

## Efikasi diri dan *job crafting* pada karyawan perhotelan: Menguji peran *person job-fit* sebagai moderator

### *Self-efficacy and job crafting in the hospitality sector: The moderating role of person job-fit*

Maharani Tyas Budi Hapsari

Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said, Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia

E-mail: [maharani.tyas@staff.uinsaid.ac.id](mailto:maharani.tyas@staff.uinsaid.ac.id)

#### Abstract

Global business dynamics demand employees to be proactive and adaptive, but not all individuals are able to adapt optimally. This condition emphasizes the importance of psychological factors and individual-job fit in encouraging adaptive behavior. This study aims to examine the relationship between self-efficacy and job crafting through person-job fit as a moderator. The study participants were 205 hospitality sector workers obtained through purposive sampling technique. This study used three scale instruments: the job crafting scale ( $\alpha = 0.894$ ), the occupational self-efficacy scale ( $\alpha = 0.945$ ), and the person-job fit scale ( $\alpha = 0.889$ ). The research data were analyzed using a moderation test with the help of the Hayes Process program. The findings of this study confirm that self-efficacy is the main psychological factor that directly encourages job crafting. Person-job fit does not significantly moderate the relationship between self-efficacy and job crafting. Hospitality organizations need to prioritize strengthening employee self-confidence through training, coaching, and mentoring to improve proactive work behavior.

**Keywords:** Hospitality Employees; Job crafting; Person-Job Fit; Self-efficacy

#### Abstrak

Dinamika bisnis global menuntut karyawan bersikap proaktif dan adaptif, namun tidak semua individu mampu menyesuaikan diri secara optimal. Kondisi ini menegaskan pentingnya faktor psikologis dan kesesuaian individu dengan pekerjaan dalam mendorong perilaku adaptif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara efikasi diri dengan *job crafting* melalui *person job fit* sebagai moderator. Partisipan penelitian adalah 205 orang tenaga kerja sektor perhotelan yang diperoleh melalui teknik purposive sampling. Penelitian ini menggunakan tiga instrumen skala yaitu skala *job crafting* ( $\alpha = 0,894$ ), skala *occupational self-efficacy* ( $\alpha = 0,945$ ), dan skala *person-job fit* ( $\alpha = 0,889$ ). Data penelitian dianalisis menggunakan uji moderasi dengan bantuan program *Process Hayes*. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa Efikasi diri merupakan faktor psikologis utama yang mendorong *job crafting* secara langsung. *Person job-fit* tidak signifikan memoderasi hubungan antara efikasi diri dengan *job crafting*. Organisasi perhotelan perlu memprioritaskan penguatan keyakinan diri karyawan melalui pelatihan, coaching dan mentoring untuk meningkatkan perilaku kerja proaktif.

**Kata kunci:** Efikasi Diri; Job crafting; Karyawan Perhotelan; Person-Job Fit

Copyright © 2026. Maharani Tyas Budi Hapsari.

Received: 2025-07-01

Revised: 2026-01-26

Accepted: 2026-02-23



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



## Pendahuluan

Karyawan diharapkan mencapai keseimbangan kerja yang optimal, keseimbangan kerja yang optimal akan menciptakan karyawan dengan sumber daya kerja yang meningkat, mencari tantangan baru, serta mengurangi tuntutan hambatan dalam bekerja. Kerangka *job demand resource* (JD-R) menjelaskan bahwa *job crafting* membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan kerja (Bakker & Demerouti, 2014; Tims & Bakker, 2010). *Job crafting* merupakan perilaku proaktif karyawan dalam memodifikasi tugas, relasi kerja maupun cara memaknai pekerjaan agar lebih selaras dengan kemampuan dan kebutuhan pribadi. Konsep *job crafting* menekankan bahwa karyawan bukan sekedar pelaksana desain kerja organisasi melainkan agen aktif yang dapat membentuk ulang pekerjaannya (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Penataan pekerjaan (*job crafting*) ditandai dengan upaya karyawan untuk memodifikasi tanggung jawab pekerjaan atau aspek lain dari pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan kepribadian atau preferensi pribadi mereka. Menurut penelitian Chen, dkk. (2014) organisasi mendapatkan manfaat dari karyawan yang secara sukarela mengubah beberapa elemen lingkungan kerja mereka. *Job crafting* perlu diterapkan sebagai strategi adaptasi karyawan terhadap berbagai tuntutan kerja di lapangan. Namun demikian, beberapa kajian literature review menunjukkan tingkat *job crafting* yang rendah pada karyawan, meskipun *job crating* penting untuk dimiliki. Penelitian di sektor kesehatan di Indonesia yang dilakukan kepada 114 perawat menunjukkan bahwa mayoritas responden sebelum pemberian intervensi menunjukkan skor yang rendah pada dimensi *job crafting*. Dilaporkan sebanyak 67,5% responden memiliki *task crafting* rendah. Lalu 68,4% responden memiliki tingkat *relational crafting* rendah dan 78,1% memiliki *cognitive crafting* rendah. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku proaktif ini masih kurang optimal di lapangan (Roshida dkk., n.d.).

Penelitian yang dilakukan oleh Silapurem dkk. (2024) menunjukkan bahwa *job crafting* cenderung memiliki korelasi yang moderat dengan banyak variabel kerja sehingga menunjukkan variasi tingkat *crafting* yang tidak selalu tinggi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Zhang dkk. (2024) pada 350 perawat di Cina menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada tingkat *job crafting* yang rendah hingga menengah, dimana hanya sekitar 10,5% yang menunjukkan tingkat *job crafting* tinggi. Sebuah studi pada salah satu perusahaan swasta di Jakarta juga menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sebesar 63,6% memiliki tingkat *job crafting* sedang, sebagian besar lainnya memiliki skor dalam kategori rendah. Beberapa temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan *job crafting* belum sepenuhnya optimal pada beberapa organisasi.

Model *Job Demands Resources* (JD-R) menunjukkan bahwa *job crafting* dipengaruhi oleh kombinasi *personal resource*. Efikasi diri termasuk dalam kategori *personal resources* yang dapat berfungsi sebagai prediktor *job crafting* (Nwanzu & Babalola, 2024a). Efikasi diri pada karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas kerja berkontribusi secara langsung pada peningkatan kecocokan individu dengan pekerjaan

yang dialami atau dikenal dengan istilah *person job fit* (Rizal & Pujiyanto, 2024). *Person job fit* dimaknai sebagai kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan. *Person job fit* yang tinggi mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan *job crafting* (Olson & Shultz, 2019). Namun demikian, sebagian besar penelitian dalam kerangka JD-R masih menempatkan *personal resources* sebagai prediktor langsung dari *job crafting* (Demerouti & Bakker, 2011). Se jauh ini literature yang tersedia masih terbatas dalam menjelaskan kondisi kontekstual yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh *personal resources* terhadap *job crafting*. Hal ini berarti bahwa meskipun banyak penelitian yang mengkaji pengaruh *efikasi diri* terhadap *job crafting*, belum banyak penelitian yang menguji dalam kondisi apa pengaruh tersebut menjadi lebih kuat atau lebih lemah.

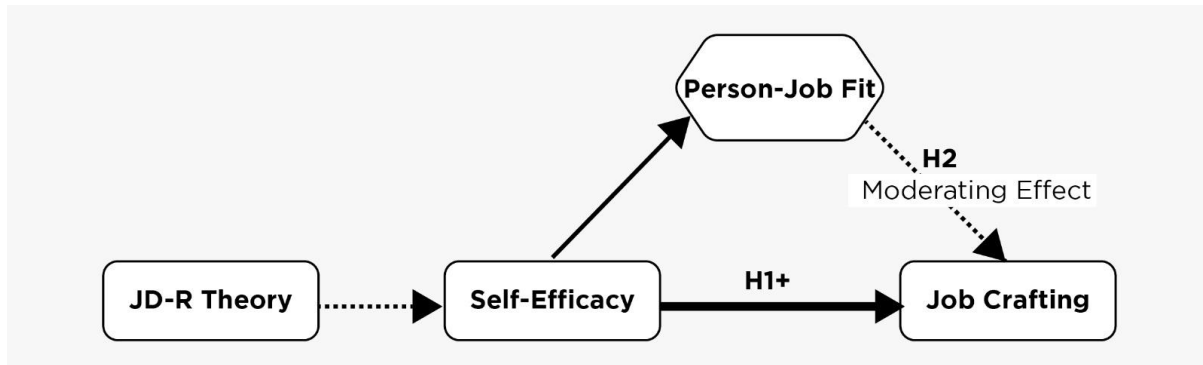
Di sisi lain, penelitian di sektor perhotelan lebih banyak berfokus pada *outcome job crafting*, sementara antesenden psikologis belum banyak dieksplorasi. Penelitian yang dilakukan oleh Teng (2023) menunjukkan bahwa *job crafting* di sektor perhotelan atau restoran muncul sebagai strategi terhadap strategi adaptif dalam menghadapi konflik kerja. Sementara itu *efikasi diri* dipahami sebagai *personal resources* yang penting dalam mendorong perilaku proaktif (Xanthopoulou & Bakker, 2021), tetapi pengaruhnya terhadap *job crafting* tidak selalu konsisten pada berbagai berbagai konteks (Lichtenthaler & Fischbach, 2019). Selain itu, *person job fit* juga lebih sering diposisikan sebagai prediktor atau mediator *outcome* kerja daripada sebagai moderator (Seong dkk., 2012). Dengan demikian, masih terdapat kekosongan empiris dalam menjelaskan bagaimana *occupational* *efikasi diri* dapat mendorong munculnya perilaku *job crafting* khususnya dalam konteks industri perhotelan yang memiliki karakteristik tuntutan layanan dan intensitas interaksi pelanggan yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut: H1: *Efikasi diri* memiliki hubungan positif dengan *job crafting*, H2: *Person job fit* memoderasi hubungan antara *efikasi diri* dan *job crafting* sehingga hubungan tersebut lebih kuat.

## Metode

### Desain

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional eksplanatori untuk menguji model moderasi. *Efikasi diri* diposisikan sebagai prediktor *job crafting* dan *person job fit* sebagai variabel moderator yang dapat memperkuat hubungan tersebut. Desain ini bertujuan untuk memahami bagaimana faktor personal dan situasional berinteraksi dalam memprediksi perilaku *job crafting* karyawan. Analisis data dilakukan dengan bantuan *macro PROCESS* dari Hayes (Model 1), yang memungkinkan pengujian pengaruh langsung secara interaksi antara variabel personal dan situasional dalam memprediksi perilaku proaktif karyawan (Lihat Gambar 1).

**Gambar 1**  
Model Hubungan Antar Variabel



### Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di industri perhotelan. Jumlah populasi secara pasti tidak dapat diidentifikasi karena keterbatasan akses data pada seluruh hotel yang menjadi target penelitian. Oleh karena itu, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah *purposive sampling* yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Partisipan dalam penelitian ini terdiri atas 205 karyawan yang bekerja di industri perhotelan yang terdiri atas 134 laki laki dan 71 perempuan. Berdasarkan usia, responden berada pada rentang usia produktif yaitu 18-55 tahun, dengan mayoritas berada pada kelompok usia 26-35 tahun. Ditinjau dari posisi jabatan, mayoritas responden terdiri atas karyawan pada level staff yaitu sebanyak 90,7%. Selanjutnya, berdasarkan departemen responden berasal dari berbagai unit kerja perhotelan yaitu 34,6% departemen *frontliner*, *house keeping* sebanyak 30,2%, *FnB* sebanyak 13,7%, *back office* sebanyak 9,8%, *engineering* 6,8% dan sisanya 4,9% merupakan departemen marketing.

Ditinjau dari jenjang pendidikan, responden memiliki latar belakang pendidikan yang beragam yaitu 61% memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK/STM, 29,3% pada jenjang diploma dan sisanya 9,8% pada jenjang S1. Selanjutnya, berdasarkan pengalaman kerja, responden mayoritas berada pada rentang masa kerja 1-10 tahun yaitu sebanyak 77,1%. Lebih lanjut, pada masa kerja 11-20 tahun sebanyak 8,3% dan sisanya lebih dari 20 tahun yaitu sebanyak 14,4%.

### Instrumen

Penelitian ini menggunakan tiga skala psikologis yang disajikan secara berurutan, yaitu Skala *Job Crafting*, Skala *Occupational Self-efficacy*, dan Skala *Person-Job Fit*. Seluruh skala menggunakan model respons Likert lima pilihan. Pada pernyataan *favorable*, pemberian skor dilakukan sebagai berikut: Sangat Setuju/Sangat Sesuai/Selalu = 5, Setuju/Sesuai/Sering = 4, Netral/Kadang = 3, Tidak Setuju/Tidak Sesuai/Jarang = 2, dan Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Sesuai/Tidak Pernah = 1. Sementara itu, pada aitem *unfavorabel* pemberian skor dilakukan secara terbalik.

---

Pada awalnya proses uji coba alat ukur dilakukan terhadap 35 karyawan yang memiliki karakteristik serupa dengan partisipan penelitian. Namun, karena keterbatasan jumlah partisipan pada tahap uji coba, analisis validitas dan reliabilitas kembali dilakukan menggunakan data keseluruhan penelitian yang berjumlah 205 responden dengan bantuan program SPSS versi 25 for Windows. Uji reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan teknik *Alpha Cronbach's*. Selain itu, analisis indeks diskriminasi aitem dilakukan untuk memilih aitem yang mampu membedakan karakteristik individu secara memadai, sehingga aitem-aitem tersebut dapat berfungsi secara optimal dalam mengungkap perbedaan individual pada subjek penelitian (Azwar, 2014).

Skala *Job Crafting* dalam penelitian ini mengacu pada skala yang dikembangkan oleh Tims, dkk. (2012) yang terdiri atas 21 aitem. Skala ini digunakan untuk mengukur sejauh mana individu secara proaktif membentuk atau memodifikasi pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya. Uji validitas konstruk terhadap skala ini menunjukkan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) sebesar 0,869 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa skala tersebut valid secara konstruk. Selanjutnya, hasil analisis indeks diskriminasi aitem menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang bergerak dari 0,388 hingga 0,704. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh 17 aitem dinyatakan layak digunakan dalam pengukuran dan tidak terdapat aitem yang gugur. Reliabilitas skala *job crafting* sebesar  $\alpha = 0,894$ .

Skala *Person-Job Fit* dalam penelitian ini mengacu pada skala yang dikembangkan oleh Brkich dkk. (2002) yang terdiri atas 9 aitem. Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Hasil pengujian validitas konstruk menunjukkan nilai KMO-MSA sebesar 0,861 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *person-job fit* memiliki validitas konstruk yang baik. Selanjutnya, hasil analisis indeks diskriminasi aitem menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang bergerak dari 0,420 hingga 0,735. Seluruh 9 aitem dinyatakan memenuhi kriteria dan tidak terdapat aitem yang gugur. Reliabilitas skala *person-job fit* sebesar  $\alpha = 0,889$ .

Skala *Occupational Self-Efficacy* dalam penelitian ini merupakan skala modifikasi dari skala yang dikembangkan oleh Chaudhary (2000) dan terdiri atas 19 aitem favorabel. Skala ini digunakan untuk mengukur keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara efektif. Karena skala ini merupakan skala terjemahan, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas isi dengan melibatkan 15 orang *subject matter expert* yang merupakan mahasiswa Magister Psikologi Profesi. Penilaian dari para ahli dianalisis menggunakan indeks Aiken's V, dengan hasil nilai validitas isi yang bergerak dari 0,70 hingga 0,92. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh 19 aitem memiliki validitas isi yang baik dan tidak terdapat aitem yang gugur.

Selanjutnya dilakukan uji validitas konstruk yang menunjukkan nilai KMO-MSA sebesar 0,947 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala *occupational self-efficacy* valid secara konstruk. Hasil analisis indeks diskriminasi aitem menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang bergerak dari 0,641 hingga 0,776,



dengan jumlah 18 aitem yang memenuhi kriteria. Reliabilitas skala *occupational self-efficacy* sebesar  $\alpha = 0,945$ .

### Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi moderasi dengan bantuan *PROCESS Macro* yang dikembangkan oleh Andrew F. Hayes. Model yang digunakan adalah Model 1 yang bertujuan untuk menguji peran variabel moderator dalam hubungan antara variabel independen dan dependen. Pengujian signifikansi efek moderasi dilakukan dengan merujuk pada koefisien interaksi serta interval kepercayaan berbasis *bootstrapping* sebanyak 5.000 sampel. Efek moderasi dinyatakan signifikan apabila interval kepercayaan tidak melebihi angka 0 (*Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis, Third Edition, n.d.*).

## Hasil

### Data Deskriptif

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa pada *job crafting* dan efikasi diri, skor empirik memiliki nilai yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan skor hipotetik. Hal ini berarti bahwa *job crafting* dan efikasi diri memiliki skor yang lebih tinggi daripada skor yang diasumsikan. Pada variabel *person job fit*, rerata hipotetik memiliki skor yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan rerata skor empirik. Hal ini berarti bahwa variabel *person job fit* memiliki skor lebih rendah daripada skor yang diasumsikan.

**Tabel 1**

Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
		Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
<i>Job crafting</i>	17	17	85	51	11,334	37	78	61.65	8.355
Efikasi diri	18	18	90	54	12	41	90	65.53	9.095
<i>Person job fit</i>	9	9	45	27	6	13	40	26.66	4.218

Keterangan:

Xmin = skor minimum      Mean = rata-rata  
Xmax = skor maksimum      SD = Standart Deviasi

Terdapat tiga kategori skor berbeda yang dipakai dalam riset ini: rendah, sedang, dan tinggi. Bagaimana skor masing-masing skala diklasifikasikan dijelaskan secara rinci pada Tabel 2. Tabel 2 memperlihatkan kategorisasi skor *job crafting*, *person job fit* dan efikasi diri kerja. Berdasarkan kategorisasi skor penelitian memperlihatkan pada terdapat 22 karyawan atau sejumlah 10,7 % karyawan yang memiliki *job crafting* rendah. Selanjutnya terdapat 164 karyawan atau sekitar 80% berada pada kategori *job craftings* sedang. Selain

itu, terdapat 19 karyawan atau sejumlah 9,3% berada pada kategorisasu *job crafting* yang tinggi.

Hasil kategorisasi *person job fit* tampak pada Tabel 2, yang memperlihatkan terdapat 23 karyawan atau 11,2% berada pada kategori rendah. Selain itu, 138 karyawan atau sekitar 67,3% berada dalam kategori sedang. Selanjutnya, 44 karyawan atau sejumlah 21,5% berada dalam kategori tinggi. Adapun kategorisasi efikasi diri terlihat pada Tabel 2, yang memperlihatkan terdapat 27 karyawan atau sejumlah 13,2% berada dalam kategori efikasi diri rendah. Selain itu, 148 karyawan atau sekitar 72,2% berada dalam kategorisasi efikasi diri sedang. Selanjutnya, terdapat 30 karyawan atau sejumlah 14,6% berada dalam kategori efikasi diri tinggi.

**Tabel 2**

Kategorisasi Skor Penelitian Empiris

Karakteristik	Kategori	N	%
<i>Job-Crafting</i>	Rendah	22	10.7
	Sedang	164	80
	Tinggi	19	9.3
<i>Person Job-fit</i>	Rendah	23	11.2
	Sedang	138	67.3
	Tinggi	44	21.5
Efikasi diri	Rendah	27	13.2
	Sedang	148	72.2
	Tinggi	30	14.6

### Uji Normalitas

Hasil menguji normalitas residual memperlihatkan nilai Kolmogorov Smirnov Z sejumlah 0,668 dengan nilai  $p=0,764$  ( $p > 0,05$ ). Hal ini memperlihatkan variabel memiliki distribusi yang normal. Hasil uji linearitas pada variabel efikasi diri dan *job crafting* diperoleh skor *deviation from linearity* sebesar 0,067 ( $p>0,05$ ) yang berarti kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Adapun pengujian linieritas antara variabel *person job fit* dan *job crafting* diperoleh skor *deviation from linearity* sebesar  $p=0,052$  ( $p>0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

Hasil menguji multikolinearitas memperlihatkan nilai *tolerance* dari variabel efikasi diri sebesar 0,840 ( $>0,1$ ) dan nilai VIF 1.190 ( $<10$ ). Selanjutnya nilai *tolerance* dari variabel *person job fit* adalah 0,900 ( $>0,1$ ) dan nilai VIF 1.111 ( $<10$ ). Kemudian, nilai *tolerance* dari hasil kali efikasi diri dan *person job fit* adalah 0,771 900 ( $>0,1$ ) dan nilai VIF 1.297 ( $<10$ ). Hasil pengujian multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak terjadi multikolineritas.

### Uji Hipotesis

Analisis moderasi dilakukan menggunakan *macro PROCESS* Hayes (Model 1) yang merupakan pengembangan dari pendekatan *moderated regression analysis* (MRA). Metode ini memungkinkan pengujian efek kondisional pada berbagai tingkat moderator serta estimasi interval kepercayaan berbasis *bootstrap* sehingga memberikan interpretasi



yang lebih komprehensif terhadap efek moderasi. Penelitian ini menggunakan analisis moderasi dengan pendekatan *PROCESS Macro* versi 5.0. Hasil analisis moderasi disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3**

Hasil Analisis Regresi Moderasi

	$\beta$	SE	t	p	95% CI	
					LL	UL
Constanta	61,670	0,556	110,009	0,000	60,616	62,808
Self efficacy	0,318	0,061	5,174	0,000	0,197	0,439
Person job fit	0,339	0,201	1,690	0,093	-0,056	0,734
Int_1	0,017	0,020	0,834	0,405	-0,023	0,056

Pada Tabel 3, hasil analisis regresi moderasi menunjukkan beberapa temuan. Pertama, *efikasi diri* berpengaruh positif terhadap *job crafting* ( $\beta=0,318$ ,  $SE=0,061$ ,  $p=0,000$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *efikasi diri* secara signifikan meningkatkan *job crafting* pada karyawan perhotelan. Namun, tidak terdapat pengaruh *person job fit* dan *job crafting* ( $\beta=0,339$ ,  $SE=0,201$ ,  $p = 0,093 > 0,05$ ). Dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh *person job fit* terhadap *job crafting* karyawan perhotelan. Selain itu, *person job fit* sebagai variabel moderator tidak berpengaruh signifikan terhadap *efikasi diri* dan *job crafting* pada karyawan perhotelan ( $\beta=0,017$ ,  $SE=0,020$ ,  $p = 0,405 > 0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis tidak terbukti. Nilai p yang tidak signifikan ( $p > 0,05$ ) mengonfirmasi bahwa *person job fit* tidak terbukti sebagai variabel moderator yang memperkuat hubungan antara *efikasi diri* terhadap *job crafting*.

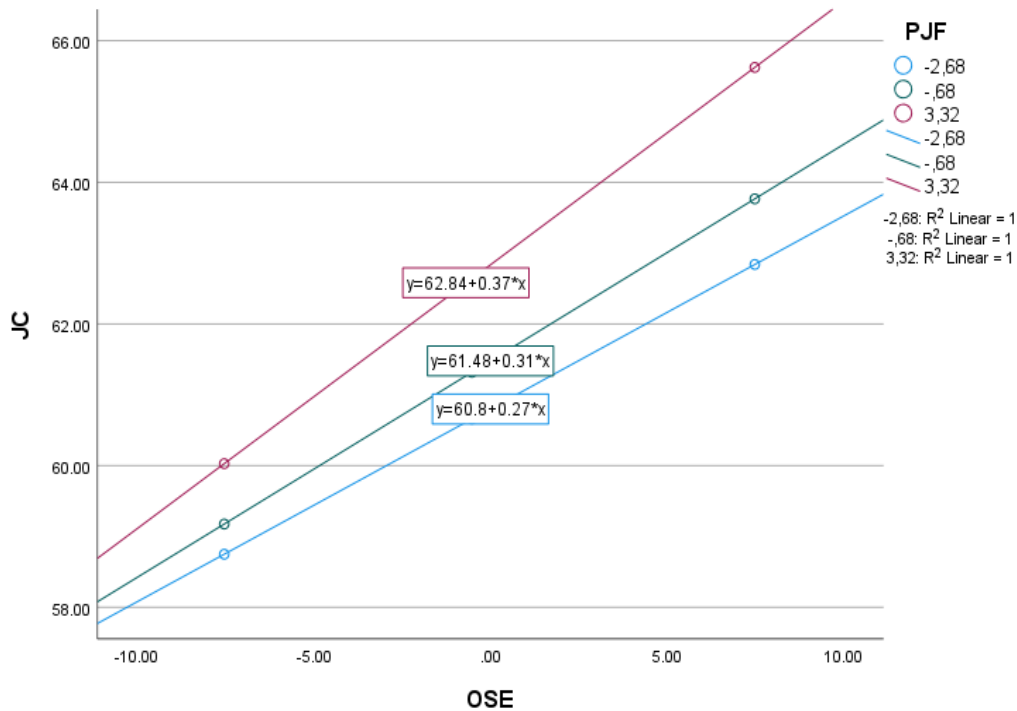
Hasil koefisien determinan dilihat dari  $R^2$  yang menunjukkan besarnya variasi model moderasi regresi pada penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa proporsi varians *job crafting* yang dijelaskan oleh *self efficacy*, *person job fit*, dan interaksi keduanya sebesar 12,2%. Hasil tabel diatas secara visual dapat dijelaskan oleh Gambar 2.

Gambar 2 menunjukkan hubungan antara *efikasi diri* dan *job crafting* pada setiap tingkat *person job fit* pada karyawan perhotelan. Terlihat bahwa peningkatan *efikasi diri* diikuti oleh kenaikan *job crafting*, baik pada karyawan perhotelan yang memiliki *person job fit* rendah, sedang, ataupun tinggi. Gambar tersebut juga menunjukkan pola garis yang hampir sejajar, yang menandakan bahwa kekuatan hubungan anatara *efikasi diri* dan *job crafting* relatif stabil disemua kondisi *person job fit*. Dengan demikian, tingkat *person job fit* pada karyawan perhotelan tidak mengubah pengaruh *efikasi diri* terhadap *job crafting* karyawan.

Tabel 4 memperlihatkan analisis data tambahan yang dilaksanakan untuk mengetahui perbedaan *job crafting* berdasarkan karakteristik demografis karyawan. Hasil uji t-test memperlihatkan tidak terdapat perbedaan kemampuan *job crafting* antara karyawan laki-laki dan Perempuan. Hal ini tampak dari nilai t 0,054 dengan nilai sig. 0,957 ( $p>0,05$ ). Maka dari itu, karyawan laki laki dan perempuan punya kecenderungan yang sama dalam melakukan perilaku *job crafting*. Nilai signifikansi seluruh variabel demografis berada di atas 0,05, sehingga tidak ditemukan perbedaan yang signifikan dalam tingkat *job*

crafting pada masing masing demografis tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan *job crafting* tidak dipengaruhi oleh karakteristik personal atau latar belakang demografis karyawan.

**Gambar 2**  
Hasil Analisis Moderasi dengan PROCESS Hayes



Keterangan: JC = *Job crafting*, OSE = Self efficacy, PJJ = *Person job fit*

**Tabel 4**  
Analisis Tambahan (Uji Beda)

Variabel	Statistik	Nilai	Sig.	Kesimpulan
Jenis Kelamin (t-test)	t	0,054	0,957	Tidak beda signifikan
Usia (ANOVA)	F	0,756	0,555	Tidak beda signifikan
Pendidikan (ANOVA)	F	0,879	0,417	Tidak beda signifikan
Masa Kerja (ANOVA)	F	0,159	0,853	Tidak beda signifikan
Departemen (ANOVA)	F	1,835	0,094	Tidak beda signifikan

**Pembahasan**

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor psikologis internal berupa efikasi diri berperan dalam mendorong munculnya perilaku *job crafting*, hal ini sejalan dengan penelitian Nwanzu dan Babalola yang mengatakan efikasi diri punya hubungan positif dengan *job crafting*. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan tuntutan kerja di perusahaan secara efektif. Adanya efikasi diri mendorong karyawan untuk aktif mengubah aspek pekerjaan supaya lebih selaras dengan kemampuan dan kebutuhan (Nwanzu & Babalola, 2024b). Kondisi ini juga senada dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Rizki (2024) yang memperlihatkan efikasi diri



memotivasi individu untuk berusaha lebih keras dan mengembangkan strategi dalam menyelesaikan tugas yang menantang. Hal ini membuat individu mampu mengubah karakter pekerjaan agar sesuai dengan tuntutan di lapangan. Selain itu, efikasi diri juga mempengaruhi *job crafting* karyawan melalui pengalaman sukses sehingga meningkatkan keyakinan diri karyawan dalam mengelola pekerjaan.

Temuan ini juga didukung oleh Mamak dkk. (2023) yang melaporkan bahwa efikasi diri tampak ketika individu memiliki kepribadian proaktif sehingga mampu mengambil inisiatif dan mengubah lingkungan kerja melalui *job crafting*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *proactive personality* memiliki korelasi positif signifikan dengan *task performance* sebesar  $r = 0.346$  ( $p < 0.001$ ). Selain itu, *proactive personality* juga berkorelasi positif dengan beberapa dimensi *job crafting*, yaitu peningkatan sumber daya struktural ( $r = 0.432$ ,  $p < 0.001$ ), pengurangan tuntutan yang menghambat ( $r = 0.134$ ,  $p < 0.05$ ), dan peningkatan tuntutan menantang ( $r = 0.374$ ,  $p < 0.001$ ). Penelitian yang dilakukan oleh Taufiq, dkk. (2026) mengatakan bahwa efikasi diri dan *person job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi dari karyawan. Individu yang merasa cocok dengan pekerjaannya (*PJ-Fit*) dan memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan diri cenderung lebih mampu beradaptasi dengan tekanan dan tantangan kerja sehingga meningkatkan ketahanan psikologis.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Wongsuwan dan Na-Nan (2022) terkait dengan *person organization fit*, efikasi diri dan *employee work adjustment* menunjukkan bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh langsung positif terhadap kemunculan perilaku *employee work adjustment*. Selain itu, *person organization* juga menunjukkan kemampuan mediasi parsial terhadap *employee work adjustment*. Hal ini berarti bahwa konsep *person job fit* yang masuk dalam bagian *person organization fit* lebih memiliki dampak signifikan apabila ditempatkan sebagai prediktor langsung. *Person job fit* tidak menunjukkan peran yang memperkuat hubungan tersebut. Hasil ini menegaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri merupakan sumber utama yang mendorong perilaku kerja proaktif. Kondisi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pahlaweni, dkk., 2025) yang menempatkan *person job fit* sebagai mediasi bukan sebagai moderator. Temuan ini menunjukkan bahwa *person job fit* lebih tepat dipahami sebagai variabel yang menjelaskan proses (*mediator*) bukan sebagai moderator. Hal ini berarti bahwa pada karyawan industri perhotelan, *person job fit* tidak berfungsi sebagai faktor penguat tetapi sebagai *intervening*.

Tidak ditemukannya peran *person job fit* sebagai moderator menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dan tuntutan pekerjaan (*person job fit*) tidak mampu memperkuat maupun memperlemah pengaruh efikasi diri terhadap *job crafting*. Secara teoritis *person job fit* merefleksikan kesesuaian yang relatif stabil dan bersifat struktural, sedangkan *job crafting* merupakan bentuk adaptasi yang justru muncul ketika individu berupaya mengubah batasan pekerjaannya. Adanya *job crafting* mendorong karyawan untuk bisa menyesuaikan diri dengan karakteristik pekerjaan sehingga lebih sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan *person job*

---

*fit*. Oleh karena itu, *job crafting* berperan sebagai mekanisme proaktif yang membantu meningkatkan *person job fit* dengan menyesuaikan pekerjaan supaya lebih sesuai dengan kemampuan individu (Tims dkk., 2014). Kondisi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Husin & Ambarwati, 2024) menjelaskan kecocokan karakteristik pegawai dan pekerjaan tidak secara langsung mempengaruhi perilaku proaktif dalam menyesuaikan pekerjaan. Dengan kata lain, pengaruh self efficacy terhadap *job crafting* lebih bersifat langsung tanpa melalui *person job fit*

Lebih lanjut, perilaku *job crafting* dapat terjadi ketika karyawan merasa tidak sesuai dengan pekerjaan (*person job misfit*) yang dilaksanakannya. *Person-job fit* adalah kesesuaian antara pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan individu dengan kebutuhan dan keinginan dalam pekerjaannya. *Person-job fit* mencakup apa yang dapat dilaksanakan karyawan dan harapan terkait pekerjaannya. Ketika faktor-faktor antara kemampuan dan ketrampilan seimbang dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini, maka karyawan cenderung mengalami kesesuaian dengan pekerjaan (Tims & Bakker, 2010). Temuan ini menunjukkan bahwa efikasi diri berfungsi determinan utama perilaku adaptif, sementara kesesuaian kerja lebih berperan sebagai konteks yang tidak secara langsung mengubah kekuatan pengaruh keyakinan tersebut. Temuan dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chang dkk. (2020) bahwa karyawan melakukan perilaku *job crafting* merasakan panggilan dalam pekerjaannya sehingga cenderung lebih proaktif dalam mengubah dan menyesuaikan pekerjaan mereka agar sesuai dengan makna dan tujuan pribadi. Rasa panggilan dalam bekerja menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap *job crafting* dengan koefisien regresi sebesar 0,19 ( $p < 0.01$ ). Hal ini menunjukkan bahwa panggilan kerja dan efikasi diri pada karyawan dapat secara bersama sama meningkatkan keterlibatan karyawan dalam memodifikasi pekerjaan secara proaktif.

Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Emilisa dan Firdaus (2023) yang menunjukkan bahwa *person job fit* tidak memiliki hubungan signifikan pada kemunculan perilaku *job crafting* dengan 123 karyawan *coffe shop* di Jakarta Barat. Pengaruh *job crafting* terhadap *person-job fit* memiliki estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,007 dengan p-value 0,979 ( $p > 0,05$ ), sehingga pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Kondisi ini berarti bahwa meskipun karyawan melakukan *job crafting*, hal ini tidak dapat meningkatkan kesesuaian antara individu dan pekerjaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Azizah dan Setyawati (2021) mengkaji terkait dengan peran mediasi *person job fit* pada *job crafting* terhadap work engagement. *Person-job fit* juga berperan sebagai mediator penuh dengan nilai path coefficient dari *job crafting* ke *person-job fit* sebesar 0,612 dan dari *person-job fit* ke work engagement sebesar 0,598. Kondisi ini berarti bahwa pengaruh *job crafting* terhadap work engagement karyawan sepenuhnya dimediasi oleh job resources dan *person job fit*. Dengan menyesuaikan pekerjaan agar lebih sesuai dengan kemampuan maka mendorong keterlibatan kerja karyawan.



## Kesimpulan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job crafting*. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas kerja mendorong munculnya perilaku proaktif dalam memodifikasi aspek pekerjaan. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil inisiatif untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan. Namun demikian, hasil uji moderasi menunjukkan bahwa *person job fit* tidak memoderasi hubungan antara efikasi diri terhadap *job crafting*. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap *job crafting* bersifat langsung dan tidak bergantung pada tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan (*person job fit*). Kondisi ini berarti bahwa individu yang memiliki keyakinan diri tinggi tetap terdorong untuk melakukan *job crafting* baik dalam kondisi kesesuaian kerja yang tinggi maupun rendah.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berperan penting dalam mendorong perilaku *job crafting*. Oleh karena itu organisasi perlu memfokuskan upaya pengembangan sumber daya manusia pada peningkatan keyakinan karyawan terhadap kemampuan kerjanya. Program pelatihan berbasis penguasaan tugas (*mastery experience*), pemberian umpan balik yang konstruktif, *coaching* serta kesempatan mencoba tantangan kerja baru dapat menjadi strategi memperkuat efikasi diri karyawan. Selain itu meskipun *person job fit* tidak terbukti memoderasi hubungan antara efikasi diri dan *job crafting*, organisasi tetap perlu memperhatikan kesesuaian individu dengan pekerjaan pada tahap rekrutmen dan penempatan.

## Referensi

- Azizah, S. N., & Setyawati, H. A. (2021). Impact of *job crafting* to work engagement: Mediating role of person-job fit and job resources on the tour guide. *E-Journal of Tourism*, 207. Diunduh dari <https://doi.org/10.24922/eot.v8i2.73046> tanggal 1 Januari 2026
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In *wellbeing* (pp. 1–28). John Wiley & Sons, Ltd. Diunduh dari <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwello19> tanggal 1 Januari 2026
- Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 43–51. Diunduh dari <https://doi.org/10.1027/1015-5759.18.1.43> tanggal 1 Januari 2026
- Chang, P.-C., Rui, H., & Lee, A. Y.-P. (2020). How having a calling leads to *job crafting*: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 11, 552828. Diunduh dari <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.552828> tanggal 24 Desember 2025
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands–resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 9 pages. Diunduh dari <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974> tanggal 24 Desember 2025
- Emilisa, N., & Firdaus, F. (2023). Pengaruh antara perceived organizational support dan *job crafting* terhadap work engagement dan person-job fit pada karyawan coffee shop. *Jurnal*

- 
- MANAJERIAL, 22(1).Diunduh dari <https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/article/view/53346> tanggal 24 Desember 2025
- Husin, A., & Ambarwati, R. (2024). Pengaruh efikasi diri terhadap job crafting dengan person job fit sebagai variabel moderator pada pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo. Diunduh dari <https://wiranomika.id/wiranomika/article/view/6> tanggal 11 Januari 2026
- Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis, Third Edition: A Regression-Based Approach.* (n.d.). Routledge & CRC Press. Retrieved February 25, 2026, Diunduh dari <https://www.routledge.com/Introduction-to-Mediation-Moderation-and-Conditional-Process-Analysis-Third-Edition-A-Regression-Based-Approach/Hayes/p/book/9781462549030> tanggal 12 Maret 2026
- Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2019). A meta-analysis on promotion- and prevention-focused job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 30–50. Diunduh dari <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1527767> tanggal 15 Februari 2026
- Mamak, Y. B., Akkaş, H., & Metin Camgöz, S. (2023). Proactive personality and task performance: The mediating role of job crafting. *Journal of Business Research - Turk*, 15. Diunduh dari <https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1688> tanggal 15 Februari 2026
- Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2024a). Employee Job crafting Behaviour and its Antecedents: A Study of psychological safety, Psychological Autonomy, and Task Competence. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. Diunduh dari <https://doi.org/10.1007/s10672-024-09520-6> tanggal 12 Maret 2026
- Olson, D. A., & Shultz, K. S. (2019). Lifespan perspectives on successful aging at work. In *work across the lifespan* (pp. 215–234). Elsevier Academic Press. Diunduh dari <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00009-8> pada tanggal 18 Februari 2026
- Pahlaweni, E., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2025). The role of efikasi diri in job crafting with person job-fit as a mediating variable. Diunduh dari <https://doi.org/10.55583/invest.v6i1.1213> pada tanggal 20 Februari 2026
- Rizki, K. (2024). Pengaruh job crafting dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan work engagement sebagai variabel intervening (Studi Pada PLTU Salira 1x660 MW PT Lestari Banten Energi). Univeritas Sultan Ageng Tirtayasa. Diunduh dari <https://eprints.untirta.ac.id/43208/> tanggal 12 Maret 2026
- Roshida, D. S., Permatasari, E. D., Handriyanto, C. F., Cahyani, S. D., & Ramadan, A. N. (n.d.). Burnout management model based on job crafting approaches for nurses in hospitals. Diunduh dari <https://doi.org/10.20473/ijosh.v14i3.2025.348-355> tanggal 1 Maret 2026
- Seong, J. Y., Kristof-Brown, A., Park, W.-W., Hong, D.-S., & Shin, Y. (2012). Person-Group Fit. *Journal of Management*, 41. Diunduh dari <https://doi.org/10.1177/0149206312453738> tanggal 28 Februari 2026
- Silapurem, L., Slemp, G. R., & Jarden, A. (2024). Longitudinal job crafting research: A meta-analysis. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 9(2), 899–933. Diunduh dari <https://doi.org/10.1007/s41042-024-00159-0> tanggal 5 Februari 2026
- Taufiq, K. F., Saputra, R., Adytya, P., & Prasetya, A. B. (2026). Work engagement as a mediator linking person-job fit, perceived training benefit, and efikasi diri to employee resilience among heavy equipment mechanics. 6(1).Diunduh dari [https://www.researchgate.net/publication/399649052\\_Work\\_Engagement\\_As\\_A\\_Mediator\\_Linking\\_Person-Job\\_Fit\\_Perceived\\_Training\\_Benefit\\_And\\_Self-Efficacy\\_To\\_Employee\\_Resilience\\_Among\\_Heavy\\_Equipment\\_Mechanics](https://www.researchgate.net/publication/399649052_Work_Engagement_As_A_Mediator_Linking_Person-Job_Fit_Perceived_Training_Benefit_And_Self-Efficacy_To_Employee_Resilience_Among_Heavy_Equipment_Mechanics) tanggal 12 Maret 2026
-



- Teng, H.-Y. (2023). *Job crafting*, leisure crafting, and well-being among hospitality employees: The roles of work–leisure facilitation and conflict. *International Journal of Hospitality Management*, 111, 103460. Diunduh dari <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103460> tanggal 5 Maret 2026
- Tims, M., B. Bakker, A., & Derks, D. (2014). Daily *job crafting* and the efikasi diri–performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490–507. Diunduh dari <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2012-0148> tanggal 19 Januari 20206
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). *Job crafting*: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36, 1–9. Diunduh dari <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841> tanggal 20 Januari 2026
- Wingerden, J. V., & Poell, R. F. (2017). Employees’ perceived opportunities to craft and in-role performance: The mediating role of *job crafting* and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 8, 1876. Diunduh dari <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01876> tanggal 28 Desember 2025
- Wongsuwan, N., & Na-Nan, K. (2022). Mediating effects of efikasi diri, resilience and job satisfaction on the relationship between person–organisation fit and employee work adjustment. *Sustainability*, 14(18), 11787. Diunduh dari <https://doi.org/10.3390/su141811787> tanggal 10 Februari 2026
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). *Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work*. Diunduh dari [https://positiveorgs.bus.umich.edu/wp-content/uploads/Crafting-a-Job\\_Revisioning-Employees.pdf](https://positiveorgs.bus.umich.edu/wp-content/uploads/Crafting-a-Job_Revisioning-Employees.pdf) tanggal 12 Maret 2026
- Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2021). Antecedents and consequences of work engagement: A multilevel nomological net. In *A Research Agenda for Employee Engagement in a Changing World of Work* (pp. 37–51). Edward Elgar Publishing. Diunduh dari <https://www.elgaronline.com/edcollchap/edcoll/9781789907841/9781789907841.00010.xml> tanggal 1 Maret 2026
- Zhang, H., Liu, J., Ma, W., Xu, X., Guo, X., & Lang, H. (2024). The relationship between *job crafting* and work engagement among nurses in China: A latent profile analysis. *Nursing Open*, 11(10), e70007. Diunduh dari <https://doi.org/10.1002/nop2.70007> tanggal 30 Desember 2025