

Pengaruh *Job Crafting*, *Communication Skills* Dan *Work Environment* Terhadap *Job Performance* Dengan Hubungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Mikro BRI Kanca Demak

Misbakhul Maulana

Universitas Muria Kudus, Jl. Lingkar Utara, Kayuapu Kulon, Gondangmanis, Kecamatan Bae
Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59327
Email: misbakhulmaulana95@gmail.com

Abstrak

This study entitled The Effect of Job Crafting, Communication Skills and Work Environment on Job Performance with Work engagement as Intervening Variables on Micro Workers of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Demak Branch. The purpose of this study is to analyze the effect of Job Crafting, Communication Skills and Work Environment on Employment Relations partially or simultaneously, analyze the effect of Job Crafting, Communication Skills and Work Environment on Job Performance partially or simultaneously, analyze the effect of work engagement on Job Performance, analyze the influence of Job Crafting, Communication Skills and Work Environment on Job Performance through Intervening Variables of Work engagement. The population of this study was 225 workers (either from Internal, Contract or Organic workers), with a total sample of 120 workers. Methods of collecting data with questionnaires and analyzing data using multiple linear regression and path analysis with SmartPLS application. The results of this study indicate that there is a significant positive influence in several hypotheses including communication skills on work engagement, communication skills on performance, job crafting on work engagement, work environment on work engagement and work environment on performance. The results of the other hypotheses show a positive but not significant relationship, including the results of work engagement research on job performance, job crafting on job performance. In indirect research, it shows positive but not significant research results, both communication skills, job crafting and work environment variables at performance (job crafting) with intervening variables work engagement.

Keyword: *Job crafting, Communication skills, Work environment, Work engagement, Job performance*

PENDAHULUAN

Perbankan merupakan industri yang tidak lepas dari kehidupan sehari-hari, hal ini berkaitan erat dengan pelaksanaan perekonomian. Hal ini tidak menutup kemungkinan adanya persaingan antara bank satu dengan bank lainnya. Dengan segala keterbatasan yang dimiliki, perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lain untuk merebut pangsa pasar. Hal ini dapat terwujud jika perusahaan memiliki sumber daya yang layak dan sesuai dengan kebutuhan.

Pentingnya sumber daya manusia (*Human Resources*) dalam suatu organisasi atau perusahaan, menuntut perusahaan untuk mendapatkan pekerja yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan perusahaan. *Human resource* merupakan *asset* dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mengembangkan eksistensi organisasi (Yani, 2012).

Begitu pula dengan perusahaan BUMN PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. dengan visi *menjadi the most valuable banking group in Southes Asia and champion of financial inclusion*. Pastinya membutuhkan kinerja yang lebih ekstra baik dari para pekerja inti ataupun perusahaan anak.

Salah satu aspek utama dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumberdaya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pekerja. Dari literatur manajemen diketahui beragam konsep tentang kinerja (*performance*). Pada umumnya, mengacu pada hasil baik berupa prestasi ataupun target yang on the track yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi (perusahaan) berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. (Mellysa Pusparani, 2021).

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi *job performance* diantaranya adalah sebagai berikut: faktor individu itu sendiri, psikologis, dan beberapa faktor eksternal. Faktor eksternal berkaitan dengan *job crafting* dan *work engagement*, sebab setiap individu memiliki kemampuan dalam pengaplikasian *job crafting*. Serta dalam sisi psikologis yang ada keterkaitannya dengan *work engagement* (Sri Widodo & Haryanto, 2010 dalam Albana, 2018).

Dalam hal lain komunikasi memiliki peranan amat penting. Hampir seluruh kegiatan system pekerjaan dilaksanakan dengan adanya komunikasi. Komunikasi sebagai sumber kehidupan dari setiap organisasi dan dapat dikatakan sebagai kunci

kesuksesan. Lebih dipertegas kembali bahwasannya komunikasi sangatlah penting. Sehingga apabila tidak ada komunikasi suatu organisasi tidak akan berfungsi. (Murphy and Peck, Alma 1987 dalam Audi dan Edi Prihantoro, 2021).

Selain daripada itu lingkungan juga merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam produktifitas / performa pekerja itu sendiri, dimana lingkungan itu mendukung maka dapat dipastikan target dapat dilapaui dengan baik. Hal ini juga di kemukaan oleh Heizer dan Render (2015) yang menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Salah satu kendala yang dihadapi oleh pekerja mikro BRI adalah banyaknya program yang dibebankan oleh manajemen sehingga tidak menimbulkan efektifitas dalam pencapaian kinerja yang telah ditetapkan. Adanya peraturan perundang-undangan baru mengenai cipta kerja baru yang berakibat pada perubahan kebijakan dan juga structural dimana para pekerja yang memiliki keterikan kontrak akan diselesaikan kontraknya jika telah melebihi masa kerja selama 5 tahun. Hal tersebut tentunya secara tidak langsung akan mengurangi tenaga kerja profesioal yang ada. Selain daripada itu ada beberapa kantor unit yang memiliki luas bangunan yang kurang memadai sehingga menghambat proses jalannya operasional. Selain daripada itu keterbatasan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mensukseskan

program atau beban kerja. Hal tersebut secara langsung menghambat kinerja pada aspek target yang telah ditetapkan. Sering terjadinya kegagalan system dalam program-program khusus perusahaan.

Beberapa research gap dalam penelitian ini antara lain, penelitian yang dilakukan oleh Susi Mega S dan Dwiarko Nugrohoseno (2019) menyebutkan tidak ada hubungna yang signifikan mengenai job craftng dengan kinerja karyawan, sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Ha Minh Nguyen dkk., (2019). Hasan Albana (2019). Hal lain berkaitan dengan Kinerja karyawan adalah kemampuan dalam komunikasi, research yang tidak mendukung adanya pengaruh dari komunikasi terhadap performnace adalah penelitian dari Hapsari Kartika D dan Qurratul Aini (2022).

Setiap organisasi pasti memiliki solusi terkait dengan adanya seluruh permasalahan yang ada dalam organisasi itu sendiri. Dalam penanganan terkait banyaknya program yang telah dibebankan perusahaan merupakan tanggung jawab dasar dari setiap pekerja yang diberi tanggung jawab. Guna meringankan hal tersebut tentunya pekerja dituntut untuk efektif efisien serta inovatif dalam mengerjakan pekerjaan. Keterikatan akan membawa dampak yang nyata dalam hal kinerja sama halnya lingkungan kerja apabila hubungan pekerja dengan perusahaan itu jelas maka dapat menambah semangat pekerja dalam melakukan tanggung jawab atas beban pekerjaan yang diberikan didukung oleh

lingkungan yang kondusif dan sesuai dengan standart yang diharapkan. Komunikasi memiliki peran dalam pengembangan karir dimana komunikasi sangatlah membantu dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan tanpa adanya komunikasi sebuah masalah tidak akan terpecahkan.

Kajian Pustaka

1. Job Crafting

Job crafting ialah proses perubahan cara atau desain pekerjaan yang dilakukan karyawan baik dalam segi fisik maupun segi psikologis. *Job crafting* dengan kata lain dapat membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan (Bakker dan Leiter,2012).

Hoff (2016) mengemukakan bahwa *job crafting* sebagai sarana mengambil alih kendali atas tugas atau pekerjaan. Kulik, Oldham dan Hachmam (1987) *job crafting* sebagai inisiatif karyawan dalam mendesain ulang pekerjaan baik dengan ataupun tanpa keterlibatan manajemen. Menurut Mrzesnieski dan Dutton (2001) dalam Sthepani dan Kurniawan (2018) merupakan sebuah usaha dalam mengubah cara bekerja.

job crafting meupakan suatu hal berwujud inovasi pekerja guna menjadikan langkah pekerjaan itu baru berdasar pengalaman yang telah dilalui untuk suatu tujuan tertentu.

Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) dalam Stephani dan Kurniawan (2018) terdapat tiga dimensi dalam *job crafting* diantaranya: *task crafting* (pengubahan tugas), *Relational Crafting*

(Pengubahan relasi) dan *cognitive crafting* (pengubahan persepsi). Adapun yang menjadi indikator nya menurut Tims, Bakker dan Derks (2013) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan sumberdaya pekerjaan structural,
- b. Meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial,
- c. Meningkatkan tuntutan pekerja yang menantang,
- d. Menurunkan/menghindari tuntutan pekerjaan yang menghambat

2. *Communication Skills*

Kemampuan komunikasi merupakan keahlian untuk memilih perilaku komunikasi (interaksi) yang cocok dan efektif dalam situasi tertentu (Ngainun Naim, 2011). Onong Uchana Efendi (2015) komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Shanom (dalam Wiryanto, 2004) komunikasi merupakan bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja ataupun tidak dengan berbagai bentuk baik verbal, ekspresi muka, seni dan teknologi.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian / interaksi yang dilakukan oleh seorang pada orang lain dengan maksud/ tujuan tertentu menggunakan cara baik verbal ataupun non verbal. Sedangkan *communication skills* merupakan keahlian, kepandaian, keterampilan seseorang dalam mengungkapkan suatu hal (interaksi) dalam kondisi tertentu.

Unsur komunikasi menurut Dedy Mulyana (2005) yaitu komunikator, komunikan, media, pesan dan tanggapan. Sedangkan indikator komunikasi menurut Wardani et.al (2016) adalah:

- a. Kepercayaan dengan sesama pegawai
- b. Reken sekerja dapat bergaul dengan baik
- c. Hubungan dengan rekan kerja
- d. Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat
- e. Hubungan pegawai dengan atasan baik.

3. *Work Environment / Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang ada disekitar pekerja dan hal tersebut dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2013). Sutrisno (2011) berpendapat lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja.

Work environment dikenal sebagai lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu hal yang berkaitan mengenai pekerjaan, baik keadaan, fasilitas, orang sekitar yang memiliki pengaruh langsung atau tidak terhadap beban tugas pokok dan fungsi dari tenaga kerja yang ada.

Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 lingkungan kerja fisik dan non fisik. Indikator lingkungan kerja (Sunyoto, 2013) adalah: Sarana prasarana, sirkulasi udara, pencahayaan, interaksi antar pekerja, suasana kerja.

4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas tertentu dengan peraturan kerja yang telah disepakati dan masing-masing mendapatkan hak dan kewajiban serta tidak melampaui isi perjanjian kerja (G. Kastasoepoeta dkk, 1994). Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 15 hubungan antara pengusaha dengan pekerja bedasarkan perjanjian kerja.

5. Job performance

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau suatu pencapaian yang diraih oleh pekerja (Mangkunegara, 2018). Dapat juga diartikan sebagai indikator penilaian suatu pekerjaan dimana apabila kinerjanya tinggi dapat kita artikan sebagai bekerja dengan predikat produktif (Robbins: 1996). Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan atau kegiatan seseorang dan / kelompok dalam organisasi yang didasari oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi tertentu (Tika, 2006). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi dan kemampuan. Sedangkan indikator kinerja menurut Robert L Manthis dan H Jacson (2006) yaitu: Kuantitas, Kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan tingkat penjelasan,

maka jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau penelitian yang menguji pengaruh antar variabel, atau dapat menggunakan *level of explanation* dimana penelitian yang dimaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel (Sugiyono, 2017).

Desain penelitian sebagai penelitian kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat. (Ghozali, 2016). Penelitian ini dilakukan pada pekerja mikro PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Demak. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 225 pekerja. Sampling pada penelitian ini sebanyak 120 pekerja teknik pengambilan probability sampling dengan metode *Simple Random Sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara observasi, angket (kuesioner), dan studi pustaka. Sedangkan analisis data menggunakan *smartPLS 3.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Uji Validitas

uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009).

Tabel 1. Hasil Outer Loadings Variabel

	JC		CS		WE
X1.1	0.638	X2.1	0.604	X3.1	0.543
X1.2	0.872	X2.2	0.763	X3.2	0.853
X1.3	0.852	X2.3	0.889	X3.3	0.866
X1.4	0.900	X2.4	0.847	X3.4	0.898
X1.5	0.859	X2.5	0.726	X3.5	0.889

	K		HK
Y1.1	0.365	Y2.1	0.549
Y1.2	0.710	Y2.2	0.817
Y1.3	0.862	Y2.3	0.899
Y1.4	0.887	Y2.4	0.879
Y1.5	0.847	Y2.5	0.880

Suatu indikator dapat dikatakan valid apabila nilai outer loading diatas 0,70 (sarwono,2014).sedang nilai *outer loading* masih dapat ditolelir hingga 0,50 dan dibawah dari nilai 0,50 dapat di *droup* dari analisis (Ghozali, 2015). Adapun indikator yang dihapus pada pengujian ini adalah Y1.1 karena dibawah batas minimal tolerir 0,50 yaitu 0,365.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. *Construct Reliability and validity*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Communication Skill	0.825	0.879
Hubungan Kerja	0.868	0.906
Job Crafting	0.886	0.916
Kinerja	0.796	0.864
Work Environtment	0.875	0.910

Dari tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang dimiliki semua variabel penelitian ini telah lebih dari 0,7. Dapat dikatakan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

Uji Inner Model

Uji inner model dilakukan dengan tujuan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel yang tidak dapat diatur.

R- Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Adapun Kriteria dalam *R-Square* adalah $R^2 = 0,75 \rightarrow$ substansial (besar/kuat), Jika nilai $R^2 = 0,50 \rightarrow$ moderate (sedang), Jika nilai $R^2 = 0,25 \rightarrow$ lemah (kecil).

Tabel 3. R – Square

	R Square	R Square Adjusted
Hubungan Kerja	0.230	0.211
Kinerja	0.243	0.218

Berdasarkan pada tabel, kemampuan *job crafting, communication skills, dan work environtment* dapat menjelaskan hubungan kerja sebesar 21,1 % namun pada kriteria yang lemah. Sama halnya pada kemampuan *job crafting, communication skills, dan work environtment* dalam menjelaskan kinerja hanya sebesar 21,8 % yang sama dalam kriteria lemah.

F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriterianya (Cohen, 1988). Sedangkan kriteria dalam *F-Square* adalah: Jika nilai $F^2 = 0,02 \rightarrow$ Kecil/buruk, Jika nilai $F^2 = 0,15 \rightarrow$ Sedang, Jika nilai $F^2 = 0,35 \rightarrow$ Besar/baik

Tabel 4. F-Square

	Hubungan Kerja	Kinerja
Communication Skill	0.825	0.879
Hubungan Kerja	0.868	0.906
Job Crafting	0.886	0.916
Kinerja	0.796	0.864
Work Environtment	0.875	0.910

Pada pengukuran ini dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi keseluruhan hasil kecil.

Collinearity Statistic (VIF)

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar konstruk apakah kuat atau tidak. Nilai yang digunakan untuk menganalisanya yaitu dengan melihat nilai dari *variance inflation factor (VIF)*. Dengan kriteria $VIF > 5,00$ Maka terdapat masalah kolinearitas dan jika $VIF < 5,00$ tidak ada masalah kolinearitas.

Tabel 5. VIF

	VIF	VIF	VIF	VIF	
X1.1	1.634	X2.1	1.401	X3.1	1.288
X1.2	2.926	X2.2	1.990	X3.2	2.830
X1.3	2.261	X2.3	3.617	X3.3	3.121
X1.4	4.791	X2.4	3.005	X3.4	3.619
X1.5	3.963	X2.5	1.803	X3.5	3.270

	VIF	VIF	
Y1.1	1.077	Y2.1	1.301
Y1.2	1.545	Y2.2	2.258
Y1.3	2.427	Y2.3	3.334
Y1.4	2.856	Y2.4	3.274
Y1.5	2.167	Y2.5	3.323

Dilihat dari hasil pengujian diatas dapat disimpulkan keseluruhan dari item indikator tidak ada masalah dalam kolinearitas.

Model FIT

Mengambarkan seberapa baik dan cocok dengan serangkaian pengamatan. Dilihat dari SRMR apabila diperoleh nilai $< 0,10$ atau $< 0,08$ maka model dianggap cocok dan dari nilai NFI apabila menghasilkan nilai antara 0 dan 1. Semakin memendekari 1 maka semakin baik / semakin sesuai.

Tabel 6. Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.070	0.070
d_ ULS	1.481	1.481
d_G	0.757	0.757
Chi-Square	524.776	524.776
NFI	0.746	0.746

Hasil model FIT dengan SRMR sebesar 0,070 dimana kurang dari 0,08 maka dapat dikatakan cocok atau baik. Dari NFI menghasilkan nilai dengan rentan 0 – 1 dimana nilai NFI 0,746 maka dapat dikatakan baik.

Uji Hipotesis Penelitian

Direct Effect

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Dengan ketentuan apabila p-values $< 0,05$ maka signifikan dan jika p-values $> 0,05$ maka tidak signifikan.

Tabel 7. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
CS > HK	0.236	0.242	0.090	2.637	0.009
CS > K	0.241	0.252	0.097	2.478	0.014
HK > K	0.139	0.137	0.096	1.457	0.146
JC > HK	0.207	0.214	0.081	2.560	0.011
JC > K	0.044	0.044	0.091	0.482	0.630
WE > HK	0.216	0.225	0.092	2.342	0.020
WE > K	0.241	0.243	0.094	2.553	0.011

Pengaruh communication skills terhadap hubungan kerja

Hasil dari uji t – test pada tabel path coefficient bahwa nilai koefisien *communications skills* berpengaruh positif

signifikan terhadap hubungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *communication skills* teruji signifikan terhadap hubungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai p value $(0,009) < 0,05$ dan pada pengujian t – statistics diperoleh nilai 2,637 dimana lebih dari t tabel (1,96). Maka dapat diartikan memiliki hubungan yang positif signifikan. Apabila kemampuan berkomunikasi pekerja itu tinggi atau baik maka hubungan kerja semakin baik atau semakin erat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ine dan Suwatno (2017), Sukatno (2018) yang menyebutkan adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap keterikatan karyawan.

Communication skills terhadap job performance (Kinerja)

pada uji koefisien jalur, dapat diketahui dari tabel, dimana *communication skills* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan p values $(0,014) < 0,05$ atau dapat dilihat dari t statistics $(2,478) > 1,96$. Hal tersebut dapat disimpulkan jika semakin pandai dalam kemampuan berkomunikasi maka semakin baik pula atau semakin meningkat pula kinerja pekerja tersebut.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mashudi (2021) dimana kemampuan komunikasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *job performance*. Menurut Robbins (2013) dalam Mashudi (2021) komunikasi merupakan hal yang mudah bagi karyawan

untuk bertahan dan bekerja dilingkungan mereka.

Job Crafting terhadap hubungan kerja

Pada penelitian *job crafting* terhadap hubungan kerja berdasar pada tabel bahwa nilai original sample sebesar 0,207 dengan nilai t statistic sebesar 2,560 dimana $> 1,96$ dan pada P values sebesar $0,011 < 0,05$ maka dapat dikatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *job crafting* terhadap hubungan kerja.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasal Albana (2019) dimana *job crafting* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Gupta dan Singh (2020). Jadi semakin tinggi *job crafting* diterapkan maka semakin erat pula hubungan kerja yang terjalin.

Job Crafting terhadap job performance

Pada tabel *job crafting* memiliki nilai positif namun tidak signifikan terhadap *job performance*. dimana P values $(0,630) > 0,05$. Pada hasil t- statistics diperoleh 0,482 dimana kurang dari t tabel (1,96). Maka dapat kita simpulkan adanya pengaruh positif namun tidak signifikan. Dimana apabila pekerja memiliki tingkat *job crafting* yang tinggi maka akan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja namun tidak signifikan.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasan Albana (2019) dimana *Job Crafting* tidak memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap *job performance*.

Lingkungan kerja terhadap hubungan kerja

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap hubungan kerja. Dimana $p \text{ values } 0,020 < 0,05$ dan $t \text{ statistic } 2,342 > 1,96$.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriko Riyanto (2020), Mahfudz Judeh (2021) dan Antony (2019) dimana dijelaskan adanya pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan kerja dengan keterikatan kerja.

Pada taraf lingkungan yang mendukung baik dari segi pencahayaan, keamanan, fasilitas dan penerimaan masyarakat secara langsung akan mempererat hubungan kerja.

Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Hal ini dikarenakan lingkungan berdampak langsung pada pekerja dalam proses penyelesaian pekerjaan yang dibebankan.

Hasil uji $p \text{ values}$ bernilai 0,011 dimana $< 0,05$ dan $t \text{ statistic}$ menunjukkan angka $2,553 > 1,96$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain apabila semakin baik lingkungan yang ditempati oleh pekerja maka kinerja akan meningkat begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Sunyoto (2019), Siri Mujanah

(2021) dan Sembiring (2021) dimana lingkungan yang baik akan menimbulkan prasangka yang baik pula, lingkungan yang mendukung atas segala hal yang dibebankan akan terasa ringan.

Hubungan kerja terhadap Kinerja

Hubungan kerja merupakan tingkat komitmen yang dimiliki oleh pekerja sebagai langkah awal untuk terlibat dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Keterikatan kerja membentuk tingkat loyalitas dan kepedulian pekerja terhadap perusahaan dan pekerjaan yang dibebankan.

Pada hasil pengolahan data diperoleh hasil original sample sebesar 0,139. Pada hasil $p \text{ values}$ sebesar 0,146 dimana $> 0,05$ dan $t \text{ statistic}$ sebesar 1,457 dimana $< 1,96$. Dari hasil tersebut dapat diartikan jika hubungan kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muliawan (2017), Soelton (2018), Anuari (2020) yang menyebutkan adanya pengaruh yang signifikan antara hubungan kerja terhadap kinerja.

Indirect Effect

Digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi uagn diantarai atau di mediasi oleh suatu variabel intervening. Dengan kriteria : jika nilai $p \text{ values} < 0,05$ maka variabel intervening memiliki peran untuk

memediasi suatu hubungan antar variabel. Berlaku sebaliknya.

Tabel 8. *Indirect effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
CS > HK > K	0.033	0.033	0.028	1.173	0.241
JC > HK > K	0.029	0.030	0.025	1.140	0.255
WE > HK > K	0.030	0.029	0.025	1.220	0.223

Pengaruh *communication skills* terhadap kinerja melalui hubungan kerja

Komunikasi merupakan bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu dengan lainnya, dengan sengaja maupun tidak dan tidak terbatas pada bentuk, baik verbal, ekspresi muka seni dan teknologi (Shanom dalam Wiryanto, 2014). Komunikasi merupakan modal pertama dalam menjalin suatu hubungan dan guna menjalankan pekerjaan dengan sebaik mungkin untuk mencapai sebuah kinerja terbaik.

Pada penelitian ini diperoleh hasil p values sebesar $0,241 < 0,050$ dan t statistics sebesar $1,173 < 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja tidak dapat memediasi kemampuan dalam berkomunikasi dalam meraih kinerja.

Job crafting terhadap kinerja melalui hubungan kerja

Job crafting merupakan inovasi pekerja dalam mempermudah pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Dengan adanya *job crafting* diharapkan dapat membantu dalam mencapai target kinerja dan tidak terlepas dari hubungan kerja.

Pada pengujian nilai dari p values sebesar $0,255 > 0,05$ dimana t statistic sebesar $1,140 > 1,96$ dengan nilai original sample 0.029 dapat kita artikan bahwa hubungan kerja tidak dapat memediasi *job crafting* terhadap Kinerja.

Hal ini bertolak belakang pada penelitian yang dilakukan oleh Hulshof (2020) dan Hasan Albana (2019) dimana didalam penelitian tersebut didapatkan hasil adanya pengaruh tidak langsung *job crafting* terhadap kinerja melalui keterikatan kerja.

Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui hubungan kerja

Pada hasil pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari hubungan kerja yang memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh hasil dimana p values sebesar $0,223$ dimana $> 0,05$ dengan t statistics $1,220$ dimana $< 1,96$ maka dapat disimpulkan hubungan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja.

Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati (2021) dimana *emplyy engagement* mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara *communication skills* terhadap hubungan kerja.
2. *Communication skills* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

3. *Job crafting* memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap hubungan kerja.
4. *Job crafting* memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kinerja
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap hubungan kerja.
6. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja
7. Hubungan kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Albana, H. (2018). Pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh work engagement di pt. terminal teluk lamong, surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 210219.
- Audi, R. V. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan (Studi pada Bidang Manufaktur PT Rudy Soetadi). *MEDIALOG: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 124-138.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Ghozali, I. (2017). Model persamaan struktural konsep dan aplikasi dengan program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Judeh, M. (2021). Effect of work environment on employee engagement: Mediating role of ethical decision-making. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 221.
- Kartika Dewi Hapsari, Qurratul Aini. (2022). the Effect of Effective Communication & Work Motivation on Nurse Performance in ICU Room at Panembahan Senopati Hospital, Bantul, RA *Journal of Applied Research Vol 08 Issue 04042022 ISSN 2394-6709 DOI:10.47191/rajar/v8i4.2022*
- Kurniawati, N., & Mujanah, S. (2021). The Influence Of Work Ability, Work Ethos And Work Environment On Employee Performance At Garment Industries In Jombang Indonesia. *Journal of Applied Management and Business (JAMB)*, 2(2), 47-57.
- Mellysa Pusparani, (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia), *jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol 2 Issue 4, Maret 2021 E- ISSN 2686-4924P-ISSN 2686-5246, DOI: https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4Received:22*
- Mulyana Dedy. (2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Ngainun Naim. (2011). *Dasar-Dasar Komunikasi Pendidikan*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Nguyen, H. M., Nguyen, C., Ngo, T. T., & Nguyen, L. V. (2019). The effects of job crafting on work engagement and work performance: A study of Vietnamese commercial banks. *The*

- Journal of Asian Finance, Economics and Business, 6(2), 189-201.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Setyani, Susi M dan Dwiarko Nugrohoseno, (2019) *Praktik SDM, Job Crafting dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmu Manajemen Unesa E-ISSN 2549-192X Vol 7 No 3.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Widodo, Joko. (2005). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayu media Publishing.
- Wiryanto, (2004)., *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta : Grasindo
- Yani M, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.