

PERAN KOMPETENSI DIRI ANTARA *JOB ENLARGEMENT* TERHADAP *JOB CRAFTING*

Lely Nugrawati

Universitas Negeri Surabaya

lelynugraaw@gmail.com

Dwiarko Nugrohoseno

Universitas Negeri Surabaya

dwiarkonugrohoseno@unesa.ac.id

Abstract

This study aims to determine and explain the effect of job enlargement on job crafting through of self competence at the employees of PT Pelindo Marine Service Surabaya of HCGA and Financial Division. This research is a causality study with a quantitative approach. The sampling technique used saturated samples with a sample of 35 respondents in employees of HCGA and Finance Division of PT Pelindo Marine Service Surabaya. The statistical analysis used in this study was Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS 3.0 software. The results of this study explain that Job Enlargement has a significant positive effect on Job Crafting. Self Competence does not moderate the influence between job enlargement and job crafting.

Keywords: job crafting; job enlargement; self competence.

PENDAHULUAN

Jasa angkutan laut semakin banyak jumlah dan ragamnya, menyesuaikan dengan kebutuhan di lapangan. Dalam mengatasi peningkatan kebutuhan tersebut, sampai saat ini dilakukan usaha-usaha dalam pembangunan sarana angkutan laut. Maka dari itu, perusahaan-perusahaan dari seluruh penjuru dunia terutama di bidang pelayanan jasa perkapalan berlomba-lomba untuk menjadi perusahaan terbaik dengan meningkatkan pelayanan jasa perkapalan terhadap para pengguna jasa di bidang kelautan baik nasional maupun internasional (PT PMS, 2019).

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa perkapalan dan kepelabuhanan yaitu PT Pelindo Marine Service Surabaya. PT Pelindo Marine Service Surabaya merupakan perusahaan BUMN milik pemerintah Indonesia dalam bidang pelayanan operator transportasi laut, pelayaran dan industry maritim lainnya (PT PMS, 2019).

Sebagai upaya pengembangan perusahaan agar mampu bersaing, maka perlu adanya pembekalan kemampuan keterampilan. Dengan kemampuan tersebut, diharapkan dapat mengembangkan sumber daya manusia perusahaan (Mathis, 2002). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan tidak bisa dilepaskan dari organisasi baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, perkembangan suatu perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia (Sunyoto, 2012). Namun, beberapa sumber daya manusia belum bisa mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, *job crafting* digunakan sebagai salah satu cara untuk membantu karyawan merekayasa pekerjaannya sehingga mempermudah pencapaian targetnya (Pinasti, 2015).

Tims *et al.*, (2010) mendefinisikan *job crafting* sebagai inisiatif individu yang bertujuan untuk memodifikasi tingkat permintaan dan sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan pekerjaan seseorang yang sesuai. Wrzesniewski *et al.*, (2014) mendefinisikan *job crafting* sebagai mengubah batas-batas dan kondisi tugas pekerjaan dan hubungan kerja dan makna pekerjaan. Ketika karyawan menghadapi dengan positif pekerjaan mereka, maka mereka akan menganggap pekerjaan mereka bermakna secara pribadi, menganggap beban kerja mereka dapat dikelola, dan memiliki harapan tentang masa depan pekerjaan mereka.

Karyawan dapat lebih terlibat dalam pekerjaannya dengan adanya *job enlargement* yang mana dengan adanya hal tersebut dapat memicu inisiatif mereka. *Job enlargement* adalah pendekatan desain pekerjaan yang baku, yang melaluinya berbagai tugas dan keterampilan yang dibutuhkan yang mendefinisikan bahwa pekerjaan tertentu mengalami peningkatan (Berdicchia *et al.*, 2016).

Beberapa penelitian tentang *job enlargement* dan *job crafting* oleh Berdicchia *et al.*, (2016) yaitu *job enlargement* berpengaruh positif terhadap dua perilaku spesifik *job crafting* yaitu *increasing structural resource* dan *increasing social resource*. Artinya semakin besar *job enlargement* maka akan semakin meningkatkan *job crafting*. Penelitian ini dilakukan di Negara Italia dengan responden sebanyak 158 pekerja perusahaan-perusahaan ritel besar. Penelitian tersebut menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM).

Penelitian yang dilakukan oleh Grant & Ashford (2008) juga mengatakan bahwa pekerjaan yang mendapatkan lebih banyak sumber daya dapat mendorong proaktif. Adapun perilaku proaktif didefinisikan sebagai sesuatu yang menciptakan atau mengendalikan situasi dengan mengambil inisiatif.

Job enlargement yang didapatkan oleh karyawan dapat meningkatkan kompetensi diri. Menurut Berdicchia *et al.*, (2016) kompetensi diri menyangkut penilaian oleh individu dari keterampilan dan kemampuannya sendiri sehubungan dengan aktivitas atau domain tertentu. Terkait kompetensi diri sebagai variabel moderasi, beberapa penulis berpendapat bahwa sumber daya pribadi seperti kompetensi diri memainkan peran penting dalam mempengaruhi perilaku proaktif (Tornau and Frese 2012) dan secara khusus pada *job crafting* (Tims *et al.*, 2010a).

Selanjutnya, untuk pengaruh moderasi kompetensi diri, Berdicchia *et al.*, (2016) menjelaskan bahwa kompetensi diri tidak memoderasi hubungan antara *job enlargement* dan *increasing structural resource* yang mana *increasing structural resource* merupakan salah satu perilaku spesifik dari *job crafting*. Namun, di sisi lain ditemukan juga bahwa kompetensi diri memoderasi secara negatif hubungan antara *job enlargement* dan perilaku spesifik lain dari *job crafting* yaitu *increasing social resource*.

Fenomena *job crafting* pada PT Pelindo Marine Service melalui wawancara dengan Ibu Heny selaku Supervisor Divisi *General Affairs* diketahui bahwa karyawan berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ada yang hanya terpaku dalam komputer, ada yang sambil sharing dengan divisi lain terkait pekerjaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa beberapa karyawan ada yang belum mencoba ide-ide dan berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga perilaku proaktif mereka seperti *job crafting* masih belum dilakukan oleh semua karyawan.

Fenomena *job enlargement* pada PT Pelindo Marine Service melalui wawancara dengan Mas Anas selaku Staf Divisi Keuangan diketahui bahwa beliau mengalami perluasan kerja yang berupa penambahan tugas yang mulanya hanya spesialis pajak bertambah dengan mengerjakan laporan keuangan *corporate*.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang meliputi staf divisi keuangan dan umum diketahui bahwa kompetensi tiap orang berbeda-beda. Karyawan berhak mengembangkan potensinya melalui keahlian pribadi dan pengalaman otonomi mereka selama apa yang diusahakan untuk mengembangkan kompetensi diri tersebut masih dalam batas yang wajar.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Job Enlargement

Menurut Berdicchia *et al.* (2016), *job enlargement* adalah pendekatan desain pekerjaan yang baku dengan melalui berbagai tugas dan keterampilan yang dibutuhkan yang dapat mendefinisikan bahwa suatu pekerjaan tertentu mengalami peningkatan. Menurut Dessler (2005) *job enlargement* didefinisikan sebagai peningkatan jumlah kegiatan yang dilakukan oleh pekerja namun pada pekerjaan yang sama. *Job enlargement* merupakan penambahan pekerjaan bagi karyawan berupa penambahan variasi pekerjaan dengan mengkombinasikan atau menyatukan dua pekerjaan atau lebih sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman karyawan, terutama pada karyawan yang berpotensi untuk berkembang atau berpotensi untuk dipromosikan (Wijayanto, 2012).

Menurut Parker (1998), *job enlargement* dipengaruhi oleh diterapkannya *cross training scheme*. *Cross training scheme* adalah proses pengembangan karyawan yang berketerampilan jamak dengan menyediakan kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan berbagai fungsi pekerjaan dalam sebuah organisasi. *Cross training* diberikan pada karyawan agar mendapatkan variasi kerja dengan memindahkan pekerja dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya. Dengan adanya *cross training scheme*, fleksibilitas karyawan dapat dicapai.

Menurut Berdicchia *et al.*, (2016), *job enlargement* dapat diukur dengan tingkat variasi tugas yaitu pemberian tugas secara horizontal, dimana pekerjaan tambahan itu berada pada tingkat kecakapan dan tanggung jawab yang setara dengan pekerjaan semula. Perluasan pekerjaan membuat karyawan mempunyai tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar.

Teori Job Crafting

Menurut Tims *et al.* (2010), *job crafting* digambarkan sebagai inisiatif individu yang bertujuan untuk memodifikasi tingkat permintaan dan sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan pekerjaan seseorang yang sesuai. Menurut Wrzesniewski & Dutton (2014), *job crafting* didefinisikan sebagai mengubah batas-batas dan kondisi tugas pekerjaan, hubungan kerja, dan makna pekerjaan.

Menurut Tims *et al.*, (2015), karyawan yang memiliki niat meng*craft* pekerjaannya akan mengubah niat tersebut menjadi tindakan. Lebih khusus lagi, perilaku proaktif mencerminkan inisiatif perubahan, tindakan antisipatif, dan mengambil kendali atas lingkungan kerja seseorang.

Job crafting dapat difasilitasi oleh karakteristik pekerjaan (yaitu, otonomi, interdependensi), orientasi motivasi umum (yaitu, motivasi intrinsik dan ekstrinsik), atau orientasi kerja (yaitu, melihat pekerjaan sebagai pekerjaan, karier, atau hanya sebatas panggilan). Indikator *job crafting* menurut Tims (2012) yaitu *increasing structural resource* dan *increasing social resource*.

Teori Kompetensi Diri

Menurut Berdicchia *et al.* (2016), kompetensi diri menyangkut penilaian oleh individu dari keterampilan dan kemampuannya sendiri sehubungan dengan aktivitas atau domain tertentu. Menurut Tafarodi and Jr (2001), kompetensi diri sebagai suatu pengalaman valuatif dari diri sendiri sebagai agen kausal, makhluk yang disengaja yang dapat membawa hasil yang diinginkan melalui latihan sesuai dengan kehendaknya. Ketika individu melihat diri mereka untuk menjadi kompeten dalam domain tertentu, mereka berharap dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Menurut Wibowo (2016), kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi diri antara lain yaitu keyakinan dan nilai-nilai, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi, empati, norma-norma dan normal sosial, serta pertukaran sosial. Indikator kompetensi diri menurut Tafarodi *et al.*, (2001) yaitu keahlian pribadi dan pengalaman otonomi.

Hipotesis

- H1: Diduga *Job Enlargement* berpengaruh positif terhadap *Job Crafting* pada karyawan divisi HCGA dan Keuangan PT Pelindo Marine Service Surabaya.
- H2: Diduga Kompetensi Diri memoderasi *Job Enlargement* terhadap *Job Crafting* pada karyawan divisi HCGA dan Keuangan PT Pelindo Marine Service Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian merupakan tempat di mana penelitian yang dilaksanakan untuk mendapatkan sebuah data dan informasi terkait penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT Pelindo Marine Service Surabaya, Jalan Prapat Kurung Utara Nomor 58 Surabaya, Jawa Timur.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan divisi HCGA Keuangan PT Pelindo Marine Service Surabaya yang berjumlah 35 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan divisi HCGA dan Keuangan PT Pelindo Marine Service Surabaya yang berjumlah 35 responden. Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dikarenakan agar sampel yang digunakan bersifat representatif dan data yang bersifat menyeluruh dari seluruh karyawan divisi HCGA dan Keuangan PT Pelindo Marine Service Surabaya.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017), dengan menggunakan skala likert maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Rentang skala berawal dari skala 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skala 5 (Sangat Setuju). Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, dan observasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

35 karyawan yang menjadi responden yaitu karyawan yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 responden (48,6 %) dan karyawan yang mempunyai jenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden (51,4 %). Berdasarkan status pernikahan karyawan dalam penelitian ini yang menikah sejumlah 24 responden (68,6 %). Sedangkan karyawan yang belum menikah sejumlah 11 responden (31,4 %). Karyawan yang sudah menikah lebih banyak dari karyawan yang belum menikah yaitu sejumlah 24 responden (68,6 %).

Berdasarkan usia, responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 7 responden (20,0 %). Banyaknya responden usia 26-30 tahun sejumlah 12 responden (34,3 %). Jumlah responden usia 31-35 tahun sejumlah 8 responden (22,9 %). Jumlah responden usia 36-40 tahun sejumlah 7 responden (20,0 %). Jumlah karyawan > 40 tahun sebanyak 1 responden (2,9 %). Berdasarkan data pada penelitian ini diperoleh sebagian besar responden berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 12 responden (34,3 %).

Penelitian ini menggunakan karakteristik berdasarkan pendidikan yaitu SLTA, D3, S1 serta S2. Diketahui bahwa responden yang mempunyai pendidikan SLTA sebanyak 4 orang (11,4 %). Karyawan yang mempunyai pendidikan D3 sebanyak 2 orang (5,7 %). Karyawan yang mempunyai pendidikan S1 sebanyak 28 Orang (80,0 %). Sedangkan karyawan yang mempunyai pendidikan S2 sejumlah 1 orang (2,9 %). Berdasarkan data dapat diketahui responden pada penelitian tersebut lebih banyak karyawan mempunyai pendidikan S1 sejumlah 28 orang (80,0 %).

Berdasarkan masa kerja terdapat responden dengan masa kerja 1-3 tahun sejumlah 16 responden (45,7 %), masa kerja 4-5 tahun sejumlah 11 responden (31,4 %) dan masa kerja >5 tahun memiliki total 8 responden (22,9 %).

Hasil analisis deskriptif variabel *job enlargement* menunjukkan bahwa *job enlargement* memiliki standar deviasi sebesar 1,147. Berdasarkan hasil kategori yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa 35 responden (100%) menyatakan bahwa *job enlargement* tergolong tinggi. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa rerata empirik ($Mean = 12,49$) lebih tinggi dari rerata hipotetik ($\mu = 9$). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap *job enlargement* pada perusahaan adalah positif.

Hasil deskriptif variabel *job crafting* menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki standar deviasi sebesar 1,992. Berdasarkan hasil kategori yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa 35 responden (100%) menyatakan bahwa *job crafting* tergolong tinggi. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa rerata empirik ($Mean = 39,83$) lebih besar dari rerata hipotetik ($\mu = 30$). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap *job crafting* pada perusahaan adalah positif.

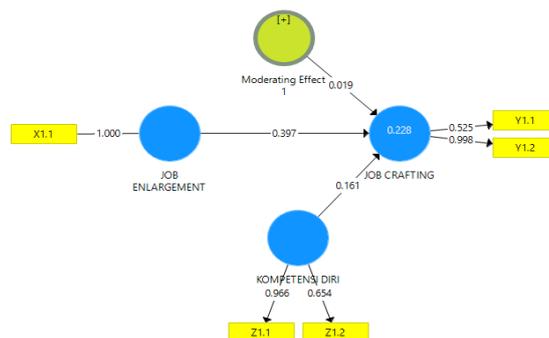
Hasil deskriptif variabel kompetensi diri menunjukkan bahwa kompetensi diri memiliki standar deviasi sebesar 2,888. Berdasarkan hasil kategori yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa 4 responden (11,4%) menyatakan bahwa kompetensi diri tergolong sedang, dan 31 responden (88,6%) menyatakan bahwa kompetensi diri tergolong tinggi. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa rerata empirik ($Mean = 31,20$) lebih besar dari rerata hipotetik ($\mu = 24$). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kompetensi diri pada perusahaan cenderung positif.

Convergent Validity

Gambar 1 menunjukkan *outer loading* dari setiap variabel *Job Enlargement*, *Job Crafting*, dan Kompetensi Diri lebih dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa indikator dari masing-masing variabel valid.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Apabila *composite reliability* baik skalanya $> 0,70$. Tabel 1 menunjukkan skala *composite reliability* untuk semua variabel di atas 0,70 sehingga model penelitian ini telah mencapai standar *composite reliability* atau memiliki reliabilitas yang baik. Skala *Cronbach's alpha* dapat digunakan apabila di atas 0,60 (Siregar 2017).



Sumber: Output *SmartPLS* 3.0 (2019)

Gambar 1. UJI MEASUREMENT MODEL

Berdasarkan hasil uji *measurement* model pada gambar 1 dapat dilihat loading faktor dari ketiga variabel tersebut yaitu pada variabel *job enlargement* item X1.1 sebesar 1,000. Variabel kompetensi diri yaitu item Z1.1 sebesar 0,966, dan item Z1.2 sebesar 0,654. Sedangkan variabel *job crafting* yaitu item Y1.1 sebesar 0,525 dan item Y1.2 sebesar 0,998. Pengaruh *job enlargement* terhadap *job crafting* nilai *koefisien estimate* sebesar 0,042. Pengaruh kompetensi diri terhadap *job crafting* nilai *koefisien estimate* sebesar 0,571. Pengaruh *job enlargement* terhadap *job crafting* melalui kompetensi diri nilai *koefisien estimate* sebesar 0,928.

Tabel 1.
COMPOSITE RELIABILITY DAN CRONBACH'S ALPHA VARIABEL

Variabel	Composite reliability	Cronbach's Alpha
Job Enlargement	1,000	1,000
Job Crafting	0,761	0,634
Kompetensi Diri	0,804	0,608

Sumber: Output SmartPLS 3.0 , 2019

Pada tabel 1 diketahui nilai *cronbach's alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,60, dengan kata lain model variabel yang terdapat pada tabel 1 memiliki reliabilitas yang kuat.

Tabel 2.
NILAI R-SQUARE MODEL

Variabel	R-Square
Job Crafting	0,228

Sumber: Output SmartPLS 3.0 , 2019

Berdasarkan tabel 2, nilai *R-Square* sebesar 0,228. Artinya, besarnya pengaruh *job enlargement* dan kompetensi diri terhadap *job crafting* sebesar 22,8% sedangkan 77,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain juga yang berpengaruh terhadap *job crafting* divisi HCGA dan Keuangan PT Pelindo Marine Service Surabaya.

Uji Kausalitas

Tabel 3.
HASIL PATH COEFICIENTS

Hubungan antar Variabel	Original Sample	T-Statistics		Keterangan
JE→JC	0,397	2,035	≥ 1,96	Hipotesis Diterima
X*Z→JC	0,019	0,090	≤ 1,96	Hipotesis Ditolak

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2019

Inner model digunakan untuk melihat hubungan antar konstruk dan nilai signifikansi pada tabel 3. Pada tabel 3, nilai *t-statistics* pengaruh *job enlargement* terhadap *job crafting* yaitu 2,035 > 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh signifikan pada variabel *job enlargement* terhadap *job crafting*. Sedangkan nilai *koefisien estimate* sebesar 0,397, maka pengaruh *job enlargement* terhadap *job crafting* adalah positif dan signifikan

Berikutnya nilai *t-statistics* pengaruh *job enlargement* terhadap *job crafting* yang dimoderasi oleh kompetensi diri sebesar 0,090 < 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan pada variabel pengaruh *job enlargement* terhadap *job crafting* yang dimoderasi oleh kompetensi diri. Sedangkan nilai *koefisien estimate* sebesar 0,019, maka kompetensi diri tidak memoderasi pengaruh *job enlargement* terhadap *job crafting*.

Pengaruh Job Enlargement terhadap Job Crafting pada PT Pelindo Marine Service Surabaya Divisi HCGA dan Keuangan

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa *job enlargement* berpengaruh terhadap *job crafting* karyawan. Hal ini diketahui dari hasil *t-statistics* bernilai 2.035 yang mana lebih dari 1,96 sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *job enlargement* berpengaruh positif terhadap *job crafting* dan berpengaruh secara signifikan. Artinya apabila semakin tinggi *job enlargement* maka *job crafting* akan semakin tinggi, hal itu karena makna positif yaitu berbanding lurus. Berdasarkan kategori skor

job enlargement menunjukkan hasil bahwa seluruh responden yang berjumlah 35 responden (100%) menyatakan bahwa *job enlargement* pada PT Pelindo Marine Service Surabaya tergolong tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan divisi HCGA dan Keuangan PT Pelindo Marine Service Surabaya terdapat beberapa fakta mengenai *job enlargement* yang terjadi di perusahaan yaitu menurut salah satu staf divisi keuangan PT Pelindo Marine Service Surabaya menjelaskan bahwa *job enlargement* terlihat dalam pekerjaan karyawan dan beliau juga mengalami *job enlargement* tersebut. Beliau menuturkan bahwa dirinya juga mengerjakan pekerjaan lain di luar *jobdesc* nya namun masih dalam batasan yang sama dalam arti pada bidang keuangan yaitu sebagai spesialis pajak namun juga mengerjakan laporan keuangan *corporate*.

Selain itu, menurut salah satu staf divisi *general affairs* juga menyatakan bahwa beliau mengalami *job enlargement* dengan mendapatkan penambahan tugas namun masih dalam konteks pekerjaan yang sama yangmana dalam hal ini adalah divisi *general affairs*. *Jobdesc* beliau adalah mengerjakan nota dinas. Namun di momen tertentu seperti banyaknya surat yang masuk ke perusahaan, beliau juga mengerjakan surat masuk dan surat keluar.

Berdasarkan wawancara tersebut menunjukkan bahwa *job enlargement* di PT Pelindo Marine Service Divisi HCGA dan Keuangan masih dalam bidang penugasan yang sama. Hal tersebut sesuai dengan indikator *job enlargement* yaitu tingkat variasi tugas yang berarti pemberian tugas secara horizontal, dimana pekerjaan tambahan itu berada pada tingkat kecakapan dan tanggung jawab yang setara dengan pekerjaan semula yang membuat karyawan mempunyai tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar.

Dengan adanya *job enlargement* yang dialami oleh karyawan, karyawan dapat lebih banyak terlibat dalam suatu pekerjaan karena mereka mengalami penambahan tugas. Namun hal tersebut tidak membuat karyawan menjadi membenci pekerjaannya karena takut pekerjaan tersebut akan menumpuk dan menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Kebalikannya, hal tersebut memicu karyawan untuk *engcraft* pekerjaannya.

Job crafting yang dilakukan karyawan atas adanya *job enlargement* tersebut dapat meningkatkan sumber daya struktural dan sosial mereka. Sumber daya struktural tersebut akan lebih berdampak pada desain pekerjaan karena meningkatkan sumber daya struktural yaitu tentang bagaimana mendapatkan lebih banyak tanggung jawab yang meliputi otonomi dan kemampuan dan pengetahuan tentang pekerjaannya. Hal tersebut dapat mengembangkan kemampuan karyawan, membuat mereka mencoba untuk belajar hal-hal baru dan menggunakan otonomi mereka dalam bekerja. Sedangkan meningkatkan sumber daya sosial berdampak lebih besar pada aspek sosial pekerjaan yaitu memperoleh umpan balik dan pembinaan baik dari atasan maupun rekan kerja dan mencapai tingkat interaksi yang memuaskan yaitu dukungan sosial.

Maka, *job enlargement* yang didapatkan oleh karyawan divisi HCGA dan Keuangan PT Pelindo Marine Service Surabaya yang meliputi indikator variasi tugas dapat meningkatkan *job crafting* mereka yang meliputi peningkatan sumber daya struktural dan sosial mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Berdicchia *et al.*, (2016) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa *job enlargement* berhubungan positif dengan *job crafting*. Konsisten dengan Grant & Ashford (2008) bahwa pekerjaan yang lebih banyak sumber daya dapat mendorong proaktif.

Pengaruh *Job Enlargement* terhadap *Job Crafting* melalui Kompetensi Diri pada PT Pelindo Marine Service Surabaya Divisi HCGA dan Keuangan

Hasil pengujian *path coefficients* dapat diketahui bahwa peran moderasi dari kompetensi diri pada pengaruh *job enlargement* terhadap *job crafting* karyawan sebesar 0,019 dengan *t-statistics* sebesar 0,090 yang mana nilai tersebut kurang dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi diri tidak memperkuat maupun memperlemah hubungan antara *job enlargement* terhadap *job crafting*, sehingga H2 ditolak.

Berdasarkan kategori skor kompetensi diri menunjukkan hasil bahwa 31 responden (88,6%) menyatakan bahwa kompetensi diri pada karyawan divisi HCGA dan Keuangan PT Pelindo Marine Service Surabaya tergolong tinggi. 4 responden (11,4%) menyatakan bahwa kompetensi diri pada PT Pelindo Marine Service Surabaya tergolong sedang. Berdasarkan hasil tersebut, kompetensi diri sebagian besar berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan bahwa kompetensi diri pada karyawan divisi HCGA dan Keuangan PT Pelindo Marine Service Surabaya sudah diterapkan dengan baik.

Berdicchia *et al.*, (2016) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kompetensi diri tidak ditemukan memoderasi antara *job enlargement* dan peningkatan sumber daya struktural. Dalam hal tersebut, peningkatan sumber daya struktural merupakan salah satu indikator dari *job crafting*. Sumber daya struktural meliputi otonomi, tanggung jawab serta kemampuan dan pengetahuan tentang pekerjaan. Penjelasan akanhal tersebut dapat ditemukan bahwasannya kebutuhan akan kompetensi itu bervariasi pada berbagai tingkat kompetensi diri dan bahkan keahlian pribadi setiap individu itu berbeda.

Wrzesniewski *et al.*, (2014) juga berpendapat bahwa "motivasi untuk menciptakan pekerjaan itu paling sering terjadi akibat situasi di mana karyawan merasa bahwa kebutuhan mereka tidak terpenuhi dalam pekerjaan mereka seperti yang saat ini dirancang". Dengan demikian, penelitian tersebut dapat mengimbangi efek moderasi positif yang telah hipotesiskan.

Jika dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan divisi HCGA dan Keuangan PT Pelindo Marine Service Surabaya masih ada pekerja yang mempersepsikan kompetensi diri mereka masih merasa rendah. Dengan itu mereka akan merasakan kebutuhan yang relatif lebih banyak untuk kompetensi mereka. Akibatnya, timbul motivasi yang lebih kuat untuk memenuhi kebutuhan mereka dengan mencari sumber daya struktural. Dalam hal ini meliputi otonomi dan tanggung jawab.

KESIMPULAN

Job Enlargement berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job crafting* pada karyawan divisi HCGA dan Keuangan PT Pelindo Marine Service Surabaya yang artinya apabila *job enlargement* tinggi maka *job crafting* juga tinggi, begitu pun sebaliknya.

Tidak terbukti kompetensi diri memiliki peran moderasi antara *job enlargement* terhadap *job crafting* pada karyawan divisi HCGA dan Keuangan PT Pelindo Marine Service Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi diri tidak memperkuat atau memperlemah hubungan antara *job enlargement* terhadap *job crafting* karyawan.

Peneliti berharap agar dipertahankannya inisiatif *mengcraft* pekerjaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan dengan diterapkannya *job crafting* pada pekerjaannya dapat memudahkan dan mempercepat penyelesaian pekerjaan tersebut. Hal lain juga dapat meminimalisir kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Selain itu, peneliti berharap perlu ditingkatkannya kompetensi diri karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan keahlian pribadi dan pengalaman otonomi karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu mengenai nilai *R-Square* hanya 22,8% saja, di mana penggunaan variabel independen hanya satu variabel mempengaruhi variabel dependen yaitu *job enlargement* yang mempengaruhi *job crafting*. Oleh karena itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang mampu meningkatkan *job crafting*, yaitu variabel *self efficacy* dan *job demands*.

DAFTAR PUSTAKA

- Lely Nugrawati & Dwiarko Nugrohoseno. Peran Kompetensi Diri Antara *Job Enlargement* terhadap *Job Crafting*
- Berdicchia, Domenico, Francesco Nicolli, and Giovanni Masino. 2016. "Job Enlargement, Job Crafting and The Moderating Role of Self Competence." *Journal of Managerial Psychology* 31(2).
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Grant, Adam M. and Susan J. Ashford. 2008. "The Dynamics of Proactivity at Work." *Journal of Organizational Behavior* 28:3–34.
- Mathis, Robert L. dan J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Parker, Sharon K. 1998. "Enhancing Role Breadth Self-Efficacy : The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions." *Journal of Applied Psychology* 83(6):835–52.
- Pinasti, Tyas Tunjung. 2015. "Pengaruh Pelatihan Self Leadership Terhadap Peningkatan Job Crafting Pada Wiraniaga Auto 2000 Surabaya." Magister Psikologi Pofesi Universitas Surabaya.
- PT Pelindo Marine Service Surabaya. 2019. "PT PMS." *PT PMS*. Retrieved (<http://www.pelindomarine.com/>).
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif (Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17)*. 1st ed. edited by F. Hutari. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru: CAPS.
- Tafarodi, R. W. and W. B. Swann Jr. 2001. "Two-Dimensional Self-Esteem : Theory and Measurement." *Journal of Personality and Individual Differences* 31:653–73.
- Tims, Maria. 2012. "Proactive Personality and Job Performance : The Role of Job Crafting and Work Engagement." *The Tavistock Institute* (July 2014).
- Tims, Maria, Arnold B. Bakker, and Daantje Derks. 2015. "Job Crafting and Job Performance : A Longitudinal Study Job Crafting and Job Performance : A Longitudinal Study." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 24(6):9114–9928.
- Tims, Maria, Arnold B. Bakker, and Maria Tims. 2010a. "Job Crafting : Towards A New Model of Individual Job Redesign." *Journal of Industrial Psychology* 36(2):12–21.
- Tornau, Katharina and Michael Frese. 2012. "Construct Clean-Up in Proactivity Research : A Meta-Analysis on the Nomological Net of Work-Related Proactivity Concepts and Their Incremental Validities." *Applied Psychology : An International Review*.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. 5th ed. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wrzesniewski, Amy and Jane E. Dutton. 2014. "Crafting a Job : Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work Crafting a Job : Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work." (April 2001).