

PENGARUH JOB CRAFTING, PERSON JOB FIT DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KAIZEN HERITAGE CABANG BEKASI, CIBUBUR, DAN BUARAN

Rio Agres B Tarigan¹⁾, Hasanuddin¹⁾, Jumawan¹⁾
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
Email: 202210325051@mhs.ubharajaya.ac.id*

Riwayat Artikel

Diterima: 17 Juni 2026
Disetujui: 17 Juli 2026
Diterbitkan: 31 Juli 2026

Abstract

The purpose of this study is to examine and analyze the influence of job crafting, person-job fit, and job training on employee performance at Kaizen Heritage Bekasi, Cibubur, and Buaran branches. This study employed a quantitative research method using primary data collected through questionnaires distributed to employees of Kaizen Heritage Bekasi, Cibubur, and Buaran branches. The population of this study consisted of all employees working at the three branches. The sampling technique used was saturated sampling, whereby all members of the population were included as research samples. The data analysis method employed was Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 4.0 software. The analysis included the evaluation of the outer model, inner model, and hypothesis testing through the bootstrapping procedure. The results of this study indicate that: (1) job crafting has a positive and significant effect on employee performance, (2) person-job fit has a negative and significant effect on employee performance, and (3) job training has a positive and significant effect on employee performance at Kaizen Heritage Bekasi, Cibubur, and Buaran branches

Keywords: Job Crafting, Person-Job Fit, Job Training, And Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Job Crafting, person job fit, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kaizen Heritage Cabang Bekasi, Cibubur, dan Buaran. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Kaizen Heritage Cabang Bekasi, Cibubur, dan Buaran. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada ketiga cabang tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Analisis yang dilakukan meliputi pengujian outer model, inner model, serta pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Job Crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) person job fit berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kaizen Heritage Cabang Bekasi, Cibubur, dan Buaran.

Kata Kunci: Job Crafting, Person Job Fit, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Dalam persaingan industri di Indonesia yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi. Tantangan peningkatan kinerja karyawan semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi industri 4.0 dan transformasi digital. Disisi lain, perkembangan teknologi yang cepat menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan yang relevan, inovatif dan adaptif (Situmorang, 2024). Manajemen SDM yang efektif, mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga penilaian kinerja, bertujuan memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang terampil, termotivasi, dan produktif agar tujuan perusahaan tercapai sesuai harapan (Penta & Amalia, 2023).

Salah satu pendekatan yang dapat mendukung peningkatan kinerja adalah job crafting, yaitu tindakan proaktif karyawan dalam memodifikasi tugas, relasi kerja, maupun persepsi terhadap perannya agar lebih sesuai dengan preferensi individu (Sari *et al.*, 2021). Selain itu, person job fit turut berperan penting karena berkaitan dengan kesesuaian antara kemampuan, kepribadian, dan tuntutan pekerjaan seorang karyawan, yang berpengaruh signifikan terhadap pelatihan kerja dan kinerja karyawan di sektor industri (Foster *et al.*, 2026). Di sisi lain, pelatihan kerja berperan memberi karyawan pengetahuan dan kompetensi baru agar mampu menyesuaikan perilaku kerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi (Soirhoh & Rosyidi, 2025).

Fenomena tersebut juga terjadi di Kaizen Heritage, perusahaan di bidang *food and beverages*. Hasil pra-survey terhadap 20 karyawan menunjukkan bahwa job crafting, person job fit, dan pelatihan kerja masih perlu ditingkatkan, dengan sebesar 52% responden menyatakan "tidak" dan 48% menyatakan "ya" atas pernyataan yang diajukan. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan belum sepenuhnya merasakan atau mengoptimalkan aspek-aspek tersebut dalam menunjang kinerjanya, sehingga muncul kesenjangan antara harapan perusahaan dan realitas di lapangan.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil yang belum konsisten. (Oktaviani *et al.*, 2026) menemukan bahwa job crafting berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Albana, 2024) menyatakan job crafting tidak berpengaruh karena karyawan cenderung tidak proaktif menyesuaikan lingkungan kerjanya. Untuk person job fit, (Widyana & Bagia, 2022) menemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun (Anindita, 2019) menyebutkan sebaliknya, yaitu tidak berpengaruh signifikan. Demikian pula pada pelatihan kerja, (Jakaria, 2025) menemukan pengaruh positif dan signifikan, sementara (Wati & Baskoro, 2021) menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya research gap sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job crafting, person job fit, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kaizen Heritage Cabang Bekasi, Cibubur, dan Buaran.

B. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah disepakati bersama (Lende *et al.*, 2024). Kinerja karyawan merupakan ukuran atau penilaian seberapa baik seorang karyawan melakukan tanggung jawabnya di tempat kerja, mencakup pencapaian tujuan individu dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Nurul *et al.*, 2024). Kinerja juga mencerminkan hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widodo & Yandi, 2022). Indikator kinerja karyawan menurut Anwar Prabu dalam (Pusparani *et al.*, 2021):

- Kuantitas kerja
- Kualitas kerja
- Ketepatan waktu
- Efektivitas
- Kemandirian

Job Crafting

Job crafting didefinisikan sebagai upaya proaktif karyawan dalam memodifikasi aspek pekerjaan, meliputi tugas, relasi kerja, maupun persepsi terhadap peran, untuk meningkatkan kesesuaian pekerjaan dengan preferensi individu (Sari *et al.*, 2021). *Job crafting* juga dipahami sebagai upaya karyawan mengubah batasan fisik tugas, batasan kognitif, serta batasan relasional dalam pekerjaannya (Demerouti, 2015). Konsep ini menempatkan karyawan sebagai agen aktif dalam desain pekerjaan, bukan sekadar pelaksana tugas yang pasif, sehingga *job crafting* dapat memperkuat kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya (Oktaviani *et al.*, 2026). Indikator *job crafting* menurut Tims (2013):

- Peningkatan keterampilan
- Meningkatkan interaksi sosial
- Menurunkan tekanan di tempat kerja
- Memperluas sumber daya

Person Job Fit

Person job fit diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerja, mencakup kesesuaian berdasarkan kebutuhan karyawan dan tuntutan pekerjaan serta keterampilan yang dimilikinya. Person job fit memiliki pengaruh signifikan terhadap pelatihan kerja dan kinerja karyawan di sektor industri (Foster *et al.*, 2026). Kesesuaian pekerjaan yang baik dapat menghilangkan kesalahan perekrutan yang mahal, meningkatkan kinerja, dan mengurangi niat berpindah karyawan (Sayuga *et al.*, 2023). Indikator person job fit menurut (Kristof-brown *et al.*, 2005):

- Pengetahuan
- Kepuasan pribadi
- Kemampuan
- Karakteristik

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah rangkaian kegiatan belajar-mengajar yang memampukan karyawan untuk menjalankan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan (Jansen *et al.*, 2023). Pelatihan merupakan wadah bagi karyawan untuk memperoleh sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Nurislami & Amri, 2024). Melalui pelatihan kerja, karyawan dapat memperoleh pengetahuan dan kompetensi baru, meningkatkan keterampilan, serta menyesuaikan perilaku kerja agar selaras dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi (Soirhoh & Rosyidi, 2025). Indikator pelatihan kerja menurut (Anjar & Wahyuni, 2025):

- Tujuan pelatihan
- Materi
- Metode yang digunakan
- Kualifikasi peserta

- Kualifikasi pelatih

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara peneliti dengan narasumber, sedangkan data sekunder mencakup hasil observasi serta informasi dari buku, jurnal ilmiah, dan sumber lain yang berkaitan dengan topik penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan yang bekerja di Kaizen Heritage Cabang Bekasi, Cibubur, dan Buaran, yang dipilih karena berkaitan langsung dengan variabel yang diteliti, yaitu job crafting, person job fit, dan pelatihan kerja. Karena penelitian ini melibatkan seluruh populasi, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini biasa digunakan ketika populasi relatif kecil, sehingga sampel sama dengan populasi. Dengan demikian, seluruh anggota populasi sebanyak 100 orang dijadikan sampel penelitian.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM), yaitu pendekatan yang menggabungkan perspektif ekonometrika yang berfokus pada prediksi dengan psychometrika yang mampu menggambarkan model dengan variabel laten melalui indikator-indikatornya. Untuk mendukung analisis tersebut, digunakan alat analisis Partial Least Square (PLS-SEM) yang bertujuan menguji hubungan prediktif antarkonstrukt. Metode ini dipilih karena fleksibel, tidak mensyaratkan data berdistribusi normal, dapat digunakan pada sampel yang relatif kecil, serta mampu menguji model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) secara simultan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan yang berkerja di Kaizen Heritage cabang Bekasi, Cibubur dan Buaran sebagai responden penelitian.

Profil Perusahaan

Kaizen Heritage merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Food and Beverage (F&B) dengan konsep *coffee shop*, mengusung konsep coffeetainment yang memadukan penyajian kopi, makanan, hiburan, serta suasana nyaman bagi pelanggan. Nama "Kaizen" berasal dari filosofi Jepang yang berarti perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), yang menjadi dasar perusahaan dalam terus meningkatkan kualitas produk dan pelayanannya. Seiring meningkatnya minat masyarakat terhadap industri kuliner, Kaizen Heritage terus berkembang dengan membuka beberapa cabang di wilayah Jabodetabek, dan penelitian ini secara khusus difokuskan pada tiga cabang, yaitu Kaizen Heritage Bekasi, Cibubur, dan Buaran, sebagai sumber populasi dan sampel penelitian.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner valid atau layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas

	<i>Job Crafting</i>	Kinerja Karyawan	Pelatihan Kerja	<i>Person job fit</i>
X1.1	0.829	0.825	0.708	0.758
X1.2	0.748	0.767	0.817	0.642
X1.3	0.838	0.774	0.716	0.858
X1.4	0.798	0.796	0.663	0.700
X1.5	0.753	0.737	0.619	0.640
X1.6	0.785	0.723	0.807	0.851
X1.7	0.740	0.755	0.738	0.562
X1.8	0.794	0.792	0.853	0.714
X2.1	0.840	0.770	0.715	0.854
X2.4	0.673	0.693	0.758	0.822
X2.5	0.783	0.723	0.807	0.855
X3.5	0.785	0.723	0.807	0.851
X3.6	0.737	0.755	0.737	0.567
X3.7	0.794	0.792	0.853	0.714
X3.8	0.673	0.693	0.758	0.822
X3.10	0.748	0.767	0.817	0.642
Y.1	0.830	0.819	0.708	0.754
Y.2	0.750	0.776	0.818	0.649
Y.4	0.800	0.796	0.663	0.696
Y.5	0.792	0.789	0.655	0.684
Y.7	0.740	0.755	0.738	0.562
Y.8	0.791	0.793	0.853	0.720
Y.10	0.702	0.783	0.742	0.700

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen, sebagian besar indikator pada variabel Job Crafting, Person Job Fit, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai outer loading di atas 0,70, sehingga telah memenuhi kriteria validitas yang baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan yang menggambarkan konstruk atau dimensi variabel dalam kuesioner.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Job Crafting</i>	0.911	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.898	> 0,70	Reliabel
Pelatihan Kerja	0.854	> 0,70	Reliabel
<i>Person job fit</i>	0.798	> 0,70	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Nilai Cronbach's Alpha untuk keempat variabel tersebut juga masing-masing sebesar 0,911, 0,898, 0,854, dan 0,798, atau lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat keandalan yang baik dalam mengukur konstruk yang diteliti.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Uji R-Square (R^2)

Uji R-Square (R^2) digunakan untuk menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Tabel 3. Uji R-Square (R^2)		
	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.975	0.974

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

diperoleh nilai R-Square untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,975 dengan nilai R-Square Adjusted sebesar 0,974. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Job Crafting, Person job fit, dan Pelatihan Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 97,5%.

Uji F-Square (F^2)

Pengujian F^2 dilakukan guna mengevaluasi besarnya proporsi kontribusi yang diberikan oleh setiap variabel bebas terhadap nilai R^2 pada variabel terikat.

Tabel 4. Uji F-Square (F^2)	
	F-Square
<i>Job Crafting</i> -> Kinerja Karyawan	3.533
Pelatihan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.190
<i>Person job fit</i> -> Kinerja Karyawan	0.305

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

variabel Job Crafting memiliki nilai F^2 sebesar 3,533 sehingga termasuk dalam kategori kuat, sedangkan variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai F^2 sebesar 0,190 dan Person job fit sebesar 0,305 yang termasuk dalam kategori sedang.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Uji Parsial (t) digunakan untuk menilai tingkat signifikansi hubungan antar variabel dalam penelitian ini, dilakukan pengujian koefisien jalur (path coefficient) serta analisis nilai T statistik dan P value.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Job Crafting -> Kinerja Karyawan Pelatihan Kerja -> Kinerja Karyawan</i>	0,982	0,984	0,051	19,220	0,000
<i>Person job fit -> Kinerja Karyawan</i>	-0,223	-0,225	0,050	4,458	0,000

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima karena memiliki nilai T-statistics melampaui 1,96 dan P-values di bawah 0,05. Job Crafting muncul sebagai faktor determinan terkuat dengan koefisien (0,982), yang kemudian disusul oleh variabel Person job fit (-0,223) serta pelatihan kerja (0,216). Selain itu, seluruh variabel memiliki nilai p-values sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa Job Crafting, Person job fit, dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kaizen Heritage Cabang Bekasi, Cibubur, dan Buaran.

Derect effect

Derect effect digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel perantara.

Tabel 6. *Derect effect*

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Job Crafting -> Kinerja Karyawan</i>	0,982	19,220	0,000
<i>Pelatihan Kerja -> Kinerja Karyawan</i>	0,216	3,772	0,000
<i>Person job fit -> Kinerja Karyawan</i>	-0,223	4,458	0,000

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji direct effect pada Tabel 6 diketahui bahwa variabel Job Crafting, Person job fit, dan Pelatihan Kerja memiliki nilai t-statistics masing-masing sebesar 19,220, 3,772, dan 4,458 atau lebih besar dari t-tabel (1,96), sehingga ketiga variabel tersebut dinyatakan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, seluruh variabel memiliki nilai p-values sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga pengaruh yang diberikan bersifat signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Job Crafting memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,982 dengan T-statistics sebesar $19,220 > 1,96$ dan P-values sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Job Crafting secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H1 diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Job Crafting yang dilakukan karyawan, baik melalui pengembangan tugas, hubungan kerja, maupun cara penyelesaian pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Said et al., 2026) yang menunjukkan bahwa Job Crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sementara itu, Person Job Fit memiliki koefisien jalur sebesar -0,223 dengan T-statistics sebesar $4,458 > 1,96$ dan P-values sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Person Job Fit secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H2 ditolak karena arah pengaruhnya berbeda dari hipotesis yang diajukan. Artinya, semakin tinggi Person Job Fit pada kondisi penelitian ini justru diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan (Anindita, 2020) yang juga menemukan pengaruh Person Job Fit yang signifikan namun bersifat negatif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan selain kesesuaian individu dengan pekerjaan.

Selanjutnya, Pelatihan Kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,216 dengan T-statistics sebesar $3,772 > 1,96$ dan P-values sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H3 diterima. Semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai karyawan. Hasil ini sejalan dengan (Luh. & Putu, 2024) yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan..

E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Job Crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kaizen Heritage Cabang Bekasi, Cibubur, dan Buaran. Sebaliknya, Person Job Fit berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti arah pengaruhnya berlawanan dengan hipotesis yang diajukan. Selain itu, Pelatihan Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan job crafting melalui pengembangan tugas dan hubungan kerja, pelaksanaan pelatihan kerja yang efektif dan sesuai kebutuhan, serta evaluasi terhadap penerapan person job fit di perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal pada Kaizen Heritage Cabang Bekasi, Cibubur, dan Buaran.

REFERENSI

- albana, H. (2024). *Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Di Pt. Terminal Teluk Lamong, Surabaya*. 7, 210–219.
- Anindita, A. (2019). *Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif*. 8, 97–105.
- Anjar, & Wahyuni. (2025). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tirta Haguna Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 4(1), 150–163.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. P. (2015). Eindhoven University Of Technology – The Netherlands Eindhoven University Of Technology – The Netherlands. *Journal Of Vocational Behavior*.
<https://doi.org/10.1016/J.Jvb.2015.09.001>
- Foster, A., Kornelius, Indriani, A., & Palawa, M. R. (2026). *The Implications Of Burnout And*
<https://jurnal.panengeninsani.com/index.php/djods>
- Publisher: Panengen Publishing
e-issn: 2964-4879

- Person – Job Fit On Job Satisfaction Among Employees Of The External Affairs Security Division At Pt Cpm Palu*. 22, 1445–1456.
- Jakaria, M. (2025). *Pengaruh Sistem Aplikasi Manajemen Kerja , Pelatihan Kerja , Dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt . M3 Ketapang Sejahtera Periode Konteks Pembangunan Ekonomi Dan Sosial*. 4(9), 3068–3083.
- Jansen, G., Fatmasari, Dyah, & Lilik. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*.
- Kristof-Brown, A. M. Y. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). *Consequences Of Individuals ' Fit At Work : A Meta-Analysis Of Person – Job , Person – Organization , Person – Group , And Person – Supervisor Fit*. 281–342.
- Lende, A. D., Thamrin, D., & Siahaan, M. (2024). *Analisis Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan Bagian Shipping Officer Pada Pt . Inti Solusi Kargo*. 2(1).
- Nurislami, F., & Amri, U. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Etika Sumber Alam Palembang*. 2(2), 466–477.
- Nurul, S., Afriliani, I., Sudiantini, D., Narpati, B., Bhayangkara, U., Raya, J., & Author, C. (2024). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Xyz*. 2(3), 2258–2267.
- Oktaviani, R., Anjeliani, N., Thufail, F. A., Zuhri, M. R., Ade, Y., Amalia, M. R., Amalia, M. R., & Studi, P. (2026). *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Makna Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 10(1).
<https://doi.org/10.29303/jpap.v10i1.1375>
- Penta, U. P., & Amalia, L. (2023). *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*. 1(3), 842–855.
- Pusparani, M., Pascasarjana, M. P., Kerja, L., & Kerja, K. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya*. 2(4), 534–543.
- Sari, D. R., Arianti, N. N., & Priyono, S. (2021). *(Studi Di P . T . Agro Muko Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu) The Analysis Of Plantation Female Worker Income Determinant (Case On P . T . Agro Muko Mukomuko District Bengkulu Province) (Case Dan Fair , 2007)*. 200, 29–42.
- Sayuga, H. D., Ambarwati, A., & Fatmawati, R. (2023). *Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumatraco Langgeng Makmur*. 7(2), 145–164.
- Situmorang, K. J. (2024). *Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi*. 1(3), 894–904.
- Soirhoh, S., & Rosyidi, S. (2025). *Pengaruh Pelatihan Kerja , Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Aha Di*. 17(3), 2237–2252.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*.
- Suryani, N. K., & Foeh, J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tandiyono, T. E., & Gilang Filayati. (2025). *Pengaruh Job Crafting, Mindfulness Dan Social Support Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya*. 05(03), 241–252.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). *The Impact Of Job Crafting On Job Demands , Job Resources , And Well-Being*. 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/A0032141>
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*.
- Wati, Y. R., & Baskoro, E. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yulia*. 1(2), 198–211.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi*
<https://jurnal.panengeninsani.com/index.php/djods>
- Publisher: Panengen Publishing
e-issn: 2964-4879

- Dan Motivasi , (Literature Review Msdm). 1(1), 1–14.*
- Widyana, I. K. D., & Bagia, I. W. (2022). *Pengaruh Person-Job Fit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 5(2), 190–197.*
- Wijaya, D., & Ayu, D. (2021). *Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. 1(2), 84–94.*
- William, & Khoiri, M. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam. 5, 283–296.*
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. M. Y. (2014). *Crafting A Job : As Active Employees Revisioning Crafters Of Their Work. 26(2), 179–201.*