

**PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* YANG DIMEDIASI
OLEH *PERSON-JOB FIT* PADA PEGAWAI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program
Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang*



OLEH

VANESSA YULIANI
NIM:2019/19059213

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2023**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang

**PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* YANG
DIMEDIASI OLEH *PERSON-JOB FIT* PADA PEGAWAI DINAS KELAUTAN
DAN PERIKANAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Vanessa Yuliani
NIM/TM : 19059213/2019
Departemen : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

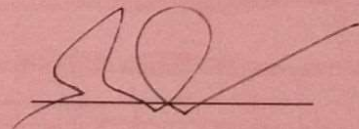
Padang, Agustus 2023

TIM PENGUJI

TANDA TANGAN

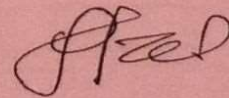
Okki Trinanda, SE, MM

(Ketua)



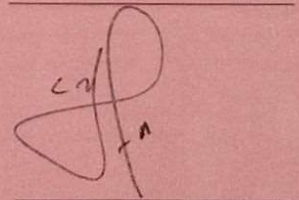
Dr. Syahrizal, M.Si

(Penguji)



Chichi Andriani, SE, MM

(Penguji)



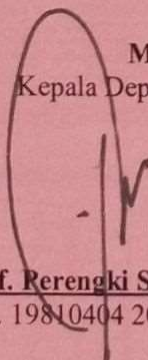
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* YANG
DIMEDIASI OLEH *PERSON-JOB FIT* PADA PEGAWAI DINAS KELAUTAN
DAN PERIKANAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

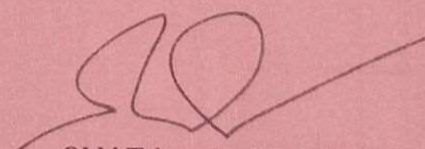
Nama : Vanessa Yuliani
NIM/TM : 19059213/2019
Departemen : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, Agustus 2023

Mengetahui
Kepala Departemen Manajemen


Prof. Rerengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D
NIP. 19810404 200501 1 002

Disetujui Oleh:
Pembimbing


Okki Trinanda, SE, MM
NIP. 19831012 201504 1 001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vanessa Yuliani
Nim/Tahun Masuk : 19059213/2019
Tempat/Tanggal Lahir : Payakumbuh / 08-07-2000
Departemen/Keahlian : Manajemen/Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
No HP : 082391236835
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* yang Dimediasi oleh *Person-Job Fit* pada Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang maupun program perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Agustus 2023

Yang menyatakan



Vanessa Yuliani
NIM. 19059213

ABSTRAK

Vanessa Yuliani
(2019/19059213) : **Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* yang Dimediasi oleh *Person-Job Fit* pada Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat**

Dosen Pembimbing : **Okki Trinanda, S.E,M.M**

Tujuan- Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. (2) Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Person-Job Fit* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. (3) Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Work Engagement* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. (4) Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* yang dimediasi oleh *Person-Job Fit* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat.

Metodologi- Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 92 pegawai. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan *total sampling* sehingga sampel berjumlah sama dengan populasi yaitu berjumlah 92 orang. Teknik analisis yang digunakan *software SmartPLS 4*.

Hasil- Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Job Crafting* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. (2) *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Person-Job Fit* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. (3) *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. (4) *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* yang dimediasi oleh *Person-Job Fit* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci: *Job Crafting, Work Engagement, Person-Job fit*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* yang Dimediasi oleh *Person-Job Fit* pada Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penulisan dana penelitian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Okki Trinanda, S.E,M.M selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Chichi Andriani, S.E,M.M selaku penguji 1 yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si selaku penguji 2 yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
4. Bapak Prof. Ganefri, Ph, D selaku Rektorat Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Prof. Parengki Susanto, S.E, M.Sc, Ph.D selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan saran dan arahan selama masa perkuliahan.

6. Bapak Prof. Parengki Susanto, S.E, M.Sc, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Bapak Prof. Parengki Susanto, S.E, M.Sc, Ph.D dan Ibu Yuki Fitri, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultasn Ekonomi Universitas Negeri Padang.
8. Bapak Supan Weri Munandar, A.Md selaku tata usaha jurusan Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
9. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telag memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
11. Seluruh staf dan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.
12. Teristimewa kedua orang tua tercinta Ayahanda Yardi dan Ibunda Ardelita, skripsi ini seutuhnya saya persembahkan kepada kedua orang tua saya. Terimakasih atas cinta, do'a, dorongan dan semangat yang luar biasa sehingga penulis dapat meraih semua ini.
13. Kakak Anggi Nurwahyudi, S.E, Kakak Bayudi Ramadani, S.T, dan Kakak Anggelin Wulandari, S.P, yang selalu memberikan semangat yang luar

biasa, support serta memberikan arahan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

14. Teman-teman Manajemen 2019, Pusat Pengembangan Ilmiah dan Penelitian Mahasiswa, dan Generasi Baru Indonesia yang tidak dapat penulis tuliskan namanya satu persatu.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Padang, Juni 2023

Vanessa Yuliani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
G. Kontribusi Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORI	13
A. Kajian Teori	13
1. <i>Job Demands-Resources Theory (JD-R)</i>	13
2. <i>Work Engagement</i>	16
3. <i>Job Crafting</i>	21
4. <i>Person-Job Fit</i>	24
5. Hubungan Antar Variabel	27
B. Penelitian yang Relevan.....	32
C. Kerangka Konseptual	33
D. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	35

A. Jenis Penelitian.....	35
B. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
D. Populasi Dan Sampel Penelitian	37
1. Populasi	37
2. Sampel.....	38
E. Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data.....	39
1. Analisis Deskriptif.....	40
2. Analisis Statistik Inferensial.....	41
3. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	43
4. Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	46
5. Pengujian Hipotesis.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
1. Sejarah Singkat Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat	48
2. Visi dan Misi	49
B. Hasil Penelitian	50
1. Deskripsi Responden.....	50
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	53
C. Analisis Output PLS (Statistik Inferensial).....	59
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	59

2. Pengukuran Model Struktural (Inner Model).....	62
3. Pengujian Hipotesis.....	62
4. Pembahasan.....	68
BAB V PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75
C. Keterbatasan.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera barat	4
Tabel 2. Rekapitulasi Lulusan dan Bidang Karyawan	7
Tabel 3. Penelitian Terdahulu	30
Tabel 4. Operasional Variabel.....	36
Tabel 5. Rekapitulasi Jumlah Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.....	38
Tabel 6. Daftar Skor Setiap Pertanyaan	39
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	51
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	51
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 12. Distribusi Frekuensi <i>Job Crafting</i>	54
Tabel 13. Distribusi Frekuensi <i>Work Engagement</i>	56
Tabel 14. Distribusi Frekuensi <i>Person-Job Fit</i>	58
Tabel 15. Hasil Analisis <i>Square Root Of Average (AVE)</i>	61
Tabel 16. Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	61
Tabel 17. Hasil Analisis <i>R-Square</i>	62
Tabel 18. Hasil <i>Path Coefficients</i> Metode PLS Pengaruh Langsung	63
Tabel 19. Perhitungan Keefisien Variabel Tidak Langsung.....	65
Tabel 20. Pengaruh Total	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	15
Gambar 2. Kerangka Konseptual	33
Gambar 3. Outer Model	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Observasi Awal	87
Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian.....	88
Lampiran 3 : Kuesioner Penellitian.....	89
Lampiran 4 : Karakteristik Responden.....	90
Lampiran 5 : Distribusi Frekuensi Variabel	91
Lampiran 6 : Outer Model.....	93
Lampiran 7 : <i>Outer Loading</i>	94
Lampiran 8 : <i>Cross Loading</i>	95
Lampiran 9 : Hasil Uji PLS	96
Lampiran 10 : Tabulasi Penelitian.....	97

BABI PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting dan mempengaruhi produktivitas serta mampu berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin berkembangnya sumber daya manusia yang ada di perusahaan, maka akan menumbuhkan kinerja yang baik. Dalam mencapai kinerja karyawan yang baik, maka diperlukan adanya pemberdayaan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sunyoto (2012) mendefinisikan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Untuk mengelola perusahaan dengan baik maka diperlukan sumber daya manusia yang kompetitif dan berdaya saing. Peran individu karyawan merupakan faktor penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga organisasi di era sekarang terus berupaya untuk mengoptimalkan, meningkatkan, dan mencari cara agar karyawannya bekerja secara proaktif dan bagaimana mereka menikmati setiap pekerjaannya. Oleh karena itu, agar karyawan dapat menikmati pekerjaannya maka perusahaan harus mampu memberikan sumber daya pekerjaan agar karyawan lebih *engaged* pada pekerjaannya atau dapat menciptakan *Work Engagement*.

Work engagement yang dimiliki oleh karyawan untuk membantu perusahaan di dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Gupta dan

Shaheen, 2017). *Work engagement* adalah keinginan karyawan bekerja secara antusias dan penuh tanggung jawab di perusahaan (Sandhya & M M, Sulphrey, 2021). Sebagaimana yang dijelaskan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2001, hal. 4) terdapat beberapa indikator *work engagement*, yaitu: yang pertama *vigor* (semangat), dicirikan oleh tingkat energi dan daya tahan mental yang tinggi saat bekerja, yang kedua dedikasi, mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang dan mengalami rasa signifikansi, antusiasme dan tantangan, dan yang ketiga *absorption* (penyerapan), seseorang yang penuh dengan konsentrasi dan serius dalam pekerjaannya sehingga lupa akan waktu dan sulit dalam meninggalkan pekerjaannya. Ketiga aspek ini lah dapat dilihat bagaimana tingkat *Work Engagement* didalam suatu organisasi.

Perasaan terikat (*engaged*) pada karyawan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan. Jika karyawan sudah terikat (*engaged*) dengan suatu perusahaan maka karyawan akan memiliki perilaku yang menunjukkan kesadaran terhadap bisnis perusahaan seperti ia akan merasa fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dan juga karyawan mampu untuk mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja (Federman, 2009).

Adanya *Work Engagement* yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku negatif misalnya mengabaikan pekerjaan sehingga meninggalkan jam kerja, membolos, telat masuk kerja, telat mengumpulkan laporan kerja dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan

bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai work engagement (keterikatan kerja) yang tinggi, karena selain terhindar perilaku negatif terhadap pekerjaan, karyawan tersebut juga harus bersedia bekerja secara maksimal. Dengan adanya engagement akan menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kepuasan pelanggan, produktivitas hingga profitabilitas. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya work engagement yang tinggi. Hal ini diungkapkan pula oleh Robinson et al (dikutip oleh Little, 2006) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam perusahaannya untuk keuntungan perusahaan (Ramadhan & Sembiring, 2014).

Hanya saja, kenyataan yang terjadi di sebuah perusahaan bahwa tidak semua karyawan mempunyai *Work Engagement* yang tinggi, seperti yang terjadi di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat bahwa telah ada indikasi-indikasi kalau *engagement* di antara karyawannya rendah. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat, penulis melihat adanya indikasi permasalahan yang mencerminkan kurangnya *Work Engagemenet* yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi absensi pegawai selama 1 tahun terakhir yaitu pada bulan Januari-Desember 2022.

Tabel 1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan
Provinsi Sumatera Barat

Bulan	Jumlah Pegawai yang Pulang Cepat
Januari	57 karyawan
Februari	18 karyawan
Maret	15 karyawan
April	14 Karyawan
Mei	15 Karyawan
Juni	17 karyawan
Juli	18 karyawan
Agustus	14 karyawan
September	18 Karyawan
Oktober	14 karyawan
November	18 Karyawan
Desember	54 karyawan

Sumber : Data Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat

Berdasarkan rekapitulasi absensi pada tabel diatas yang terdiri dari angka pulang cepat. Dari rekapitulasi tersebut dapat dilihat bahwa *Work Engagement* karyawan masih rendah, yang dapat dilihat dari aspek vigor, dimana karyawan memiliki *Work Engagement* yang tinggi mereka tidak akan langsung pulang ketika jam kerja berakhir (Bowles & Cooper, 2009).

Fenomena lain yang terkait dengan rendahnya *Work Engagement* pada pegawai diperoleh dari wawancara dengan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Yang mana narasumber menjelaskan bahwa terdapat beberapa pegawai yang mulai sering mengabaikan pekerjaan sehingga meninggalkan jam kerja dan terlambat masuk kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat kurang bertanggung jawab dan kurang peduli terhadap pekerjaannya secara personal. Oleh karena itu

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat harus menjalankan strategi yang tentunya dapat meningkatkan *Work Engagement*.

Untuk meningkatkan *Work Engagement* pada karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*. Bakker & Leiter, (2010) mengemukakan dalam teori JDR bahwa *Work Engagement* dipengaruhi oleh *Job Demand* dan *Job Resources*. Tims et al, (2012) menyatakan bahwa *Job Crafting* dapat menyeimbangkan *Job Demand* dan *Job Resources*. Melalui perilaku *Job Crafting* karyawan berupaya untuk merancang dan meningkatkan *Job Resources* di lingkungan kerja. Dan Van Wingerden *et al.*, (2015) juga mengemukakan bahwa *Job Crafting* pada karyawan dapat membuat pekerjaan karyawan menghasilkan lebih banyak *job resources* sehingga mengalami peningkatan *Work Engagement*. Maka dengan hal ini untuk meningkatkan *Work Engagement* pada karyawan diperlukan *Job Crafting* yang tinggi.

Namun, pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat diindikasikan bahwa masih kurangnya *Job Crafting* pada karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Yang mana narasumber menyebutkan bahwa pegawai di instansi ini tidak memiliki otonomi pada pekerjaannya sehingga pegawai di instansi ini melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diperintahkan dan kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja seperti saran dari atasan dan rekan kerja. Agar *Work Engagement* karyawan meningkat maka instansi harus memiliki *Job Crafting* yang tinggi.

Konsep *job crafting* dikemukakan oleh Wrzesniewski dan Dutton (2001). Karyawan yang terlibat dalam perilaku *job crafting* dapat mengubah ruang lingkup, bentuk maupun menambah pekerjaannya (perubahan fisik), bagaimana mereka melihat pekerjaan mereka (perubahan kognitif), dan seberapa sering dan dengan siapa mereka berinteraksi di tempat kerja (perubahan batas relasional pekerjaan mereka; Bakker *et al.*, 2012a; Tims dan Bakker, 2010). Karyawan yang memiliki *job crafting* adalah karyawan yang mengubah setidaknya salah satu elemen desain pekerjaan dan lingkungan sosial tempat mereka bekerja (Lyons, 2008). Sehingga tindakan semacam ini dapat mengubah makna pekerjaan dan identitas kerja karyawan. Dan apabila karyawan mampu menerapkan *job crafting* pada setiap pekerjaan yang dilakukannya, karyawan akan dengan mudah menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut dengan efektif dan efisien atau bahkan bisa memperoleh hasil yang lebih maksimal (Guan & Frenkel, 2018).

Selain itu, 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*. *Person Job Fit* mengacu pada hubungan antara karakteristik karyawan dan karakteristik pekerjaan (Kristof-Brown *et al.*, 2005). *Person-job fit* telah didefinisikan sebagai tingkat kecocokan yang dirasakan antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kebutuhan, nilai, dan persyaratan pekerjaan tertentu atau tugas pekerjaan

seseorang (Shin, 2004). Dan Kristof-Brown *et al.* (2002) dalam (Choi *et al.*, 2017) juga berpendapat bahwa *person-job fit* yang baik terjadi ketika seseorang memiliki kemampuan yang cukup untuk melakukan suatu pekerjaan. Tim *et al.* (2012) merekomendasikan bahwa aktivitas mencari sumber daya pekerjaan dilakukan untuk mencapai *person job fit* dan pekerjaan yang bermakna, yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam pekerjaan dan menyelesaikan tugas dengan energi dan antusiasme. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bohlander & Snell, (2004) terdapat dua indikator dari *Person-Job fit* yaitu *demand-abilities fit* merupakan pengetahuan, kemampuan yang dimiliki oleh pekerja cocok dengan apa yang diperlukan oleh bidang tersebut. Dan *need-supplies fit* merupakan keadaan dimana kebutuhan dari pekerja dan apa yang mereka harapkan tercapai pada saat mereka bekerja.

Maka dengan hal ini, terdapat fenomena dari *Person-Job Fit* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi Lulusan dan Bidang Karyawan

Lulusan	Bidang
Sarjana Ekonomi	Analisis Perlindungan dan Pelestarian Ikan
Sarjana Hukum	1. Bendahara Pengeluaran 2. Verifikator Keuangan 3. Analis Benih 4. Seksi Tata Operasional Pelabuhan
Sarjana Psikologi	Penyusunan Program, Anggaran dan Pelaporan
Sarjana Teknik	Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir Ahli Muda
Sarjana Perikanan	Pengelola Keuangan

Sarjana Ilmu Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesehatan Ikan dan Perikanan 2. Verifikator Keuangan 3. Pengelola Gaji 4. Analis Kenelayanan 5. Analis Pengelolaan Sumber Daya Ikan 6. Analis Kesehatan Ikan dan Lingkungan
---------------------	---

Sumber: Data Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat

Berdasarkan tabel diatas *Person-Job Fit* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat masih tergolong rendah. Yang mana, pada instansi ini rata-rata penempatan pegawai tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari suatu bidang terhadap pekerjaannya. *Person-Job Fit* pada instansi ini dapat dikatakan rendah karena berdasarkan dari aspek *demand-abilities fit* yaitu kemampuan, pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja cocok dengan apa yang diperlukan oleh bidang tersebut. Agar *Person-Job Fit* karyawan meningkat maka instansi harus memiliki *Job Crafting* yang tinggi.

Dengan hal ini menurut Bakker et al, (2012a) ketika karyawan terlibat dalam *Job Crafting*, maka karyawan merasakan pekerjaannya lebih bermakna sehingga dapat meningkatkan *Person-Job Fit* pada karyawan. Tims dan Bakker (2010) juga mengindikasikan bahwa *Job Crafting* dapat meningkatkan *Person-Job Fit*. Selain itu, karyawan yang memiliki *Person Job Fit* yang tinggi maka *Work Engagement* pada karyawan juga akan tinggi. Laschbinger et al, (2006) menyatakan bahwa *Person-Job Fit* berhubungan positif dengan *Work Engagement*. Maslach dan Leiter (2008) menemukan bukti disektor di sektor pendidikan Amerika Utara bahwa kesesuaian antara

Person-Job Fit berhubungan positif dengan *Work Engagement*. Shuck et al (2011) juga menyatakan tentang pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Work Engagement*. Dengan demikian ada hubungan positif antara *Person-Job Fit* dan *Work Engagement*. Kemudian, Chien-Yu Chena et al, (2014) menjelaskan bahwa *Job Crafting* meningkatkan *Person-Job Fit* karyawan, dan meningkatkan *Work Engagement* pada karyawan. Maka dengan hal ini, *Person-Job Fit* memediasi *Job Crafting* pada *Work Engagement*.

Sejalan dengan *Job Demand-Resources Theory* karyawan termotivasi untuk melakukan *Job Crafting* dikarenakan *Job Demand* karyawan yang tinggi. Dan *Job Crafting* dapat menyeimbangkan *Job Demand* dengan *Job Resources*, *Job Resources* dilakukan untuk mencapai *Person-Job Fit* dan pekerjaan bermakna. Sehingga akan mendorong karyawan meningkatkan *Work Engagement* mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik meneliti lebih lanjut tentang pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat dengan judul **“Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* yang Dimediasi oleh *Person Job Fit* pada Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan tersebut, maka masalah yang diidentifikasi oleh peneliti yaitu:

1. Rendahnya *work engagement* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat
2. Rendahnya *job crafting* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat
3. Rendahnya *person job fit* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, pembahasan mengenai penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *person job fit* pada karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran fenomena masalah yang ada pada latar belakang maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat?
2. Sejauh mana pengaruh *job crafting* terhadap *person job fit* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat?
3. Sejauh mana pengaruh *person job fit* terhadap *work engagement* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat?
4. Sejauh mana pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *person job fit* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pada karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat
2. Untuk menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *person job fit* pada karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat
3. Untuk menganalisis pengaruh *person job fit* terhadap *work engagement* pada karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat
4. Untuk menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *person job fit* pada karyawan Dinas Kelautan Dan Perikanan Sumatera Barat

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan sumbangan pikiran dalam praktek pekerjaan dan upaya peningkatan *work engagement* pada karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat.

G. Kontribusi Penelitian

1. Bagi Karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan dalam penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan pembandingan penelitian sejenis.