakin ketat sehingga mewajibkan seluruh perusahaan untuk memaksimalkan segala sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, termasuk sumber daya manusia. Perusahaan Ekspedisi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang juga termasuk salah satu perusahaan yang berfokus pada sumber daya manusia didalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah elemen fundamental untuk keberlangsungan bagi setiap kegiatan bisnis, sumber daya manusia yakni angkatan kerja yang memiliki keterampilan dan dianggap sebagai suatu aset oleh perusahaan (Fairnandha, 2021).

*Job satisfaction* diyakini mempengaruhi *mental health* dan juga mencerminkan afeksi atau persepsi emosional positif seseorang terhadap pekerjaan, hubungan rekan kerja, dan lingkungan kerja yang ada, yang muncul atas dasar terpenuhinya harapan dan ketika tingkat pemenuhan ini tinggi, karyawan cenderung merasa puas (Sudibjo & Manihuruk, 2022). *Job satisfaction* penting karena memiliki hasil positif (jika karyawan senang dengan pekerjaan mereka) dan hasil negatif (jika karyawan tidak senang dengan pekerjaan mereka) (Rachman & Rachman Sulisty, 2019a). *Job satisfaction* yang dimiliki oleh karyawan terhadap suatu pekerjaannya dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan *work engagement* (Fairnandha, 2021)

Rasa pekerja untuk mereka menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS) secara positif mempengaruhi pengembangan dan mengarah pada hasil yang positif (keterlibatan di tempat kerja). Dan kita dapat mengetahui sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka, peduli dengan kesejahteraan mereka, dan memenuhi kebutuhan sosial-emosional mereka (rasa hormat, pengakuan, rasa memiliki) (Imran et al., 2020). Menurut (Akgunduz & Sanli, 2017) *perceived organizational support* dapat memberikan semangat bagi karyawan didalam bekerja untuk perusahaannya sehingga karyawan tersebut mudah membangun *work engagement* mereka.

*Employee care* diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya agar karyawannya dapat memiliki kenyamanan didalam bekerja. Perusahaan memberikan kepedulian kepada karyawannya dengan memperhatikan Kesehatan mental dan Kesehatan jasmani bagi karyawannya. Hal ini dilakukan oleh perusahaan agar karyawan mereka dapat menjalankan tugas pekerjaan mereka dengan baik sehingga mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki Kesehatan yang baik dapat dengan mudah memiliki psikologis yang baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Karyawan yang bekerja dengan baik mampu memberikan kemudahan didalam mencapai tujuan perusahaan (Li et al., 2022b).

*Work engagement* dapat menjadi Interaksi sosial di tempat kerja dan sejauh mana kepemimpinan dibentuk oleh kepemimpinan transformasional (Gerards et al., 2018). *Work engagement* dianggap sebagai jembatan antara sifat keingintahuan dan eksplorasi serta perilaku kerja yang inovatif (Saeed AlShamsi et al., 2022). Untuk meningkatkan keefektifan

*work engagement*, maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan suatu *job satisfaction*, *perceived organozatopn support*, dan *employee care* (Li et al., 2022c) (Fairnandha, 2021).

Penelitian mengenai pengaruh *perceived organiztional support* dan *employee care* terhadap *work engagement* telah diteliti oleh (Li et al., 2022b) *Perceived Organiztional Support* berpengaruh positif terhadap *Work engagement*, *employee care* berpengaruh positif terhadap *Work engagement*. Namun demikian, peneliti menambahkan *job satisfaction* yang dapat memberikan kontribusi terhadap *Work engagement* (Fairnandha, 2021).

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi perumusan masalah pada penelitian ini adalah: “Apakah terdapat pengaruh antara *Job Satisfaction*, *Perceived Organiztional Support*, dan *Employee Care* terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Ekspedisi di Jakarta”

Tujuan dari penelitian ini adalah: . (1) Untuk menganalisis *Job Satisfaction*, *Perceived Organiztional Support*, *Employee Care*, dan *Work Engagement* Pada Karyawan Ekspedisi di Jakarta. (2) Untuk menganalisis pengaruh antara *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Ekspedisi di Jakarta. (3) Untuk menganalisis pengaruh antara *Perceived Organiztional Support* terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Ekspedisi di Jakarta. (4) Untuk menganalisis pengaruh antara *Employee Care* terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Ekspedisi di Jakarta.

Manfaat Penelitian : (1) Bagi Perusahaan Ekspedisi di Jakarta Penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi manajemen perusahaan agar dapat memaksimalkan *Job Satisfaction*, *Perceived Organiztional Support*, dan *Employee Care* untuk terciptanya *Work Engagement* khususnya pada Karyawan Ekspedisi di Jakarta. (2) Peneliti Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan terhadap peran *Job Satisfaction*, *Perceived Organiztional Support*, dan *Employee Care* terhadap *Work Engagement* serta pentingnya memahami cara – cara memaksimalkan keefektifan dalam melakukan pekerjaan. (3) Peneliti Selanjutnya Sebagai acuan atau referensi dalam meneliti pengaruh antara *Job Satisfaction*, *Perceived Organiztional Support*, dan *Employee Care* terhadap *Work Engagement*.

## LITERATURE REVIEW

### ***Job Satisfaction***

#### Definisi *Job Satisfaction*

*Job satisfaction* adalah ukuran seberapa banyak orang menikmati pekerjaan mereka (Orpina et al., 2022a). Menurut (Raziq & Maulabakhsh, 2015) *Job Satisfaction* adalah elemen penting untuk menginspirasi karyawan untuk berbuat lebih baik dan memotivasi mereka untuk melakukannya. *Job satisfaction* adalah sebuah perasaan sejahtera yang dibawa oleh penilaian karyawan terhadap kinerja dan riwayat kerja mereka (Emilisa et al., 2018). *Job satisfaction* adalah cerminan seberapa besar seseorang menyukai pekerjaannya, bisa di definisikan kepuasan kerja sebagai tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Maka kesimpulan yang dapat diambil dari uraian di atas mengenai *job satisfaction* adalah salah satu yang menjadi ukuran dari banyaknya karyawan dalam menikmati pekerjaannya, menjadi inspirasi bagi karyawan agar lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya dengan perasaan yang Bahagia, bisa dibilang juga *job satisfaction* adalah sebuah cermin karyawan dalam menyukai pekerjaannya. Faktor *Job satisfaction* yaitu Kondisi kerja, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan kerja

### ***Perceived Organizational Support***

#### Definisi *Perceived Organizational Support*

*Perceived organizational support* adalah sebuah organisasi yang mengevaluasi seberapa banyak bisnis menyediakan, mempertimbangkan kesejahteraan karyawan, mendengarkan keluhan, mempertimbangkan kehidupan, dan memperlakukan karyawan secara adil (Tjoa et al., 2021). *Perceived organizational support* adalah aspek di mana orang berpikir organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Bohle et al., 2018). *Perceived organizational support* adalah keyakinan umum seorang karyawan tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusinya dan peduli tentang kesejahteraannya karyawan, *Perceived organizational support* menjadi apa yang telah di investasikan dalam organisasi yang akan dihargai dan dihargai oleh organisasi (Rachman &

Rachman Sulisty, 2019b). Salah satu variabel kontekstual yang mendukung atau menghambat penciptaan pekerjaan di kalangan karyawan adalah *Perceived organizational support* (Oubibi et al., 2022).

Maka kesimpulan yang dapat diambil dari uraian di atas mengenai *Perceived organizational support* adalah salah satu yang menjadi ukuran dari kesejahteraan karyawan dalam mentgutarkan keluhan pekerjaannya, menjadi wadah untuk mengetahui bahwa karyawan dapat lebih baik lagi dalam mendapatkan dukungan, bisa dibilang juga *Perceived organizational support* adalah sebuah salah satu cara untuk mensupport karyawan. Elemen *Perceived organizational support* yaitu : Keadilan, Dukungan supervisor, Menguntungkan penghargaan organisasi, Kondisi kerja.

### **Employee Care**

Definisi *Employee Care*

*Employee care* adalah salah satu cara untuk Manajer atau atasan agar dapat mendengarkan kekhawatiran karyawan dan menunjukkan kepedulian dalam pengaturan non-formal (Li et al., 2022a) . *Employee care* adalah tujuan mendasar dari perusahaan kepada individu dan membina keharmonisan organisasi (Liu et al., 2019b). Kesehatan karyawan individu dan membina koneksi organisasi perusahaan adalah tujuan utama dari *Employee Care* (Liu et al., 2019a).

Maka kesimpulan yang dapat diambil dari uraian di atas mengenai *Employee care* adalah salah satu cara pimpinan untuk menunjukan kepedulian dengan mendengarkan kekhawatiran karyawan sehingga kesehatan karyawan, koneksi organisasi perusahaan, dan keharmonisan organisasi dapat terbina dengan baik.

### **Work Engagement**

Definisi *Work Engagement*

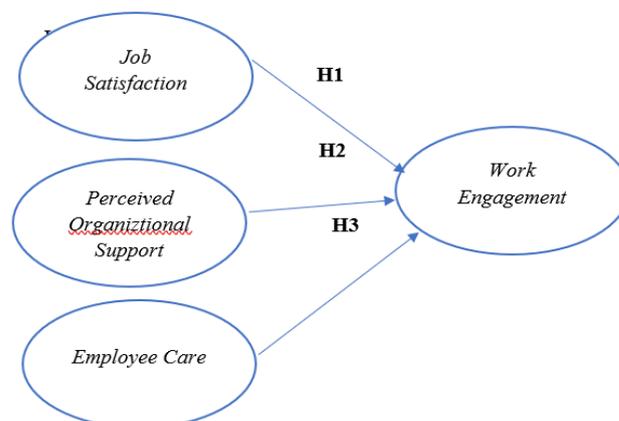
*Work Engagement* adalah gagasan multifaset yang didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang bahagia dan puas yang terikat pada pekerjaan dan mencakup tiga komponen: kekuatan (komponen fisik), dedikasi (komponen emosional), dan penyerapan (elemen kognitif) (Imran et al., 2020). Definisi *Work Engagement* ini berfokus pada pengalaman atau keadaan psikologis dan mengesampingkan apa yang mendorong atau dihasilkan dari *Work Engagement* (Kotze, 2018). Menurut (van Wingerden et al., 2017) *Work Engagement* adalah

Keseimbangan ideal antara beban kerja karyawan, sumber daya profesional, dan sumber daya pribadi. *Work Engagement* adalah suatu kondisi di mana kesejahteraan fisik, kognitif, atau emosional seseorang tampak terganggu (Indriyani et al., 2021).

Maka kesimpulan yang dapat diambil dari uraian di atas mengenai *Work Engagement* adalah gagasan multifaset yang didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang bahagia dan puas yang terikat pada pekerjaan dan mencakup tiga komponen: kekuatan (komponen fisik), dedikasi (komponen emosional), dan penyerapan (elemen kognitif). Indikator *work engagement* yaitu : Vigor, Dedication, Absorption.

*Job satisfaction* yang dimiliki oleh karyawan terhadap suatu pekerjaannya dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan *work engagement* (Fairnandha, 2021) Menurut (Akgunduz & Sanli, 2017) *perceived organizational support* dapat memberikan semangat bagi karyawan didalam bekerja untuk perusahaannya sehingga karyawan tersebut mudah membangun *work engagement* mereka. *Employee care* diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya agar karyawannya dapat memiliki kenyamanan didalam bekerja Perusahaan memberikan kepedulian kepada karyawannya dengan memperhatikan Kesehatan mental dan Kesehatan jasmani bagi karyawannya. Karyawan yang bekerja dengan baik mampu memberikan kemudahan didalam mencapai tujuan perusahaan (Li et al., 2022b). *Work engagement* telah diidentifikasi sebagai sikap kerja yang paling positif, Karyawan yang sangat terlibat dalam rutinitas kerja sehari-hari mereka memiliki hubungan yang kuat dengan organisasi mereka (Wirawan et al., 2020)

Gambar 1



Source: (Li et al., 2022) & (Fairnandha, 2021)

H1 : *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

H2 : *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

H3 : *Employee care* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

### **Pengaruh *Job satisfaction* terhadap *work engagement***

Keterkaitan seorang karyawan dengan organisasi dan pekerjaannya dimulai dari *Job satisfaction* yang mereka dapatkan selama bekerja (Mishra, 2013). *Job satisfaction* merupakan faktor penting yang dapat memprediksi komitmen individu untuk bekerja dalam suatu organisasi (Guglielmi et al., 2016) . Menurut (Ali & Farooqi, 2014) job satisfaction memiliki pengaruh kuat dan bersifat positif terhadap *work engagement*, hal ini disebabkan oleh kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang menimbulkan perasaan nyaman sehingga secara tidak langsung pekerja akan merasa memiliki ikatan dengan suatu organisasi.

H1 : *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

### **Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap *work engagement***

(Caesens et al., 2016) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian (Aryaningtyas & Suharti, 2013) yang menemukan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. *Engagement* merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas (kinerja), sehingga sangat penting bagi pengelola organisasi untuk berfokus meningkatkan *engagement* karyawan dalam bekerja.

H2 : *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

### **Pengaruh *Employee care support* terhadap *work engagement***

(Li et al., 2022b) Atas dasar analisis tuntutan saat ini tenaga medis garis depan, penelitian ini berfokus pada perluasan kenyamanan psikologis untuk mengatasi tekanan kerja tenaga medis. Berdasarkan empiris yang ada bukti, kami berasumsi bahwa persepsi sumber daya pekerjaan (yaitu, POS dan EC) dapat meningkatkan keterlibatan kerja

H3 : *Employee care* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Orpina et al., 2022b) dan (Li et al., 2022c). Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis (*hypotesis testing*) Pengujian hipotesis adalah pengujian untuk melihat seberapa canggih suatu teori penelitian dapat diidentifikasi dari informasi yang dikumpulkan sebagai alasan dilakukannya penelitian (Gulo, 2002). Uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji pengaruh antara *Job Satisfaction*, *Perceived Organizational Support*, dan *Employee Care* terhadap *Work Engagement* pada karyawan oprasional Ekspedisi di Jakarta. Penelitian ini dilakukan berupa studi lapangan dan menggunakan *data cross-sectional* karena data yang dikumpulkan hanya pada satu waktu untuk mencari hubungan antara variabel. Unit analisa yang digunakan adalah individu yaitu karyawan Oprasional Ekspedisi di Jakarta.

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel diatas adalah dengan menggunakan skala interval dimana skala pengukuran ini mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang berkaitan dengan keyakinan atau perilaku responden terhadap serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu objek tertentu (Hermawan, 2014). Variabel yang diukur menggunakan lima poin likert dengan keterangan sebagai berikut :

1. Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju (SS).
2. Nilai 4 untuk jawaban setuju (S).
3. Nilai 3 untuk jawaban cukup setuju (CS).
4. Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS).
5. Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

Untuk mengetahui variabel yang digunakan diperlukan kemampuan untuk menjelaskan data yang disajikan penelitian secara mendalam. Variabel merupakan objek yang memiliki Variasi yang berbeda antara satu objek dengan objek lainnya (Sugiono, 2013), variabel adalah segala sesuatu yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai, dimana nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek yang sama atau pada waktu yang sama untuk objek yang berbeda. Dalam penelitian ini, variabel yang

digunakan terdiri dari empat variabel yaitu: *Job Satisfaction*, *Perceived Organizational Support*, dan *Employee Care independent variable* dan *work engagement* sebagai *dependent variable*.

#### A. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Job Satisfaction*, *Perceived Organizational Support*, dan *Employee Care*. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah skala interval yang berpedoman pada skala likert lima poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

- Variabel *Job Satisfaction* diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh (Emilisa et al., 2018) yang terdiri dari 5 item pernyataan
  1. Gaji pokok saya cukup dibayar sesuai dengan jam kerja sehari-hari saya dan beban kerja.
  2. Saya puas dengan peluang saya untuk kenaikan gaji.
  3. Pekerjaan yang saya lakukan dihargai atasan.
  4. Saya percaya orang-orang yang melakukannya dengan baik pada pekerjaan memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan.
  5. Mungkin untuk dipromosikan cepat dalam pekerjaan saya.
- Variabel *Perceived Organizational Support* diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh (Li et al., 2022a) yang terdiri dari 8 item pertanyaan.
  1. Perusahaan mengapresiasi kontribusi saya terhadap perusahaan
  2. Perusahaan tidak mengapresiasi usaha lebih saya untuk perusahaan
  3. Perusahaan tidak menerima masukan apapun dari saya
  4. Perusahaan peduli dengan saya
  5. Saya sudah melakukan yang terbaik, namun perusahaan tidak peduli akan Hal itu
  6. Perusahaan peduli dengan memberikan apresiasi kepada saya di tempat kerja
  7. Perusahaan hanya menunjukkan sedikit perhatian ke saya
  8. Perusahaan bangga pada pencapaian saya di tempat kerja
- Variabel *Employee Care* diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh (Li et al., 2022a) yang terdiri dari 7 item pernyataan.

1. Dalam waktu yang sulit, atasan bersedia mendengar keluh kesah saya
2. Atasan saya peduli dengan saya
3. Saya merasa bahwa atasan saya tegas dan mengerti tentang masalah pekerjaan
4. Atasan saya memperlakukan saya sebagaimana saya ingin diperlakukan
5. Atasan saya menanggung beberapa keresahan yang saya rasakan pada saat bekerja
6. Saya merasa bahwa perundingan saya dengan atasan, secara umum dan positif
7. Saya percaya bahwa perusahaan peduli dengan kesejahteraan staffnya

#### B. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *work engagement*. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah skala interval yang berpedoman pada skala likert 5 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

➤ *Work engagement* akan diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh (Lietal, 2022a) yang terdiri dari 5 item pernyataan.

1. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan itu berarti dan punya tujuan
2. Saya antusias dengan pekerjaan saya
3. Pekerjaan saya menginspirasi saya
4. Dalam bekerja, saya merasa penuh energi
5. Saya terbawa suasana ketika saya sedang bekerja

Dalam studi pustaka, peneliti mengambil data dari buku-buku, literatur, artikel, internet, maupun data-data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya yaitu mengenai *Job Satisfaction*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Care* dan *Work Engagement*

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu metode yang didasarkan atas pertimbangan kriteria tertentu (Hermawan dan Robert, 2014). Sampel ini diambil dari Karyawan Ekspedisi di Jakarta pada bagian *Orprasional* sebagai responden. Populasi yang diteliti yaitu berjumlah 125 karyawan perusahaan Ekspedisi di Jakarta. Dalam menentukan sebuah penelitian, jumlah sampel minimum yang digunakan adalah 5 sampai 10 kali jumlah dari item pertanyaan

(Hair et al., 2010). Penelitian ini mempunyai 25 item pertanyaan. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah:

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

- Sampel minimum = 25 x 5 = 125
- Sampel maksimum = 25 x 10 = 250

Dari penjelasan di atas, diketahui jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 125 responden dan untuk sampel maksimum sebanyak 250 responden. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel minimum yaitu 125 sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Hipotesis 1 :

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	p-value (< 0,05)	Keputusan
<i>Job Satisfaction - Work Engagement</i>	0.755	0.008	H1 : Didukung

Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan AMOS.

Berdasarkan hasil pengujian statistic yang menguji pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Crafting* diketahui besarnya estimasi ( $\beta$ ) adalah sebesar 0.008 oleh karena itu pengujian H1 didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* (X1) berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* (Y1). Hal tersebut menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* yang tinggi dapat *Work Engagement* pada karyawan Perusahaan Ekspedisi di Jakarta.

### Hasil Uji Hipotesis 2 :

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	p-value (< 0,05)	Keputusan
<i>Perceived Organizational Support - Work Engagement</i>	0.955	0.165	H2 : Didukung

Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan AMOS.

Berdasarkan hasil pengujian statistic yang menguji pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* diketahui besarnya estimasi ( $\beta$ ) adalah sebesar 0.165 oleh karena itu pengujian H1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* (X1)

berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* (Y1). Hal tersebut menunjukkan bahwa terhadap *Perceived Organizational Support* yang rendah dapat meningkatkan terhadap *Work Engagement* pada karyawan Perusahaan Ekspedisi di Jakarta.

### Hasil Uji Hipotesis 3 :

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	p-value (< 0,05)	Keputusan
<i>Employee Care - Work Engagement</i>	0.184	0.761	H3 : Didukung

**Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan AMOS.**

Berdasarkan hasil pengujian statistic yang menguji pengaruh *Employee Care* terhadap terhadap *Work Engagement* diketahui besarnya estimasi ( $\beta$ ) adalah sebesar 0.761 oleh karena itu pengujian H1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Care* (X1) berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* (Y1). Hal tersebut menunjukkan bahwa *Employee Care* yang rendah dapat meningkatkan terhadap *Work Engagement* pada karyawan Perusahaan Ekspedisi di Jakarta.

## KESIMPULAN

Penelitian ini melaporkan hubungan antara JS, POS, EC, dan WE. melalui tenaga kerja. Makalah ini menyajikan pendapat penting tentang yang belum pernah dipelajari sebelumnya. Kapan Mengenai perawatan karyawan, penelitian ini mengidentifikasi perawatan informal di satu sisi. Persentase manajer sebagai sumber daya kerja yang mampu memenuhi kebutuhan Karyawan ekspedisi di lingkungan saat ini. Sementara itu, ruang lingkup sumber daya pekerjaan telah diperbarui. Selanjutnya, penerapan teori selektivitas sosio-emosional menegaskan mediasi. Kami mengonfirmasi moderator usia dan spekulasi sebelumnya dalam literatur yang relevan Pengaruh Penghambatan Usia terhadap Perilaku Karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

Akgunduz, Y., & Sanli, S. C. (2017). The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 118–125. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2016.12.002>

- Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2014). *Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division)*.
- Aryaningtyas, A. T., & Suharti, L. (2013). KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.15.1.23-32>
- Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M., & da Cunha, B. S. (2018). The role of perceived organizational support in job insecurity and performance. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 58(4), 393–404. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020180405>
- Buku-Methodologi-Penelitian-by-W-Gulo (1)*. (n.d.).
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived organizational support and well-being: a weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214–1230. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2016-0002>
- Dan, K. (n.d.). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Emilisa, N., Putra, D. P., & Yudhaputri, E. A. (2018). PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE, DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOR DAN JOB SATISFACTION PADA KARYAWAN INDUSTRI OTOMOTIF DI JAKARTA. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 247–262. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2959>
- Fairnandha, M. M. (2021). *PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, JOB DEMANDS, DAN JOB SATISFACTION TERHADAP WORK ENGAGEMENT*. 9(3), 920–930.
- Gerards, R., de Grip, A., & Baudewijns, C. (2018). Do new ways of working increase work engagement? *Personnel Review*, 47(2), 517–534. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0050>
- Guglielmi, D., Avanzi, L., Chiesa, R., Mariani, M. G., Bruni, I., & Depolo, M. (2016). Positive aging in demanding workplaces: The gain cycle between job satisfaction and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 7(AUG). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01224>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Indriyani, R., Bellinda Sutanto, M., Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi, P., & Kristen Petra, U. (2021). *Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi*. 26(1), 2021.
- Kotze, M. (2018). How job resources and personal resources influence work engagement and burnout. *African Journal of Economic and Management Studies*, 9(2), 148–164. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-05-2017-0096>
- Li, Q., Mohamed, R., Mahomed, A., & Khan, H. (2022a). The Effect of Perceived Organizational Support and Employee Care on Turnover Intention and Work Engagement: A Mediated Moderation Model Using Age in the Post Pandemic Period. *Sustainability*, 14(15), 9125. <https://doi.org/10.3390/su14159125>
- Li, Q., Mohamed, R., Mahomed, A., & Khan, H. (2022b). The Effect of Perceived Organizational Support and Employee Care on Turnover Intention and Work Engagement: A Mediated

- Moderation Model Using Age in the Post Pandemic Period. *Sustainability (Switzerland)*, 14(15). <https://doi.org/10.3390/su14159125>
- Li, Q., Mohamed, R., Mahomed, A., & Khan, H. (2022c). The Effect of Perceived Organizational Support and Employee Care on Turnover Intention and Work Engagement: A Mediated Moderation Model Using Age in the Post Pandemic Period. *Sustainability (Switzerland)*, 14(15). <https://doi.org/10.3390/su14159125>
- Liu, J. Y., Shiue, W., Chen, F. H., & Huang, A. T. (2019a). A multiple attribute decision making approach in evaluating employee care strategies of corporate social responsibility. *Management Decision*, 57(2), 349–371. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2018-0230>
- Liu, J. Y., Shiue, W., Chen, F. H., & Huang, A. T. (2019b). A multiple attribute decision making approach in evaluating employee care strategies of corporate social responsibility. *Management Decision*, 57(2), 349–371. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2018-0230>
- Mishra. (2013). *Job Satisfaction*. 14(5), 45–54.
- Orpina, S., Abdul Jalil, N. I., & T'ng, S. T. (2022a). Job Satisfaction and Turnover Intention among Malaysian Private University Academics: Perceived Organisational Support as a Moderator. *The South East Asian Journal of Management*, 16(1), 26–50. <https://doi.org/10.21002/seam.v16i1.1002>
- Orpina, S., Abdul Jalil, N. I., & T'ng, S. T. (2022b). Job Satisfaction and Turnover Intention among Malaysian Private University Academics: Perceived Organisational Support as a Moderator. *The South East Asian Journal of Management*, 16(1), 26–50. <https://doi.org/10.21002/seam.v16i1.1002>
- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., & Zhou, Y. (2022). Perceived Organizational Support and Career Satisfaction among Chinese Teachers: The Mediation Effects of Job Crafting and Work Engagement during COVID-19. *Sustainability (Switzerland)*, 14(2). <https://doi.org/10.3390/su14020623>
- Rachman, A., & Rachman Sulisty, A. (2019a). *The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction*.
- Rachman, A., & Rachman Sulisty, A. (2019b). *The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction*.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Saeed AlShamsi, S. S., bin Ahmad, K. Z., & Jasimuddin, S. M. (2022). The relationship between curiosity and innovative work behavior in the aviation industry: the mediating effect of work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2022-3267>
- Sudibjo, N., & Manihuruk, A. M. (2022). How Do Happiness at Work and Perceived Organizational Support Affect Teachers' Mental Health Through Job Satisfaction During the COVID-19 Pandemic? *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 939–951. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S361881>
- Tjoa, Y., Arief, M., Lekir, J. H., No, I., Baru, K., Selatan, J., & Jakarta, D. (2021). Factors affecting Organizational Citizenship Behavior and Health Worker Innovative Behavior: The Role of

- Person-Job Fit as a Moderating Variable. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(3), 193–209. <https://doi.org/10.32535/jicp.v4i3.1311>
- van Wingerden, J., 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>
- Wirawan, H., Jufri, M., & Saman, A. (2020). The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(8), 1139–1154. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0433>