



Job Crafting Sebagai Faktor Mediasi Pada Kepribadian The Big Five Model Terhadap Kinerja Pegawai Polres Batanghari

Saryono Saryono^{1*}, Shofia Amin², Syahmardi Yacob³

¹⁾ Alumni Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Jambi, Indonesia, email: saryono_72@yahoo.com

²⁾ Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

³⁾ Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

*Corresponding Author: Saryono Saryono¹

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Job Crafting* Sebagai Faktor Mediasi Pada Kepribadian *The Big Five Model* Terhadap Kinerja Pegawai Di Polres Batanghari. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan responden sebanyak 86 personel Polres Batanghari. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS untuk menganalisis data dan menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian *The Big Five Model* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Kepribadian *The Big Five Model* berpengaruh signifikan terhadap *Job Crafting*, *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Kepribadian *The Big Five Model* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui *Job Crafting*, artinya *Job Crafting* mampu memediasi kepribadian *The Big Five Model* terhadap kinerja.

Kata Kunci: *The Big Five Model*, *Job Crafting*, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Pentingnya kinerja pegawai dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan dan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam organisasi, maka kinerja pegawai tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa tidak diragukan lagi bahwa sukses suatu organisasi, atau setiap kelompok dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepribadian pegawai. Pegawai yang berhasil adalah yang mampu untuk mengantisipasi perubahan dan sekuat tenaga memanfaatkan kesempatan, memotivasi pengikut untuk mencapai tingkat

kinerja yang tinggi, serta mengoreksi kinerja yang buruk dan mendorong kearah tujuan organisasi.

Performance atau kinerja adalah salah satu indikator dalam sumber daya manusia yang berkualitas. Karena ketika sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik, bukan tidak mungkin setiap tugas dan pekerjaan akan terselesaikan sesuai harapan organisasi atau perusahaan (Masharyono & Senen, 2015). Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Kinerja di tentukan oleh beberapa faktor diantaranya faktor lingkungan dan faktor personal kepribadian. Menurut Robbins (1996), kepribadian *big five* Kinerja ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya adalah beban kerja dan kepribadian *the big five personality*, dimensi kepribadian tersebut antara lain (Robbins, 1998) kemantapan emosional (*neouriticism*), ekstraversi (*extraversion*), keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*), mampu bersepakat (*agreeableness*), mendengarkan kata hati (*conscientiousness*) (Mangkunegara, 2017). Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengungkapkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: individu, psikologis, beberapa faktor eksternal. Beberapa faktor tersebut ada kaitannya dengan *job crafting* karena individu berkaitan dengan cara karyawan dalam melakukan *job crafting*.

Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) dalam Stephani dan Kurniawan (2018) *Job crafting* merupakan sebuah proses perubahan cara atau desain dalam bekerja yang dilakukan karyawan baik dalam segi fisik maupun psikologis. Sedangkan menurut Bakker dan Leiter berpendapat bahwa *job crafting* juga dapat membantu seorang karyawan dalam proses menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya Bakker dan Leiter (2012) dalam Stephani dan Kurniawan (2018). Tims, Bakker, dan Derks (2012) berpendapat bahwa perubahan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bisa terjadi terutama dari empat kategori yaitu, meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural, menurunkan tuntutan pekerjaan yang merintang, meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial, meningkatnya tuntutan pekerjaan yang menantang (Tims et al dalam Siddiqi, 2015).

Penelitian ini dilakukan dengan alasan yakni wawancara dan pengisian angket yang dilakukan responden Personel Polres Batanghari serta adanya hasil dari penelitian terdahulu Albana (2019) menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh antara *job crafting* terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Wingerden dkk, (2017) menyatakan *job crafting* berdampak positif pada kinerja pekerjaan. Selain itu, belum ada penelitian sebelumnya yang menjadikan *job crafting* sebagai variabel mediasi memperkuat alasan penelitian ini menarik untuk dilakukan.

Penelitian ini bertujuan yaitu: 1) Untuk mengetahui apakah Kepribadian *The Big Five Model* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Polres Batanghari; 2) Untuk mengetahui apakah Kepribadian *The Big Five Model* berpengaruh terhadap *Job Crafting*; 3) Untuk mengetahui apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Polres Batanghari; dan 4) Untuk mengetahui apakah Kepribadian *The Big Five Model* yang dimediasi oleh *Job Crafting* berpengaruh terhadap kinerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya (Hasibuan, 2014). Menurut Mangkunegara (2014), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bangun (2013), mendefenisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang

berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang disebut standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan untuk suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Gomes (2013) dalam menilai kinerja seorang pegawai dapat diukur melalui empat dimensi kinerja sebagai berikut: 1) *Quantity work*, Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan; 2) *Quality of work*, Kualitas kerja berdasarkan syarat syarat kesesuaian dan kesiapannya; 3) *Job Knowledge*, Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya; dan 4) *Creativeness*, Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan- tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Sedangkan menurut Mc Nese (2009) mengatakan bahwa terdapat tujuh faktor yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja karyawan yang meliputi: 1) kualitas dari pekerja; 2) keuletan dan daya tahan; 3) disiplin dan kehadiran; 4) kerja sama antar rekan; 5) kepedulian untuk keselamatan; 6) tanggung jawab atas hasil karyanya; dan 7) inisiatif atau kreatifitas yang dimiliki.

Kepribadian

Kepribadian adalah semua corak perilaku dan kebiasaan individu yang terhimpun dalam dirinya dan digunakan untuk bereaksi serta menyesuaikan diri terhadap segala rangsangan baik dari luar maupun dari dalam. Corak perilaku dan kebiasaan ini merupakan kesatuan fungsional yang khas pada seseorang. Perkembangan kepribadian tersebut bersifat dinamis, artinya selama individu masih bertambah pengetahuannya dan mau belajar serta menambah pengalaman dan keterampilan. Jess Feist & Gregory J. Feist (2015: 86) mengatakan bahwa "Kepribadian mencakup sistem fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu. Kepribadian adalah substansi dan perubahan, produk dan proses serta struktur dan perkembangan".

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Gardon Allport (2014) dalam Inge Hatugalung (2014) bahwa kepribadian adalah sifat organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisik yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2013) kepribadian merupakan keterpaduan antara aspek-aspek kepribadian, yaitu aspek psikis seperti, kecerdasan, bakat, sikap, motif, minat, kemampuan, moral, dan aspek jasmaniah seperti postur tubuh, tinggi dan berat badan, indra, dan lain-lain.

Menurut Robbins (2014) ada lima indikator dari kepribadian yaitu: a) Ekstroversi, Kepribadian yang menggambarkan seseorang yang supel, riang dan percaya diri; b) Kemampuan bersepakat, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bersifat baik, kooperatif, dan mempercayai; c) Kemampuan mendengarkan suara hati, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, stabil dan tertata; d) Stabilitas emosi, kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, percaya diri, tentram; dan e) Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasarkan imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan.

Job Crafting

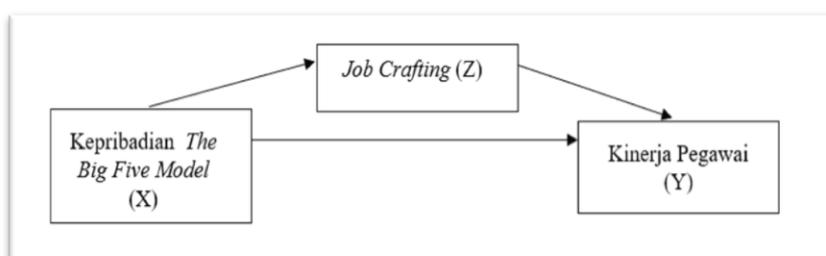
Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) dalam Stephani dan Kurniawan (2018) menjelaskan bahwa sebuah usaha dalam mengubah cara bekerja yang dilakukan karyawan disebut sebagai *job crafting*. *Job crafting* memiliki potensi dalam meningkatkan keseimbangan karyawan dari *job demands* dengan *job resource*. Bakker dan Leiter (2012) mendefinisikan bahwa *Job crafting* adalah proses perubahan cara atau desain pekerjaan yang dilakukan karyawan baik dalam segi fisik maupun segi psikologis. *Job crafting* juga dapat

membantu karyawan dalam proses menyesuaikan diri dengan pekerjaannya (Bakker dan Leiter dalam Stephani dan Kurniawan, 2018).

Menurut Hooff (2016) menyatakan bahwa *job crafting* sebagai sarana untuk mengambil alih kendali atas pekerjaan. Bila seorang karyawan memiliki keinginan dalam mengubah karakter pekerjaan tertentu, maka diharapkan mereka mengubahnya atas kepercayaan dirinya bahwa perubahan itu akan membuat pengalaman mereka menjadi lebih baik dan mereka merasa memiliki kendali atas pekerjaan yang mereka lakukan (Hooff, 2016). Bakker et al., (2015) menjelaskan bahwa *job crafting* secara proaktif dapat mengubah karakteristik pekerjaan, yang menyebabkan karyawan merasa lebih baik dalam melakukan pekerjaan mereka. Ketika seorang karyawan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang ditandai dengan sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang menantang, maka *work engagement* dan kepuasan kerja mereka dapat meningkat (Bakker et al, 2015).

Menurut Wrzesniewski dan Dutton Stephani dan Kurniawan (2018) *job crafting* memiliki 3 (tiga) dimensi yaitu: 1) *Task Crafting* (pengubahan tugas); 2) *Relational Crafting* (pengubahan relasi); dan 3) *Cognitive Crafting* (pengubahan persepsi). Menurut Tims et al., 2012 dalam Siddiqi (2015) indikator perubahan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan ada empat kategori, yaitu: 1) Meningkatkan sumber daya pekerjaan (*Increasing structural job resources*); 2) Mengurangi tuntutan dalam pekerjaan (*Decreasing hindering job demands*); 3) Meningkatkan relasi sosial (*Increasing social job resources*); 4) Meningkatnya kemampuan pekerjaan dalam hal yang menantang (*Increasing challenging job demands*).

Berdasarkan kajian teori dan empiris yang dikemukakan, maka kerangka pikir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan pemaparan para ahli maka dapat di temukan hipotesis:

1. Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2. Kepribadian berpengaruh Positif Signifikan terhadap *job crafting*.
3. *Job crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
4. Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Dengan dimediasi *job crafting*.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini Seluruh Personel Polres Batanghari berjumlah 428 personel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Menurut Suharsimi Arikunto (2012), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan teori tersebut, maka diambil 20% dari populasi sehingga jumlah sampelnya adalah $20\% \times 428 \text{ siswa} = 86 \text{ personel}$.

Analisis dan Alat Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. *Partial Least Square* atau disingkat PLS merupakan jenis SEM yang berbasis komponen dengan sifat konstruk formatif. *Partial Least Square (PLS)* adalah teknik analisis yang powerfull karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak perlu banyak asumsi, dan ukuran sampel sampel pun tidak harus besar. Walaupun PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*), PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori. Namun sebelum analisis, terlebih dahulu dilakukan uji *outer model* melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya melakukan uji Inner Model melalui uji R-Square (*Coefficient of determination*), F-Square dan (f^2 effect size) (Ghozali & Latan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Profil responden penelitian dikelompokkan dalam lima kategori yang terdiri dari unit kerja, pangkat, jenis kelamin, pendidikan, usia, dan masa kerja. Hasil distribusi frekuensi karakteristik responden disajikan dalam table sebagai berikut.

Tabel 1. Deskriptif Responden

Karakteristik	F	Persentase
Unit kerja		
Bagian	4	4.7%
Satuan	36	41.9%
Seksi	6	7.0%
Polsek	40	46.5%
Pangkat		
Akp	1	1.2%
Iptu	4	4.7%
Ipda	3	3.5%
Aiptu	5	5.8%
Aipda	34	39.5%
Bripka	13	15.1%
Brigadir	8	9.3%
Briptu	12	14.0%
Bripda	6	7.0%
Jenis kelamin		
Laki-laki	83	96.5%
Perempuan	3	3.5%
Pendidikan		
S2	1	1.2%
S1	25	29.1%
SMA	60	69.8%
Usia		
26 sd 35 tahun	20	23.3%
36 sd 45 tahun	54	62.8%
> 45 tahun	12	14.0%
Masa kerja		
0 sd 10 tahun	29	33.7%
11 sd 20 tahun	46	53.5%
21 sd 30 tahun	11	12.8%

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Variabel X (Kepribadian *The Big Five Model*).

Dari survey yang dilakukan variabel Kepribadian *The Big Five Model* diperoleh dari jawaban 86 responden dengan 5 indikator, menunjukkan kecenderungan jawaban responden variabel X (Kepribadian *The Big Five Model*) yaitu setuju.

b. Variabel Y (Kinerja)

Dari survey yang dilakukan variabel kinerja diperoleh dari jawaban 86 responden dengan 6 indikator, menunjukkan kecenderungan jawaban responden Variable Y (Kinerja) yaitu setuju.

c. Variabel Z (*Job Crafting*)

Dari survey yang dilakukan variabel *Job Crafting* tersebut diperoleh dari jawaban 86 responden dengan 4 indikator, menunjukkan kecenderungan jawaban responden variabel Z (*Job Crafting*) yaitu setuju.

Model Struktural *Outer models*

Uji yang akan dilakukan untuk pengukuran Outer model dengan indikator reflektif terdiri dari *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Cronbach's Alpha*, dan *Fornell-Larcker Criterion*.

1. *Convergent Validity*

a. X (Kepribadian *The Big Five Model*)

Berdasarkan hasil *Convergent Validity* diketahui bahwa seluruh item variabel X (Kepribadian *The Big Five Model*) memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0.700 (Valid). Indikator yang paling dominan dalam variabel X (Kepribadian *The Big Five Model*) adalah indikator Openess to experinc dengan angka tertinggi sebesar 0.978. Pada indikator Extraversion, item X.5 paling tinggi dengan nilai loading faktor 0.869. Pada indikator Agreebleness, item X.7 paling tinggi dengan nilai loading faktor 0.877. Pada indikator Conscientiousness, item X.14 paling tinggi dengan nilai loading faktor 0.921. Pada indikator Neuroticsm, item X.23 paling tinggi dengan nilai loading faktor 0.917. Dan pada indikator Openess to experinc, item X.26 paling tinggi dengan nilai loading faktor 0.898.

b. Y (Kinerja)

Berdasarkan hasil *Convergent Validity* diketahui bahwa seluruh item variabel Y (kinerja) memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0.700 (Valid). Indikator yang paling dominan dalam variabel Y (kinerja) adalah indikator Availability dengan angka loading faktor tertinggi sebesar 0.934. Pada indikator Quality, item Y.3 paling tinggi dengan nilai loading faktor 0.881. Pada indikator Productivity, item Y.5 paling tinggi dengan nilai loading faktor 0.931. Pada indikator Job knowledge, item Y.7 paling tinggi dengan nilai loading faktor 0.920. Pada indikator Reliability, item Y.8 paling tinggi dengan nilai loading faktor 0.930. Pada indikator Availability, item Y.10 dan Y.11 sama nilai loading faktor 0.919. Dan pada indikator Independence, item Y.13 paling tinggi dengan nilai loading faktor 0.942.

c. Z (*Job Crafting*)

Berdasarkan hasil *Convergent Validity* diketahui bahwa seluruh item variabel Z (*Job Crafting*) memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0.700 (Valid). Indikator yang paling dominan dalam variabel Z (*Job Crafting*) adalah indikator *decreasing hindering job demands* dengan angka loading faktor tertinggi sebesar 0.978. Pada indikator *increasing structural job resources*, item Z.2 paling tinggi dengan nilai loading faktor 0.873. Pada indikator *decreasing*

hindering job demands, item Z.10 paling tinggi dengan nilai loading faktor 0.902. Pada indikator *increasing social job resources*, item Z.12 paling tinggi dengan nilai loading faktor 0.901. Dan pada indikator *increasing challenging job demands*, item Z.20 paling tinggi dengan nilai loading faktor 0.896.

2. Discriminant validity, cronbach alpha, composite reliability, dan AVE

Nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel/indikator lebih besar dari 0.7, maka dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan yaitu X (Kepribadian *The Big Five Model*), Z (*Job Crafting*), dan Y (Kinerja) sudah reliabel. Untuk angka *composite reliability* masing-masing variabel yang digunakan lebih besar dari 0.7, maka variabel-variabel tersebut yang termasuk kategori reliability tinggi. Validitas diskriminan dengan menggunakan angka Average Variance Extracted (AVE) diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki angka AVE lebih besar dari 0.5.

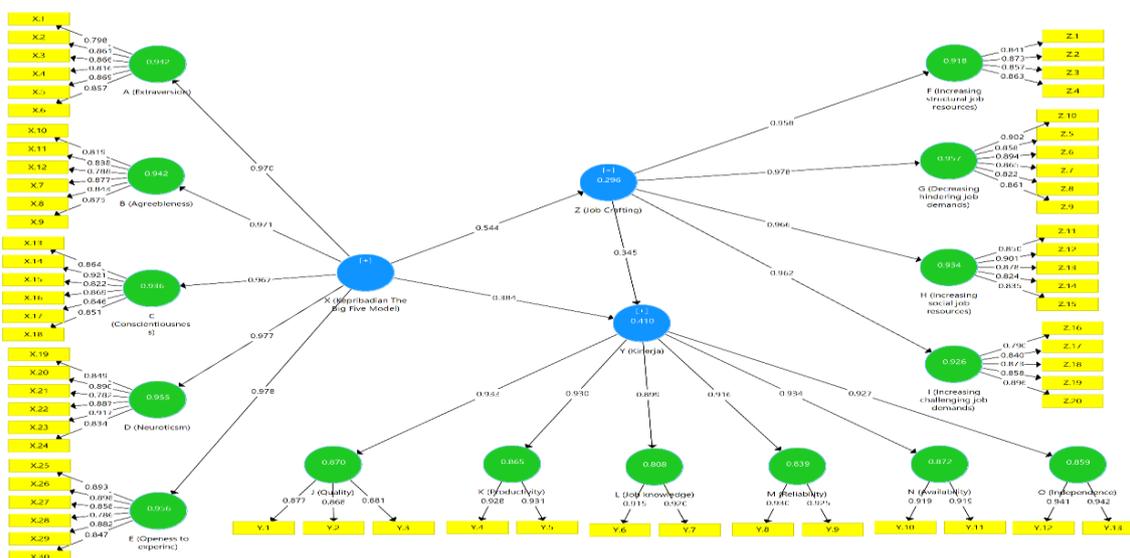
Tabel 2. Fornell Larcker

	X (Kepribadian <i>The Big Five Model</i>)	Y (Kinerja)	Z (<i>Job Crafting</i>)
X (Kepribadian <i>The Big Five Model</i>)	0.831		
Y (Kinerja)	0.571	0.846	
Z (<i>Job Crafting</i>)	0.544	0.553	0.831

Berdasarkan tabel diatas, maka semua akar dari AVE (*Fornell-Larcker Criterion*) tiap konstruk lebih besar dari pada korelasinya dengan variabel lainnya. Untuk variabel X dengan angka 0.831, masih lebih besar dibandingkan dengan Y sebesar 0.571, dan Z (0.544). Dan untuk variabel Y sebesar 0.846 lebih besar dibandingkan dengan Z (0.553).

Model Struktural *Inner Model*

Analisa model struktural bertujuan untuk mengetahui apakah model penelitian yang telah dibangun dapat dikatakan baik pada tingkat kriteria uji baik jika telah memenuhi semua asumsi didalamnya. Analisa pengujian model struktural dilakukan menggunakan peuji R square, *predictive relevance* dengan Q square, dan *Goodness of Fit Index (GoF)*. Pengujian paling utama adalah model struktural, karena bertujuan menjawab tujuan dan membuktikan hipotesis model penelitian yang dibangun. Berikut ini dapat dilihat diagram model struktural setelah analisis data.



Gambar 2. Diagram model struktural setelah analisis data

a. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Tabel Hasil Koefisien Determinasi

Pengaruh	R Square
X → Z	0.296
X, Z → Y	0.410

Koefisien determinasi (R-square) yang didapatkan dari model 1 yaitu pengaruh variabel X (Kepribadian The Big Five Model) terhadap variabel Z (Job Crafting) sebesar 0.296, sehingga besar kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Z sebesar 29.6%. Dan pada model 2 yaitu pengaruh variabel X (Kepribadian The Big Five Model) dan Z (Job Crafting) terhadap variabel Y (Kinerja) sebesar 0.410, sehingga besar kontribusi pengaruh variabel X dan Z terhadap variabel Y sebesar 41.0%.

b. Effect Size (F²)

Nilai F square mengindikasikan *effect size* atau proporsi keragaman variabel eksogen terhadap endogen. Kategori koefisien F square adalah kategori kecil untuk F square antara 0.02 hingga 0.15, kategori sedang untuk F square antara 0.15 hingga 0.35, dan kategori besar untuk F square lebih dari 0.35.

Tabel 4. Hasil Effect Size

Eksogen	Endogen	F Square	Keterangan
X (Kepribadian <i>The Big Five Model</i>)	Z (<i>Job Crafting</i>)	0.420	Efek besar
X (Kepribadian <i>The Big Five Model</i>)	Y (Kinerja)	0.175	Efek sedang
Z (<i>Job Crafting</i>)	Y (Kinerja)	0.142	Efek kecil

Nilai koefisien F square pengaruh X (Kepribadian The Big Five Model) terhadap variabel Z (Job Crafting) sebesar 0.420 termasuk kategori efek besar. Nilai koefisien F square pengaruh X (Kepribadian The Big Five Model) terhadap variabel Y (Kinerja) sebesar 0.175 termasuk kategori efek sedang. Dan nilai koefisien F square pengaruh Z (Job Crafting) terhadap variabel Y (Kinerja) sebesar 0.142 termasuk kategori efek kecil.

c. Predictive Relevance (Q²)

Hasil perhitungan Q square mengindikasikan keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 0.584 atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 58.4% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Dan model tersebut termasuk kategori model kuat (> 0.35).

d. Goodness of Fit Index (GoF)

Pengujian *Goodness of Fit* model dilakukan untuk melihat ketepatan model secara keseluruhan dengan mengalikan rata-rata nilai koefisien determinasi dengan rata-rata nilai communality (AVE) nya.

$$GoF = \sum \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{\left(\frac{0.691 + 0.715}{2}\right) \times \left(\frac{0.296 + 0.410}{2}\right)}$$

$$GoF = \sqrt{0.703 \times 0.353} = 0.498$$

Hasil perhitungan GoF sebesar 0.498, dapat disimpulkan bahwa ketepatan model tersebut termasuk kategori besar (> 0.36).

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan Uji Hipotesis

Bagian ini adalah evaluasi terhadap koefisien-koefisien atau parameter-parameter yang menunjukkan pengaruh satu variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Sebuah pengaruh dinyatakan signifikan jika p -value berada lebih kecil dari 0.05, dan pengaruh dinyatakan tidak signifikan jika p -value berada lebih besar dari 0.05. Hasil perhitungan dengan bantuan software SmartPLS didapatkan hasil sebagai berikut:

Pengaruh Langsung

Tabel 5. Hasil Pengaruh Langsung Dengan T-statistics

Pengaruh	Koefisien jalur	T statistics	p-values	Keterangan
X → Z	0.544	6.698	0.000	Signifikan
X → Y	0.384	3.425	0.001	Signifikan
Z → Y	0.345	3.444	0.001	Signifikan

Berdasarkan Tabel 5 didapatkan bahwa variabel X (Kepribadian *The Big Five Model*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Z (*Job Crafting*), dengan nilai T-statistics lebih besar dari critical value ($6.698 > 1.96$), dan p -values lebih kecil dari α ($0.000 < 0.050$). Koefisien yang positif menunjukkan bahwa peningkatan variabel X (Kepribadian *The Big Five Model*) dapat meningkatkan variabel Z (*Job Crafting*) secara signifikan.

Variabel X (Kepribadian *The Big Five Model*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja), dengan nilai T-statistics lebih besar dari critical value ($3.425 > 1.96$), dan p -values lebih kecil dari α ($0.001 < 0.050$). Koefisien yang positif menunjukkan bahwa peningkatan variabel X (Kepribadian *The Big Five Model*) dapat meningkatkan variabel Y (Kinerja) secara signifikan.

Variabel Z (*Job Crafting*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja), dengan nilai T-statistics lebih besar dari critical value ($3.444 > 1.96$), dan p -values lebih kecil dari α ($0.001 < 0.05$). Koefisien yang positif menunjukkan bahwa peningkatan variabel Z (*Job Crafting*) dapat meningkatkan variabel Y (Kinerja) secara signifikan.

2. Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Endogen	Variabel Perantara	Variabel Eksogen	Koefisien	T statistics	p-values	Keterangan
X	Z	Y	0.187	2.568	0.011	Signifikan

Pengaruh tidak langsung antara variabel X (Kepribadian *The Big Five Model*) terhadap variabel Y (Kinerja) melalui variabel Z (*Job Crafting*) adalah signifikan, karena pengaruh langsung variabel X terhadap Z dan Z terhadap Y adalah signifikan. Dengan p -value yang lebih kecil dari α ($0.011 < 0.050$). Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Z (*Job Crafting*) menjadi variabel mediasi pengaruh variabel X (Kepribadian *The Big Five Model*) terhadap variabel Y (Kinerja).

Pembahasan

1. Pengaruh Kepribadian *The Big Five Model* Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa kepribadian *The Big Five Model* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepribadian yang dimiliki oleh pegawai pada suatu organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai dalam mewujudkan karier yang dituju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herman, 2016) yang membuktikan bahwa kepribadian *The Big Five Model* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain dilakukan oleh Muslim Nasyroh (2017) ditemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian dan kinerja memiliki hubungan. Di antara 5 dimensi kepribadian ditemukan bahwa *Agreeableness* dan *Neuroticism*-lah dimensi kepribadian yang secara signifikan memiliki hubungan dengan kinerja.

Menurut Burger kepribadian adalah pola perilaku yang konsisten dan proses interpersonal yang terjadi dalam diri individu. Sedangkan menurut Feist dan Feist kepribadian didefinisikan sebagai pola watak yang relatif permanen dan karakter yang unik dimana keduanya memiliki konsistensi dan keunikan pada perilaku individu (Saifha dan Supriyadi, 2013:74)

Penelitian yang dilakukan oleh Hogan adalah menghubungkan antara kepribadian dengan kinerja, hasilnya adalah bahwa secara garis besar sangat berarti. Rangkaian yang lebih tinggi tingkatannya menggambarkan kepribadian secara unik sebagai instrumen yang terstandar, yang memprediksi hubungan dengan pendekatan kinerja. Beberapa kasus mengutamakan pada kemampuan kognisi, khususnya dalam penelitian kepribadian hubungannya dengan model Lima Faktor Kepribadian yang sering disebut dengan “Lima Besar” (Widyastuti, 2011). Goldberg mengemukakan bahwa Faktor “Lima Besar” menjadi faktor eksistensi. Kata “Besar” maksudnya merujuk kepada temuan bahwa tiap faktor menggolongkan banyak sifat tertentu dalam hirarki kepribadian, faktor-faktor tersebut hampir seluas dan seabstrak Eyenck (Pervin, 2014).

2. Pengaruh Kepribadian *The Big Five Model* Terhadap *Job Crafting*

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa kepribadian *The Big Five Model* berpengaruh signifikan terhadap *Job Crafting*. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepribadian yang dimiliki oleh pegawai pada suatu organisasi, maka akan semakin baik pula *Job Crafting* pegawai dalam mewujudkan karier yang dituju.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzan, 2019) yang membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap *Job Crafting*. Penelitian lain yang juga membuktikan ada pengaruh kepribadian *the big five model* terhadap *job crafting* yaitu oleh Tan Chi Hau (2020) dengan hasil menunjukkan bahwa keramahan ($\beta = 0,257$, $p < 0,05$), keterbukaan terhadap pengalaman ($\beta = 0,195$, $p < 0,05$), dan ekstraversi ($\beta = 0,349$, $p < 0,05$) mendorong perilaku *job crafting*.

Studi eksplorasi yang telah dilakukan oleh Lyons (2008) menemukan bahwa kesiapan untuk berubah berpengaruh positif terhadap perilaku *job crafting*. Selain itu, Tims et al. (2012) dan Bakker, Tims dan Derks (2012) telah menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecenderungan untuk memulai perubahan dan yang terbuka untuk pengalaman baru lebih mungkin untuk terlibat dalam kedua tugas (misalnya mencari tugas baru) dan relasional (misalnya meminimalkan kontak dengan orang-orang yang tidak realistis) bentuk pekerjaan kerajinan. Dalam studi terkait lainnya, dengan menggunakan analisis regresi berganda studi Bell's dan Njoli (2016) telah menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman memiliki peran signifikan secara statistik dan praktis dalam memprediksi perilaku *job crafting* di antara 246 karyawan administrasi di lingkungan perguruan tinggi.

Temuan dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh Kepribadian *The Big Five Model* terhadap *Job Crafting* sebesar 29,6%, diyakini bahwa penelitian ini mampu memberikan beberapa bentuk data empiris dan berkontribusi pada teori-teori sebelumnya dengan memeriksa bagaimana kepribadian *the big five model* mempengaruhi *job crafting* pada pegawai di Polres Batanghari. Temuan ini dapat mengungkapkan bahwa kepribadian individu dapat bermanfaat dalam praktik sumber daya manusia yang strategis untuk mempraktikkan perilaku *job crafting*.

3. Pengaruh *Job crafting* terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik *job crafting* yang dimiliki oleh pegawai pada suatu organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai dalam mewujudkan pencapaian kinerja di instansinya.

Temuan dalam penelitian ini membuktikan bahwa bahwa *job crafting* mampu mempengaruhi kinerja pegawai di Polres Batanghari Jambi, dimana penelitian ini dapat memberikan implikasi bagi Polres Batanghari, Jambi untuk mewujudkan pencapaian kinerja yang maksimal diperlukan perilaku *Job crafting* pada pegawainya. Dengan memaksimalkan *job crafting* pada pegawai maka diharapkan kinerja meningkat lebih baik dan target tercapai. Tims et al (2014) menyatakan jika *job crafting* merupakan keterlibatan karyawan dalam proses menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini sangat penting untuk dua alasan yakni, bahwa semua karyawan memiliki karakteristik istimewa yang dapat menghasilkan preferensi yang berbeda untuk karakteristik pekerjaan atau pilihan karir. Dan pentingnya keterlibatan individu dalam *job crafting* adalah bahwa karyawan tahu bagaimana mereka menciptakan lingkungan kerja yang optimal.

Tims et al (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *job crafting* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. Hooff (2016) juga menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Wingerden & Poell (2017) juga dalam penelitiannya menyebutkan *job crafting* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja serta Hulsof (2019) menyatakan bahwa *job crafting* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi dalam penelitian Petrou et al (2015) menyatakan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepribadian *The Big Five Model* Terhadap Kinerja Dimediasi *Job Crafting*

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepribadian *the big five model* terhadap kinerja yang dimediasi oleh *Job crafting*. Artinya, kepribadian *the big five model* mempengaruhi kinerja karyawan di Polres Batanghari dan dimediasi oleh *job crafting*.

Ini sejalan dengan hasil penelitian Herman (2016) yang menemukan hasil bahwa kinerja dapat berkaitan dan berhubungan dengan kepribadian. George (2001) menemukan kinerja dipengaruhi oleh kepribadian personal pegawai dan dapat menjadi pengaruh bagi kinerja yang baik disini dapat diartikan kinerja yang baik erat kaitannya dengan hasil kepribadian pegawai. Hal ini berkaitan dengan kepribadian *conscientiousness* yang dapat diartikan bahwasannya pegawai masih banyak yang kurang termotivasi dan adanya kemauan datang tepat waktu sesuai SOP pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu yang masih kurang disiplin waktu sesuai dengan LAPKIP 2017-2020 secara berurut sebesar : 8%, 4%, 4%, 5% yang terlambat, sehingga hasil kinerja pun tidak maksimal.

Pada penelitian lainnya mengenai *the big five personality* Barrick (2001), menemukan bahwa dari lima dimensi kepribadian *big five factor* dimensi *conscientiousness* dan *emotional stability* merupakan predictor yang paling besar terhadap kesuksesan bekerja secara umum. Penelitian mengenai pengaruh kepribadian juga dilakukan oleh Li, et al (2015) menyatakan

bahwa terdapat pengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja serta kinerja. Kepribadian proaktif yang dimiliki individu dalam organisasi memiliki hubungan erat dengan keterlibatan kerja (Li, et al, 2015).

Hasil penelitian selanjutnya oleh Nashyroh (2017) dalam studinya menganalisis bahwa hubungan Big Five Personality terkait dengan kinerja pekerjaan. Pada hasilnya terdapat hubungan yang kuat dan signifikan. Diperkuat juga oleh teori Robbins (2012) menyatakan bahwa tidak diragukan lagi bahwa sukses suatu organisasi, atau setiap kelompok dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepribadian pegawai. Pendapat Robbins (2012) didukung juga oleh penelitian terdahulu Herman Sulistio (2016) menjelaskan Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dewi (2016) menjelaskan Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam tesis ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepribadian The Big Five Model berpengaruh terhadap kinerja. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepribadian The Big Five yang dimiliki oleh pegawai pada suatu organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai dalam mewujudkan karier yang dituju.
2. Kepribadian *The Big Five Model* berpengaruh terhadap *Job Crafting*. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepribadian The Big Five yang dimiliki oleh pegawai pada suatu organisasi, maka akan semakin baik pula perubahan yang dilakukan pegawai dalam mewujudkan karier yang dituju.
3. *Job Crafting* berpengaruh terhadap kinerja. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik perubahan yang dilakukan pegawai pada suatu organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai dalam mewujudkan karier yang dituju.
4. Kepribadian The Big Five Model berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui variabel *Job Crafting*, artinya *Job Crafting* mampu memediasi kepribadian The Big Five Model terhadap kinerja.

Saran

Adapun beberapa manfaat yang dapat di peroleh dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang Kepribadian, Job Crafting dan kinerja serta keterlibatan antar variabel yang diteliti pada Polres Batanghari.
2. Bagi organisasi diharapkan memperbaiki kinerja pegawai dengan meningkatkan kepribadian dan Job Crafting pada Polres Batanghari.
3. Bagi peneliti lain hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

BIBLIOGRAPHY

- Albana, H. (2019). Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Di PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Vol. 7 (1)*.
- Ambar, T., & Rosyidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anwar, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Bakker, A., Demerouti, E., & Heuvel, M. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 30 (7), 754-770.
- Bakker, B., & Leiter, P. (2012). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. New York : Psychology Press.
- Bangun, W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga .
- Damayanti, R. (2018). Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Job Crafting Pada Karyawan . *Skripsi* .
- Fahmi, I. (2014). *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung : Alfabeta .
- Feist, J., & Feist, G. (2015). *Teori Kepribadian: Theories of Personality Edisi 7 Buku 2*. Jakarta : Salemba Humanika .
- Ghitulescu, B. (2006). Shaping Tasks and Relationships at Work: Examining The Antecedents and Consequences of Employee Job Crafting . *University of Pittsburgh* , 30-47.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Gomes, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi .
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke empat belas*. Jakarta : Bumi Aksara .
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara .
- Hutagalung, I. (2014). *Pengembangan Kepribadian (Tinjauan Praktis Menuju Pribadi Positif)*. Jakarta : Indeks .
- Iskandar. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif, Kualitatif)*. Jakarta : GIP Press .
- Jogiyanto, & Abdillah, W. (2009). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : ANDI.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Vet, H., & De, B. (2014). Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire . *Journal Of Occupational and Environmental Medicine* Vol. 56 (3) , 331-337 .
- Mangkunegara, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Rosdakarya .
- Mangkunegara, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masharyono, & Senen, S. (2015). Characteristics dalam Mendukung Universitas Pendidikan Indonesia Mencapai Leading And Outstanding (Job Performance Analysis Temporary Employee Administrative with Competence and Job Characteristics in Supporting Universitas Pendidikan Indonesia Leading. *Fokus Ekonomi* 10 (2), 119-137.
- McCrae, R., & Costa, P. (2013). *Personality In Adulthood: A Five- Factor Theory Perspective. 2nd edition*. New York: Guilford Press.
- Moeharjono. (2013). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Preacher, K., & Hayes, A. (2007). Addressing Moderated mediation Hypotheses: Theory, Methods, & Prescription. *Multivariate Behavioral Research* Vol. 42 (1), 185-227.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 6*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo.
- Robbins, S. (1998). *perilaku Organisasi, edisi bahasa Indonesia Cetakan ke 2*. Jakarta : Prenhallindo .
- Robbins, S., & Timothy, A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat .
- Robbins, S., & Timothy, A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat .

- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS Dengan Warp PLS 3.0*. Yogyakarta: ANDI.
- Siddiqi, M. (2015). Work engagement and job crafting of service employees influencing customer outcomes. *The Journal for Decision Makers Vol. 40 (3)*, 277-292.
- Sobel, M. (1982). *Asymototic Confidence Intervals For Indirect Effects in Structural Equation Models*. Amerika : Indiana University .
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 4 (1)*, 47-57.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta .
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya .
- Tasmara, T. (2014). *Membangun Etos Kerja*. Jakarta : Gema Insani .
- Thomassen, J. (2016). The Relationship Between Job Crafting And Work Engagement. *The Mediating Role Of Workload And Colleague Support*.
- Tims , M., & Bakker , A. (2010). Job Crafting: Towards a New Model Of Individual Job Redesign. *South African Journal Of Industrial Psychology Vol. 36* , 1-9.
- Tims , M., Bakker, A., & Derks, D. (2012). Development and Validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior Vol. 80 (1)*, 173-186.
- Widyastuti , R. (2011). Gambaran Beban Keluarga Dalam Merawat Lansia Dengan Demensia Di Kelurahan Pancoranmas, Depok, Jawa Barat: Studi Fenomelogi . *Jurnal Kesehatan Vol 1 (7)*, 53-57.
- Wingerden, J., Arnold , B., Bakker , & Daantje , D. (2017). The Longitudinal Impact of a Job Crafting Intervantion, European . *Journal of Work and Organizational Psychology Vol. 26 (1)* , 107-119.
- Wingerden, J., Derks, D., & Bakker , A. (2017). The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance . *Human Resource Management Vol. 56 (1)*.
- Wrzesniewski, A., & Dutton , J. (2001). Carfting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Journal Academy of Management Behavior Vol. 26 (2)*, 179-201.