

PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* YANG DIMEDIASI OLEH *PERSON JOB FIT* PADA PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA

Nur Fatti Fazriati

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

nurfazriati@mhs.unesa.ac.id

Budiono

Universitas Negeri Surabaya

Budiono.isei@gmail.com

Abstract

Work engagement in a job is a must for employees. It is influenced by many factors, and of course, that factor is something that supports their comfortability in working and facilitating in facing job challenge. This study aims to determine the effect of job crafting on work engagement mediated by person job fit at PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. The type of this research is quantitative with sampling method used is random sampling with the number of samples 93 respondents. Analysis method using partial least square (PLS). The results of this study indicate that Job crafting has no effect on work engagement at PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia, while job crafting has an effect on person job fit. The results of this study also showed that person job fit influenced work engagement, and Person job fit was able to mediate the influence of job crafting on work engagement. Based on the results of this study is the company expected to always their employee to increase job crafting that can cause comfortability in the process of working.

Keywords: Job crafting, Person job fit, Work engagement.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsure penunjang organisasi, dan dapat pula diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Karena potensi merupakan suatu asset dan sangat berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan sebagai menjadi potensi yang nyata baik secara fisik maupun non-fisik untuk dapat mewujudkan eksistensi di dalam organisasi tersebut saat proses kerja berlangsung.

Kerja merupakan sesuatu yang di keluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja juga dapat di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu utamanya untuk mendapatkan kesejahteraan.

Bekerja merupakan suatu hal sentral dalam hidup manusia di berbagai kebudayaan, meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa setiap budaya memiliki nilai dan konsepsi tersendiri dalam memaknai suatu pekerjaan. Kita dapat melihat bahwa bagaimanapun bekerja merupakan suatu hal yang penting dan signifikan untuk mayoritas orang dengan melihat pertimbangan bahwa individu mendedikasikan hidupnya untuk bekerja.

Makna kerja bukan diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, yang di pentingkan adalah bagaimana individu dapat menunjukkan keberaniannya dalam berekspresi, keunikannya dan keistimewaanannya adalah bekerja sehingga dia bisa mendapatkan makna dan komitmen pribadi terhadap pekerjaannya dan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap kehidupannya (Koeswara,1992:62 dalam Anshori,2013).

Berdasarkan HDI Indonesia menempati posisi medium *human development* dengan urutan ke 7 dengan *Average*

annual HDI growth 0,78%, dapat di simpulkan bahwa tingkat pengetahuan dan standart hidup layak di Indonesia masih cukup rendah, tentunya jika ingin berada pada posisi yang lebih tinggi indonesia memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten. Apabila tingkat pengetahuan sumberdaya manusia meningkat tentunya akan mempengaruhi kinerja mereka, dan apabila kinerja baik maka penghasilan mereka meningkat. Sumber daya manusia yang mampu membawa perubahan di setiap hal yang di berikan oleh perusahaan. Dengan adanya hal tersebut perusahaan diharapkan mampu memberikan imbalan yang sesuai dengan apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan adalah aset perusahaan yang paling penting dikarenakan karyawan merupakan perencana, pelaksana serta penentu keberhasilan suatu perusahaan (Komang, 2012:3).

Sumber daya manusia yang kompetitif dan berdaya saing, di perlukan keterikatan kerja atau *work engagement* dalam sebuah perusahaan. Kahn (1990) dalam Lu *at al.* (2014) adalah orang pertama yang menyebutkan konsep *work engagement*. *work engagement* mengacu pada "kerja simultan dan ekspresi seseorang apa yang di sukai' dalam menyelesaikan tugas itu atau mempromosikan diri berkoneksi dan bekerja untuk orang lain, mengekspresikan pribadi secara (fisik, kognitif, dan emosional) dan aktif" (Kahn, 1990).

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi terjadinya *work engagement* dalam suatu perusahaan , yang pertama adalah *job crafting*. *job crafting* didefinisikan sebagai mengubah batas-batas dan kondisi tugas pekerjaan dan hubungan kerja dan arti dari pekerjaan (Tims dan Bakker, 2010: 3). *job crafting* juga di perlukan perusahaan untuk mengetahui seberapa besar *skill* yang dimiliki oleh karyawan mereka, dan mampu di terapkan pada pekerjaannya ataupun dalam hal di luar pekerjaannya.

Pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* di buktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Chien – Yu Chena *et al.* (2014) pada 25 hotel internasional di Taiwan yakni Baik *job crafting* secara positif terkait dengan *work engagement*. Pendapat yang sama di sampaikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Tims *et al.* (2014) pada beberapa universitas yang berada di Netherland yakni *job crafting* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Namun hal lain di katakan berbeda dalam penelitian yang dilakukan oleh Maria Tims *et al.* (2015) pada karyawan pabrik kimia bahwa *job crafting* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*.

tidak hanya *job crafting* yang dapat berpengaruh terhadap *work engagement*, agar karyawan dapat terikat dengan perusahaan karyawan memerlukan kenyamanan dalam bekerja, dan kenyamanan tersebut dapat diperoleh apabila terdapat kesesuaian antara dirinya dengan pekerjaan yang mereka kerjakan atau biasa disebut *person job fit* (PJ-fit). P-J fit mengacu pada hubungan antara karakteristik karyawan dan karakteristik pekerjaan (Kristof-Brown *et al.*, 2005).

Pengaruh *person job fit* terhadap *work engagement* dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Chien-Yu Chena *et al.* (2014) pada 25 hotel yang ada di Taiwan bahwa *person job fit* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eva Cifre *et al.* pada tahun (2013) bahwa *person job fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Penulis juga menemukan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chena *et al.* (2014) terdapat pengaruh positif *job crafting* terhadap *person job fit* namun hal lain berbeda dengan yang dikatakan oleh Tims *et al.* (2016) *job crafting* tidak berpengaruh terhadap *person job fit*. Dengan ini penulis ingin memodifikasi dari beberapa penelitian di atas yaitu menjadikan *job crafting* sebagai variabel independen, *work engagement* sebagai variabel dependen dan *person job fit* sebagai variabel mediasi.

Karyawan BJTI juga melakukan melakukan *job crafting* di beberapa momen mereka bekerja, misalnya di bagian penggajian dan kesejahteraan Dinas Human Capital, batas pembayaran tunjangan presensi setiap tanggal 15 per bulannya untuk mempercepat pekerjaannya karena bnyaknya pekerjaan lain yang menyita waktu, sebelum tanggal 10 tunjangan presensi sudah diproses dan sudah bisa diterima oleh pegawai, bahkan tak jarang *job crafting* ini dilakukan secara berkolaborasi atau melibatkan banyak divisi dan karyawanpun merasa cocok dengan pekerjaannya sehingga karyawan merasa terikat dengan perusahaan, menurut hasil survey keterikatan kerja pegawai tetap (organik) berada pada indek 4,23 (baik). Karyawan juga selalu terlibat dalam pekerjaan dalam perusahaan. Pihak atasan juga selalu melibatkan stafnya untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan dalam divisinya sebagai contoh terkait *customer complain manager* atau *supervisor* dari bagian bina pelanggan selalu melibatkan staf nya untuk diajak diskusi menghadapi *customer* dan menyelesaikan masalah.

Perbedaan pada penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, mendorong untuk melakukan penelitian yang bertujuan mendapatkan bukti empiris mengenai “Pengaruh

job crafting terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *person job fit* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia”.

Rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: pertama, apakah *job crafting* akan berpengaruh terhadap *work engagement*. Kedua apakah *Job crafting* berpengaruh terhadap *Person job fit*. Ketiga, apakah *person job fit* berpengaruh terhadap *work engagement*. Dan terakhir apakah *person job fit* mampu memediasi pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *person job fit*.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama (Yusuf Suit-Almasdi dalam Komang, 1996:35).

Job crafting

Job crafting adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk merubah batas-batas pekerjaannya dan mendesain pekerjaannya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka yang bertujuan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan lebih efektif.

Batasan-batasan *Job crafting*

Job crafting memiliki batas-batas yang digunakan untuk mengidentifikasi pekerjaan mereka dengan cara yaitu, (1) *job crafting* dapat mengubah keadaan yang ada dalam lingkungan kerja mereka, (2) *job crafting* mampu mendefinisikan batas relational yang dapat menentukan interaksi saat melakukan pekerjaan mereka, dan (3) *job crafting* dapat memberikan batas-batas yang mereka anggap menjadi tujuan dari pekerjaan mereka.

Person job fit (P-J fit)

Person job fit adalah kesesuaian atau kecocokan antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan demi memenuhi kebutuhan dalam lingkungan kerja.

Work engagement

Work engagement adalah hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya yang membuat karyawan terlibat dalam sebuah pekerjaan. Ketika karyawan merasa *Engaged* dengan perusahaan mereka maka karyawan tersebut akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan, inovasi, dedikasi dan keterampilannya untuk kemajuan perusahaan.

Pengaruh *Job crafting* terhadap *Work engagement*

Chena *et al.* (2014) yakni baik *job crafting* secara positif terkait dengan *work engagement*, hal ini menunjukkan semakin besar nilai *job crafting* tetap yang dapat dijadikan jaminan, keputusan akan penggunaan utang akan juga mengalami peningkatan. makin tingkat keterlibatan kerja karyawan juga tinggi.

Pengaruh *Job crafting* terhadap *Person job fit*

Ketika karyawan terlibat dalam *job crafting*, mereka mengalami makna dalam pekerjaan mereka, yang meningkatkan mereka fit P-J (Bakker *et al.*, 2012). Tims dan Bakker (2010) dalam Chena *et al.* (2014) juga menunjukkan bahwa *crafting* pekerjaan dapat meningkatkan P-J fit. Kira *et al.* (2010) dalam Chena *et al.* (2014) menemukan bahwa kolaborasi *job crafting* pekerjaan memiliki efek positif pada kemampuan kerja berkelanjutan karyawan. Ketika karyawan aktif dalam menyesuaikan lingkungan kerja mereka (yaitu, *crafting* individu) atau berkomunikasi dengan lainnya rekan kerja untuk memenuhi tujuan bersama mereka (yaitu, kolaboratif *crafting*), mereka lebih mungkin untuk mengalami makna dalam pekerjaan mereka dan perasaan kontrol atas pekerjaan mereka, meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan mencocokkan pekerjaan mereka dengan preferensi pribadi, gaya, dan kemampuan.

Pengaruh *Person job fit* terhadap *work engagement*

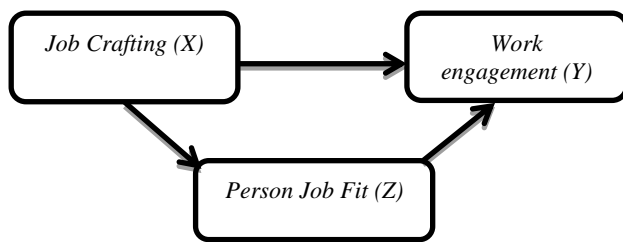
Karyawan yang memiliki keterikatan dan keterlibatan tinggi dengan pekerjaannya menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki inovasi pribadi yang cukup baik dibandingkan dengan karyawan yang lain. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *person job fit*

dan *work engagement* Penelitian tersebut dilakukan oleh Chien-Yu Chena *et al.* (2014) pada 25 hotel yang ada di taiwan menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

Pengaruh *Job crafting* terhadap *Work engagemet* dengan *Person job fit* sebagai Variabel mediasi

Penelitian dari Chien-Yu Chen *et al.* (2014) bahwa individu *job crafting* dan kolaboratif *job crafting* meningkatkan P-J fit, dan pada gilirannya meningkatkan keterlibatan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, P-J fit menengahi efek dari kerja individu dan kolaboratif crafting pada keterlibatan pekerjaan. Walaupun penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa *job crafting* yang positif berkaitan dengan keterlibatan kerja (Bakker *et al.* 2012), mereka berpendapat bahwa P-J fit memainkan peran penting dalam menjelaskan hubungan antara *crafting* pekerjaan individu, kolaboratif dan keterlibatan

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah penulis

Dari gambar 1 dapat dijelaskan bahwa *job crafting* sebagai variabel independen dapat mempengaruhi *work engagement* sebagai variabel dependen. *job crafting* dapat mempengaruhi *work engagement* dengan dua cara yaitu *job crafting* berpengaruh terhadap *work engagement* melalui *person job fit* sebagai variabel intervening, dan *job crafting* dapat berpengaruh secara langsung terhadap *work engagement*.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement*
H2 : Diduga *Person job fit* berpengaruh positif terhadap *Work engagement*
H3 : Diduga *Job crafting* berpengaruh positif terhadap

person job fit

H4 : Diduga *Person job fit* memediasi pengaruh *Job crafting* terhadap *work engagement*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yang memfokuskan pada pengujian hipotesis sehingga dapat menemukan sebuah kebenaran dari hipotesis itu sendiri yang selanjutnya dilakukan uji statistik untuk memberikan informasi dan penjelasan berupa data-data akurat agar dapat dianalisis lebih lanjut. Jenis penelitian ini adalah kausal atau sering disebut sebagai hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono,2012:37).Penelitian ini Menggunakan variabel Independen (*Job crafting*) variabel dependen (*Work engagement*), dan variabel Intervening (*Person job fit*).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk mendapatkan informasi, data dan untuk melakukan survey dalam memperoleh jawaban dari permasalahan dalam penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia, yang berlokasi di Jl. Perak Barat No 379 Surabaya.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012:80) menyatakan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Studi atau penelitiannya juga di sebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dari penelitian ini adalah 121 karyawan organik di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Sugiyono (2012:81) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti bisa menggunakan sampel itu. Teknik sampel yang dipilih adalah *simple random sampling*. Pengambilan anggota sampel dari populasinya dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) yang ada dalam populasi tersebut. Penentuan ukuran sampel didasarkan pada teknik penarikan sampel yang menggunakan rumus slovin, sebagai patokan untuk

menentukan ukuran sampel minimal, antara lain sebagai berikut:

$$n = \frac{121}{1 + 121 (5\%)^2}$$

n=93

keterangan:

N : Jumlah populasi

n : Jumlah sampel

e :Ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang di tolerir 5%

Definisi Operasional Variabel

Job crafting (X)

Job crafting adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia untuk merubah batas batas pekerjaannya dan mendisain pekerjaannya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka yang bertujuan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan lebih efektif. Indikator yang digunakan adalah dari Leana *et al.* (2009) yaitu : *Job crafting individu*, *Job crafting kolaborasi*.

Person job fit (Z)

Person job fit adalah kesesuaian atau kecocokan antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia demi memenuhi kebutuhan dalam lingkungan kerja. Indikator yang digunakan adalah menurut Edwards dalam Lu at al (2014) yaitu : Keterampilan, Pengetahuan, dan Kemampuan.

Work engagement (Y)

Work engagement adalah hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya yang membuat karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia terlibat dalam sebuah pekerjaan. Ketika karyawan merasa *engaged* dengan perusahaan mereka makan karyawan tersebut akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan, indovasi, dedikasi dan keterampilannya untuk kemajuan perusahaan. Indikator yang digunakan adalah menurut Schaufeli *et al.* (2002) yaitu : *Vigor*, *Dedication*, *Absorbtion*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PLS (*Partial Least Square*)

Partial Least Square (PLS) adalah salah satu metode alternatif estimasi model untuk mengelola *Structural Equation Modelling* (SEM). Desain PLS dibuat untuk mengatasi keterbatasan metode SEM. Pada metode SEM diharuskan data berukuran besar, tidak ada missing values, harus berdistribusi normal, dan tidak boleh memiliki multikolinieritas, sedangkan pada PLS menggunakan pendekatan *distribution free* dimana data dapat berdistribusi tertentu. Selain itu PLS juga dapat digunakan pada jumlah sampel yang kecil. *Outer loading* menunjukkan hasil di atas 0,50 , sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang dapat digunakan dalam kuesioner dan dapat mengungkapkan apa yang di ukur, namun ada beberapa pernyataan dalam indikator yang belum memenuhi kriteria *convergent validity* pada point *job crafting* kolaborasi 1 yaitu sebesar 0,286, point dedikasi 3 yaitu sebesar 0,285, selanjutnya point kemampuan 3 yaitu 0,236, dan pada point vigour 3 yaitu sebesar 0,330. Sehingga perlu dilakukan re-estimasi model konstruk awal dengan cara membuang pernyataan yang masuk dalam kategori *Convergent validity* yang memiliki nilai dibawah 0,5.

Composite Reliability

Composite Reliability digunakan untuk menguji nilai reliabilitas antara blok indikaor dari sebuah konstruk yang membentuknya. Berikut ini adalah tabel dari hasil output *Composite Reliability* dari PLS. *Composite reliability* dapat dikatakan baik jika niai diatas 0,70, berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *Composite reliability* untuk semua variabel lebih besar dari 0,70. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa model variabel tersebut telah memenuhi *Composite Reliability*.

Evaluasi Inner Model

Model Stuktural dalam aplikasi PLS dievaluasi dengan menggunakan R2 untuk konstruk dependen dengan menggunakan nilai koefisien Path atau t *velue* untuk menguji signifikansi antar konstruk.sehingga tingginya nilai R² berarti semakin baik sebuah prediksi dari model yang diajukan.

Nilai koefisien path atau biasa disebut inner model yang ditunjukan melalui nilai t-statistic harus diatas 1.96 untuk uji hipotesis pada alpha (tingkat kesalahan sebuah penelitian) sebesar 5% (Ghozali, 2008:68).

Uji Kausalitas

Tabel 1
Path Coefficient

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	Keterangan
<i>Job crafting</i> → <i>Work engagement</i>	0,193	1,689	Tidak Signifikan
<i>Job crafting</i> → <i>Person job fit</i>	0,882	24,329	Signifikan
<i>Person job fit</i> → <i>Work engagement</i>	0,774	7,774	Signifikan

Sumber : Diolah penulis

Analisis R-Square

Job crafting terhadap *person job fit* memberikan nilai *R Square* sebesar 0,887. model *job crafting* terhadap *Work engagement* memberikan nilai *R-Square* sebesar 0,994.

Uji Relevansi Prediksi

Selain melihat model *R square* model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-Square* prediktif relevan untuk model konstruk. Berikut adalah perhitungan nilai *Q-Square* prediktif *relevance* dari model penelitian ini.

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (\sqrt{1 - R^2}) \times (\sqrt{1 - R^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,887^2}) \times (\sqrt{1 - 0,994^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,787}) \times (\sqrt{1 - 0,988}) \\
 &= 1 - (\sqrt{0,213}) \times (\sqrt{0,012}) \\
 &= 1 - (0,461) \times (0,109) \\
 &= 1 - 0,050 \\
 &= 0,95
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai *Q-square predictive* sebesar 0,95, dimana nilai yang tertera tersebut lebih besar dari nol. Hal tersebut menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang baik karena dapat menjelaskan model sebesar 95%.

Tabel 2
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Path	Koefisien Pengaruh	Keimpulan
<i>Job crafting</i> → <i>Work engagement</i>	0,193	
<i>Job crafting</i> → <i>Person job fit</i>	0,683	Hipotesis diterima
<i>Person job fit</i> → <i>Work engagement</i>		

Sumber : Diolah penulis

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat pengaruh *Job crafting* terhadap *work engagement* menunjukkan nilai koefisien 0,193. Koefisien tersebut bertanda positif yang berarti apabila semakin tinggi *job crafting* maka semakin tinggi *work engagement* dalam suatu perusahaan begitupula sebaliknya. Sedangkan untuk nilai statistiknya sebesar 1,689 atau lebih kecil dari 1,96 yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara *job crafting* terhadap *work engagement*.

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat pengaruh *job crafting* terhadap *person job fit* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,882, koefisien tersebut bertanda positif yang berarti semakin tinggi *job crafting* maka semakin tinggi *person job fit* dalam perusahaan begitupula sebaliknya. Sedangkan untuk nilai statistic sebesar 24,329 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *job crafting* terhadap *person job fit*.

Dari hasil tabel dapat dilihat untuk pengaruh *person job fit* terhadap *work engagement* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,774 koefisien tersebut bertanda positif yang berarti apabila semakin tinggi *person job fit* maka semakin tinggi *work engagement* dalam suatu perusahaan, begitu pula sebaliknya. Sedangkan untuk nilai statistik sebesar 7,774 atau lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *person job fit* terhadap *work engagement*.

Pengaruh Langsung dan tidak Langsung

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien pengaruh antara *Job crafting* terhadap *Work engagement* 0,193 lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung antara *job crafting* terhadap *work engagement* 0,683. Hal ini menunjukkan bahwa *person job fit* berhasil memediasi dalam pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement*.

Job crafting Tidak Berpengaruh Terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini telah memperoleh hasil *job crafting* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*. Adanya hasil tidak berpengaruh dapat disebabkan karena tidak semua karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia melakukan *job crafting* dalam pekerjaannya. Untuk membuat karyawan merasa terikat dan terlibat dalam sebuah pekerjaan tidak hanya karena *job crafting* namun karyawan juga lingkungan dimana mereka bekerja, ketika lingkungan nyaman dan

mendukungnya dalam menyelesaikan pekerjaan maka karyawan merasakan dorongan positif sehingga karyawan dapat *engaged* dengan pekerjaannya.

Seperti pendapat dari salah satu responden yang bernama yeni rahmawati yaitu staf dari divisi HC and GA bahwa “...Tidak hanya *job crafting* dan gaji saja yang mendukung karyawan sehingga terlibat dan terikat terhadap pekerjaannya namun namun karyawan bisa merasa terikat karena fasilitas fasilitas yang ditawarkan, seperti kesehatan untuk karyawan dan keluarga, pelatihan pelatihan. Wisata religi juga ditawarkan untuk pegawai seperti umroh, dan ke yerusalem untuk yang nasrani, tiap pemberangkatan 5 karyawan bersama dengan istri atau suami, biaya ditanggung oleh perusahaan, sehingga karyawan merasa terikat dan terlibat dengan pekerjaannya agar mereka mampu bekerja dengan baik dan memperoleh fasilitas tersebut”.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tims *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya dikarenakan sebuah tuntutan pekerjaan dan untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri, dengan keterlibatan dalam bekerja karyawan akan memperoleh gaji atau imbalan atas kerja mereka. Banyak karyawan yang memilih bekerja sesuai dengan *job desain* yang sudah dibuat oleh perusahaan tanpa mereka harus merubahnya atau menggunakan kreatifitasnya dalam mendesain ulang pekerjaan. Beberapa karyawan memilih bekerja secara aman karena saat mereka melakukan *Job crafting* karyawan akan menemukan tantangan baru dalam pekerjaannya yang hasilnya belum tentu aman untuk mereka.

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis bahwa yang terjadi pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia beberapa karyawan yang bekerja disana sebagian besar melakukan perubahan desain pekerjaan seperti yang mereka inginkan, namun masih ada beberapa karyawan yang cenderung bekerja sesuai dengan desain pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, agar pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan dirinya dan mudah dalam menyelesaikannya. Hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki sikap yang berbeda beda dalam menghadapi tantangan pekerjaan di perusahaan.

Pengaruh Person Job Fit Terhadap Work Engagement

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini telah memperoleh hasil *person job fit* berpengaruh positif terhadap *work engagement* yang berarti apabila semakin

tinggi *person job fit* maka akan semakin tinggi pula *work engagement*.

Hal tersebut juga didukung dengan deskripsi responden untuk variabel *person job fit* pada karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dengan jumlah karyawan sebanyak 72 orang termasuk dalam kategori tinggi jumlah itu lebih banyak daripada karyawan yang termasuk dalam kategori sedang dan rendah. sedangkan untuk variabel *work engagement* pada karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dengan jumlah karyawan yang termasuk dalam kategori tinggi yaitu terdapat 72 karyawan dimana dari nilai rata-rata tersebut jumlah responden menjawab diatas rata-rata lebih besar daripada responden yang menjawab dibawah rata-rata.

Hal ini juga sesuai dengan fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Dimana ketika karyawan merasa cocok dengan pekerjaannya maka karyawan akan lebih terlibat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh oleh Chien-Yu Chena *et al.* (2014) pada 25 hotel yang ada di taiwan bahwa *person job fit* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. ukuran perusahaan mereka saat utang tersebut dinilai dapat meningkatkan kesejahteraan *stakeholder* atau nantinya tidak akan memberi dampak buruk kepada perusahaan. Sehingga ukuran perusahaan tidak begitu berpengaruh terhadap struktur modal.

Pengaruh Job Crafting Terhadap Person Job Fit

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini telah memperoleh hasil *Job crafting* berpengaruh terhadap *person job fit* yang berarti apabila semakin tinggi *job crafting* maka akan semakin tinggi pula *person job fit*. Hal tersebut juga didukung dengan deskripsi responden untuk variabel *job crafting* pada karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dengan mean empiris sebesar 3,94 dan untuk variabel *person job fit* pada karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dengan mean empiris sebesar 3,95. Dimana dari nilai rata-rata tersebut jumlah responden menjawab diatas rata-rata lebih besar daripada responden yang menjawab dibawah rata-rata.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chien-Yu Chena *et al.* (2014) terdapat pengaruh positif *job crafting* terhadap *person job fit*. Hasil tersebut sesuai dengan

karyawan karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia terbukti dengan tiga komponen indikator dalam *person job fit*. Yang pertama adalah kemampuan , dimana karyawan karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia menggunakan segala kemampuan yang diperoleh dari pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dalam menghadapi segala tantangan yang ada pada perusahaan.

Karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia mampu melakukan *job crafting* dengan baik dan mendesain pekerjaannya dengan baik maka karyawan akan menemukan titik kenyamanan dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan karyawan mampu membuat alur pekerjaan yang sesuai dengan diri mereka. Maka hal-hal tersebut dapat semakin membuat karyawan untuk selalu merasa cocok dengan pekerjaannya dan memilih untuk selalu bekerja pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Dan berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menguji pengaruh *Job crafting* terhadap *Person job fit* dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Person Job Fit* Memediasi Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Work Engagement

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini telah memperoleh hasil *person job fit* memediasi pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement*. dari hasil *job crafting* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*. Hal tersebut berbeda dengan hasil dari pengaruh langsung dan tidak langsung diperoleh bahwa pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* memperoleh angka sebesar 0,193 hasil tersebut lebih kecil daripada pengaruh *Job crafting* terhadap *work engagement* melalui *person job fit* 0,683. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chena *et al.* (2014) yakni P-J fit memediasi *person job crafting* dan *job engagement*.

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis bahwa yang terjadi pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia beberapa karyawan yang bekerja disana sebagian besar melakukan perubahan desain pekerjaan seperti yang mereka inginkan namun beberapa dari mereka cenderung bekerja sesuai dengan desain pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, walaupun beberapa diantara Hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki sikap yang berbeda beda dalam menghadapi tantangan pekerjaan di perusahaan. Namun saat karyawan sudah merasa sangat cocok dengan pekerjaan mereka, karyawan selalu terlibat dalam pekerjaannya baik itu pekerjaan secara individu ataupun pekerjaannya yang dilakukan dengan tim.

Person job fit karyawan memiliki dampak kedua variabel dimana *person job fit* mampu menjembatani *job crafting* agar karyawan lebih muda dalam menyelesaikan pekerjaan dan mereka lebih terlibat dengan pekerjaannya. *Job crafting* tersebut membantu karyawan dalam mempermudah dan meningkatkan kinerjanya, sehingga mereka akan lebih engaged dengan pekerjaannya.

Selanjutnya dengan *work engagement* yang ada pada karyawan akan selalu dimiliki karyawan, karena setiap karyawan memiliki rasa keterikatan yang berbeda-beda dengan pekerjaannya, sehingga mereka memiliki cara sendiri untuk selalu terlibat dengan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Job crafting tidak berpengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Person job fit* berpengaruh terhadap *Work engagement* pada karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Job crafting* berpengaruh terhadap *person job fit* pada karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia, dan *Person job fit* memediasi pengaruh *Job crafting* terhadap *Work engagement* pada karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Rekomendasi yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah perusahaan perlu melakukan monitoring dan pemberian pelatihan pada karyawan yang memiliki tingkat *job crafting* dan *person job fit* cukup rendah. Peneliti selanjutnya menambah variabel yang mampu mempengaruhi *work engagement* seperti motivasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, Nurani siti.(2013). Makna Kerja (Meaning Of Work) Suatu studi Etnografi Abdi dalam keraton Yogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewah Yogyakarta, Journal Psikologi Industry dan organisasi, 2(1)
- Andini, Adelia Gustitia (2016). Pengaruh *Job crafting* terhadap keterikatan kerja pada generasi Y. Program Studi S1 Psychology UNAIR. Skripsi Tidak diterbitkan. Surabaya : PPs Universitas Negeri Airlangga
- Bakker, A. B., & Demerouti, E.(2008). Towards a model of *work engagement*. Career Development Internasional, 13, 209 – 223.

- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: the role of *job crafting* and *work engagement*. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. <http://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Chen, C. Y., Yen, C. H., & Tsai, F. C. (2014). *Job crafting* and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21–28. <http://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.006>
- Cifre, E., Vera, M., Rodríguez-Sánchez, A. M., & Pastor, M. C. (2013). Job-person fit and well-being from a gender perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 161–168. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a19>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. P. (2015). *Job crafting* and extra-role behavior: The role of *work engagement* and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87–96. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.001>
- Desseler, Gary. (2010). *Manajemen sumberdaya manusia*, Jakarta Barat : PT. Index
- Ghozali, Imam, (2008). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi 3, Semarang Undip
- Ghozali, Imam, (2012). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi 4, Semarang Undip
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can *job crafting* reduce job boredom and increase *work engagement*? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 11–20. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>
- Human Development Index (HDI) (2016) Rangking, diakses 10 Maret 2017, <http://hdr.undp.org/en/composite/trends>
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33, 692-212
- Komang, Ardana I., Mujiati, Ni Wayan dan Utama, Wayan Mudiarta Utama, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Lyons, P. (2009). The crafting of jobs and individual differences, *Journal of business Psychology*, 23, 25-36
- Lu, C. qin, Wang, H. jiang, Lu, J. jing, Du, D. yang, & Bakker, A. B. (2014). Does *work engagement* increase person-job fit? The role of *job crafting* and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142–152. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.12.004>
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). De job demands-resources benadering van *job crafting*. *Gedrag En Organisatie*, 26(1), 16–31. <http://doi.org/10.1037/a0032141>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). *Job crafting* and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914–928. <http://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. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>