



Pengaruh Kepribadian Pegawai terhadap Kebosanan Kerja dengan *Job Crafting* sebagai Pemediasi di PT. PLN Bengkalis

Sudirman^{1*}, Agus Seswandi¹, Hadiyati¹

¹Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, 28266 Indonesia

Corresponding Author: sudirman@gmail.com

Info Artikel

Kata Kunci:
Kepribadian pegawai,
Kebosanan kerja,
Job-crafting,

Diterima:
15 Maret 2024
Disetujui :
24 April 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan mekanisme yang mendasari hubungan antara kepribadian pegawai dan kebosanan kerja melalui variabel *job-crafting*. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN Bengkalis, Kabupaten Bengkalis yang dimana data diambil dari karyawan PT. PLN Bengkalis tersebut. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 200 sebagai sampel. Teknik analisis data berupa analisis deskriptif, uji validitas konvergen, diskriminan, dan uji reliabilitas pada analisis SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 4 dari 5 kepribadian pegawai, yaitu *extroversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *emotional stability*, berpengaruh positif terhadap kebosanan kerja dan 1 dari 5 dari kepribadian pegawai, yaitu *openness to experience*, secara khusus penelitian ini bertentangan dengan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu sebuah fenomena dengan menemukan bahwa *job-crafting* tidak memediasi hubungan antara kepribadian pegawai dan kebosanan kerja.

1. LATAR BELAKANG

Dalam organisasi ada beberapa hal yang dapat mendorong tercapainya suatu tujuan dalam organisasi jangka pendek maupun jangka panjang, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang terkait pada organisasi tersebut. SDM merupakan faktor paling utama, dengan adanya SDM bermutu dalam organisasi maka dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja. Dunia kerja saat ini menginginkan karyawan bersifat fleksibel yang artinya karyawan tersebut harus mampu bekerja sesuai dengan tuntutan perkembangan, bahkan melebihi apa yang diinginkan organisasi seperti *job crafting*. *Job crafting* didefinisikan sebagai perubahan perilaku yang dimulai diri karyawan itu sendiri dengan tujuan untuk menyelaraskan pekerjaan mereka dengan preferensi, motif dan hasrat mereka sendiri (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Namun, dalam melakukan pekerjaan, ada kalanya seorang karyawan merasa jenuh atau bosan, yang disebabkan oleh timbulnya rasa kebosanan kerja dan kelelahan (Sedarmayanti, 2009).

Kebosanan adalah hal yang umum terjadi bagi banyak orang di dalam kehidupan. Meski begitu, literatur-literatur mengenai definisi yang berlaku umum dari kebosanan tampaknya belum ada, namun beberapa ahli telah mengungkapkan pemahaman mereka sendiri tentang kebosanan. George dalam Kelana, (2009) menyatakan bahwa OCB penting bagi keberhasilan sebuah organisasi organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja, maka pimpinan organisasi perlu memahami karakter kepribadian para karyawannya dengan mengenal dan memahami dimensi kepribadian.

Kepribadian merupakan refleksi diri seseorang yang terbentuk karena pengaruh lingkungan ataupun sosial yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari. salah satu pembentuk kepribadian seseorang itu adalah Faktor keturunan dan faktor lingkungan di mana orang tersebut tinggal dan bersosialisasi. Menurut Sambung & Iring (2014) kepribadian adalah cara seseorang merespon sesuatu yang terjadi, bersifat unik, dinamis, yang merupakan hasil interaksi fisik/genetik, *environment*, *emotional*, *cognition*, serta menunjukkan cara individu dalam mengelola (management) waktunya. Secara umum kepribadian (*personality*) adalah satu pola watak (*traits*) yang relatif permanen, dan sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang (Feist & Gregory, 2006). Kepribadian merupakan salah satu faktor penentu perilaku seseorang (Rizal & Handayani, 2021). Individu yang memiliki kepribadian yang baik akan memiliki perilaku yang baik, begitu juga sebaliknya, individu yang memiliki kepribadian yang buruk cenderung akan memiliki perilaku yang buruk pula. Menurut Muhammad (2002), mengenal kepribadian pekerja sesungguhnya membantu manajemen dalam membuat keputusan yang relevan dengan keadaan karyawan.

Menurut Ivancevich *et al.* (2007) mengatakan bahwa *conscientiousness* adalah kecenderungan seseorang untuk dapat diandalkan, terorganisir, menyeluruh dan bertanggungjawab. Individu yang memiliki tingkat kesungguhan yang tinggi cenderung tekun, bekerja keras, senang mencapai dan menyelesaikan berbagai hal. Begitu sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kesungguhan atau kehati-hatian yang rendah cenderung jorok, ceroboh, tidak efisien dan bahkan malas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *conscientiousness* (kesungguhan / sifat berhati-hati) adalah kecenderungan seseorang untuk bertanggung jawab dan dapat diandalkan.

Menurut Ivancevich *et al.* (2007), mengatakan bahwa *emotional stability* adalah kecenderungan seseorang mengalami keadaan emosi yang positif seperti merasa aman secara psikologis tenang dan santai. Sedangkan menurut pendapat Colquitt, LePine dan Wesson (2017) berpendapat bahwa *Openness to experience* adalah orang yang ingin tahu, memiliki imajinatif dan kreatif, rumit, halus serta moderen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Openness to experience* adalah kecenderungan seseorang untuk merefleksikan sejauh mana individu memiliki minat yang luas terhadap hal-hal yang baru.

Beberapa faktor yang menjadi penyebab kebosanan dalam bekerja, yaitu beban kerja, shift kerja, jam kerja, rutinitas, kompleksitas pekerjaan dan Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan keterampilan. Untuk mengurangi terjadinya kebosanan dalam pekerjaan dipengaruhi oleh penguasaan sistem kerja, persyaratan jabatan (*job specification*), uraian kerja (*job description*), dan ketersediaan peralatan yang sesuai dengan lingkungan kerja (Hurrell, 1988). Ada banyak hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi kebosanan dan kejenuhan kerja yang akan dialami oleh karyawan demi keunggulan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan fenomena, research gap dan hasil penelitian sebelumnya yang sudah dipaparkan di atas, peneliti akan meneliti lebih dalam penelitian ini dengan judul mengambil judul “Pengaruh kepribadian pegawai terhadap kebosanan kerja dengan *job crafting* sebagai pemediasi”. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan mekanisme yang mendasari hubungan antara Kepribadian Pegawai dan kebosanan kerja melalui variabel *job-crafting*.

2. METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Agustus – September 2022 bertempat di PT. PLN Bengkalis.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel. Penggunaan pendekatan penelitian bertujuan untuk membantu peneliti dalam mengevaluasi sejauh mana data yang dihasilkan melalui metode tertentu valid dan benar-benar merefleksikan realitas yang ada. Adapun metode yang digunakan adalah survei. Jumlah populasi penelitian ini sekaligus

dijadikan sampel, dengan jumlah 100 karyawan pada PT. PLN Bengkalis dari 145 populasi yang diambil dari karyawan PLN Bengkalis di Kantor utama dan lapangan di Jalan Antara dan Jalan Hangtuah Bengkalis. Jenis dan sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pola kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Semua kuesioner dikumpulkan dan digunakan untuk melakukan analisis data. Data yang dikumpulkan tersebut dimasukkan ke software SmartPLS. Data tersebut diperiksa ulang untuk konsistensi sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam memasukkan dalam data. Data dianalisis statistik deskriptif menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis statistik deskriptif menampilkan data hasil penelitian dalam bentuk rerata skor. Analisis inferensial menggunakan Teknik analisis PLS-SEM (*Partial Least Squares–Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 0.5.

Analisa Data

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek tertentu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis pengaruh langsung Extroversion terhadap job crafting dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

	Model 1 = Efek Langsung spesifik	Sampel asli (O)	(P values)
Extroversion -> Kebosanan Kerja		1.740	0.000
Agreeableness -> Kebosanan Kerja		-0.853	0.002
Conscientiousness -> Kebosanan Kerja		0.895	0.018
Emotional stability -> Kebosanan Kerja		-0.966	0.031
Openness to experience -> Kebosanan Kerja		0.030	0.351
Extroversion -> Job crafting		0.319	0.719
Agreeableness -> Job crafting		-0.560	0.489
Conscientiousness -> Job crafting		-0.494	0.680
Emotional stability -> Job crafting		0.014	0.992
Openness to experience -> Job crafting		0.473	0.000
Job Crafting ->Kebosanan Kerja		0.011	0.435
	Model 1 = Efek Langsung spesifik		
Extroversion -> Job crafting -> Kebosanan Kerja		0.003	0.628
Agreeableness -> Job crafting -> Kebosanan Kerja		-0.006	0.528
Conscientiousness -> Job crafting -> Kebosanan Kerja		-0.005	0.704
Emotional stability-> Job crafting -> Kebosanan Kerja		0.000	0.988
Openness to experience -> Job crafting -> Kebosanan Kerja		0.005	0.457

Pengaruh Extroversion terhadap Kebosanan Kerja dan Job-Crafting

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada (H1) berpengaruh positif yang signifikan antara Extroversion terhadap kebosanan kerja pada PT. PLN Bengkalis di bagian kantor PLN Bengkalis maupun lapangan. Baik itu kantor utama di Jalan Antara Kec. Bengkalis maupun kantor di Jalan Hangtuah Bengkalis-Riau. Kemudian penelitian ini juga menunjukkan bahwa pada (H6) tidak

berpengaruh yang signifikan antara *extroversion* terhadap *job-crafting* pada PT. PLN Bengkalis di bagian kantor PLN Bengkalis maupun lapangan. Temuan ini membuktikan prediksi hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu pengaruh langsung *extroversion* terhadap kebosanan kerja pada kantor PLN Bengkalis-Riau dan hipotesis ketujuh yaitu pengaruh langsung *extroversion* terhadap *job-crafting* pada kantor PLN Bengkalis-Riau.

Kepribadian merupakan refleksi diri seseorang yang terbentuk karena pengaruh lingkungan ataupun sosial yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari. salah satu pembentuk kepribadian seseorang itu adalah Faktor keturunan dan faktor lingkungan dimana orang tersebut tinggal dan bersosialisasi. Menurut Sambung & Iring (2014), kepribadian adalah cara seseorang merespon sesuatu yang terjadi, bersifat unik, dinamis, yang merupakan hasil interaksi fisik/genetik, *environment*, *emotional*, *cognition*, serta menunjukkan cara individu dalam mengelola (management) waktunya.

Extroversion merupakan salah satu dari the *big five personality*, yang menggambarkan seorang individu yang suka bersosialisasi. Karakter dari seorang individu disini ialah yang suka bersosialisasi iakan sangat mudah mengerjakan pekerjaan dengan cara berkelompok. Colquitt et al. (2017) berpendapat bahwa, ekstraversi merupakan orang yang banyak bicara, semangat dan penuh kasih, tegas, ramah, dominan dan berani.

Korelasi antara kepribadian proaktif dengan *job crafting* dengan koefisiensi korelasi (r_{xy}) 0,688 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), berarti terdapat korelasi yang positif antara kepribadian proaktif dengan *job crafting*. Menurut Elanain (2007) kepribadian juga memiliki peran penting dalam mendorong timbulnya OCB, ini ditunjukkan dari sikap kepribadian yang terbuka dan emosional yang stabil dari karyawan tersebut, maka karyawan tersebut pasti memiliki OCB yang kuat terhadap tempat kerjanya.

Pengaruh Agreeableness terhadap Kebosanan Kerja dan Job-Crafting

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara Agreeableness terhadap kebosanan kerja pada PT. PLN Bengkalis khususnya di bagian kantor PLN Bengkalis. Baik itu kantor utama di Jalan antara Kec. Bengkalis maupun kantor di Jalan Hangtuah Bengkalis-Riau. Kemudian penelitian ini juga menunjukkan bahwa pada (H7) tidak berpengaruh yang signifikan antara *agreeableness* terhadap *job crafting*. Temuan ini membuktikan prediksi hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu pengaruh langsung *agreeableness* terhadap kebosanan kerja pada kantor PLN Bengkalis-Riau. Dan juga menemukan bahwa pengaruh langsung antara *agreeableness* terhadap *job crafting*.

Agreeableness atau sikap mudah akur atau mudah bersepakat dalam penelitian ini adalah yang dimiliki setia karyawan untuk mudah bersepakat dan juga akur dikalangan rekan kerjanya maupun di masyarakat. individu yang masuk dalam dimensi ini adalah kriteria individu yang rendah hati dan mau menerima saran dari orang lain yang dianggapnya lebih mampu dan lebih benar dari pendapatnya sendiri.

Pengaruh Conscientiousness terhadap Kebosanan Kerja dan Job-Crafting

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara Conscientiousness terhadap kebosanan kerja pada PT. PLN Bengkalis khususnya di bagian kantor PLN Bengkalis. Baik itu kantor utama di Jalan Antara Kec. Bengkalis maupun kantor di Jalan Hangtuah Bengkalis-Riau. Kemudian penelitian ini juga menunjukkan bahwa pada (H8) tidak berpengaruh yang signifikan antara *conscientiousness* terhadap *job crafting*. Temuan ini membuktikan prediksi hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu pengaruh langsung *conscientiousness* terhadap kebosanan kerja dan hipotesis kedelapan pengaruh langsung antara *conscientiousness* terhadap *job crafting* pada kantor PLN Bengkalis-Riau.

Berdasarkan dari pendapat Ivancevich et al. (2007) mengatakan bahwa *conscientiousness* adalah kecenderungan seseorang untuk dapat diandalkan, terorganisir, menyeluruh dan bertanggungjawab. Individu yang memiliki tingkat kesungguhan yang tinggi cenderung tekun, bekerja keras, senang

mencapai dan menyelesaikan berbagai hal. Begitu sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kesungguhan atau kehati-hatian yang rendah cenderung jorok, ceroboh, tidak efisien dan bahkan malas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *conscientiousness* (kesungguhan/sifat berhati-hati) adalah kecenderungan seseorang untuk bertanggung jawab dan dapat diandalkan.

Pengaruh Emotional Stability terhadap Kebosanan Kerja dan Job-Crafting

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara Emotional stability terhadap kebosanan kerja pada PT. PLN Bengkalis khususnya di bagian kantor PLN Bengkalis. Baik itu kantor utama di Jalan Antara Kec. Bengkalis maupun kantor di Jalan Hangtuh Bengkalis-Riau. Kemudian penelitian ini juga menunjukkan bahwa pada (H9) tidak berpengaruh yang signifikan antara *emotional stability* terhadap *job crafting*. Temuan ini membuktikan prediksi hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu pengaruh langsung *emotional stability* terhadap kebosanan kerja. namun hasil penelitian ini juga bertentangan dengan hipotesis sembilan yaitu pengaruh langsung *emotional stability* terhadap *job crafting* tidak berpengaruh secara langsung pada kantor PLN Bengkalis-Riau.

Emotional stability (stabilitas emosional) dimana ini Merupakan dimensi yang memiliki kecenderungan individu mengalami keadaan tenang, aman dan tidak mudah khawatir saat menyelesaikan tugas kerjanya. Menurut pendapat Ivancevich et al. (2007) mengatakan bahwa *emotional stability* adalah kecenderungan seseorang mengalami keadaan emosi yang positif seperti merasa aman secara psikologis tenang dan santai.

Pengaruh Openness to Experience terhadap Kebosanan Kerja dan Job-Crafting

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara *openness to experience* terhadap kebosanan kerja pada PT. PLN Bengkalis khususnya di bagian kantor PLN Bengkalis tidak berpengaruh positif yang signifikan. Namun penelitian ini menemukan pengaruh yang positif dan signifikan pada (H10) antara *openness to experience* terhadap *job crafting*.

Berdasarkan pendapat Ivancevich et al. (2007) mengungkapkan bahwa *openness to experience* adalah suatu kecenderungan individu untuk merefleksikan sejauh mana individu atau seseorang memiliki minat yang luas dan juga bersedia untuk mengambil suatu resiko. Sedangkan menurut pendapat Colquitt et al. (2017) berpendapat bahwa *openness to experience* adalah orang yang ingin tahu, memiliki imajinatif dan kreatif, rumit, halus serta moderen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *openness to experience* adalah kecenderungan seseorang untuk merefleksikan sejauh mana individu memiliki minat yang luas terhadap hal-hal yang baru.

Pengaruh Job Crafting terhadap Kebosanan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Job Crafting terhadap kebosanan kerja pada PT. PLN Bengkalis khususnya di bagian kantor PLN Bengkalis. Temuan ini bertentangan dengan prediksi hipotesis sebelas dalam penelitian, ini yaitu pengaruh langsung Job Crafting terhadap kebosanan kerja pada kantor PLN Bengkalis-Riau.

Adanya perbedaan skor secara signifikan tingkat kebosanan kerja kelompok eksperimen dan kontrol, setelah diberi pelatihan. Artinya, pelatihan *job crafting* merupakan alternatif penting dalam mengatasi kebosanan kerja. Pelatihan merupakan instrumen intervensi yang biasa digunakan para peneliti dalam rangka meningkatkan efektivitas pemberdayaan terutama dimensi human resource (Cummings & Worley, 2015).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Variabel Hasil analisis *extroversion* terhadap kebosanan kerja menunjukkan *extroversion* berpengaruh secara signifikan terhadap kebosanan kerja. Hasil analisis *agreeableness* terhadap kebosanan kerja menunjukkan *Agreeableness* berpengaruh secara signifikan terhadap kebosanan

kerja. Selanjutnya hasil dari penelitian ini menghasilkan signifikansi dan juga tidak signifikan berdasarkan hasil olahan dengan menggunakan smart pls.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J., & Wesson. (2017). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Cummings, T.G., & Worley. (2015). *Organization Development & Change (10th ed.)*. Stamford: Cengage Learning.
- Elanain, H. (2007). Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship?. <http://www.bizsearchpapers.com>. (Diakses tanggal 7 Oktober 2014).
- Feist, J., & Gregory J.F (2006). *Theories of Personality Sixth Edition*. United States: McGraw-Hill Companies. Inc.
- Hurrell, M. (1988). Exposure to Job Stress—a New Psychometric Instrument. *Scand J Work Environ Health*, 14(1): 27-28.
- Ivancevich, J., & Matteson, M.T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania)*, Edisi Tujuh. Erlangga, Jakarta.
- Kelana, L. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Sinergi*, 11(1): 59-75.
- Muhammad, A. (2002). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Amani.
- Rizal, I., & Handayani, B. (2021). Gambaran Kepribadian Gelap (*Dark Triad Personality*) pada Pengguna Media Sosial. *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, 18: 44-53.
- Sambung, R., & Iring. (2014). Pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Komitmen Organisational sebagai Intervening. *Jurnal manajemen dan akuntansi*, 3(1): 1-6.
- Sedarmayanti, A.P.U. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J.E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafter of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2):179-201