

JOB CRAFTING, WORK
ENGAGEMENT AND
SUSTAINABLE FOR EMPLOYEE
PERFORMANCE IN
DIRECTORATE OF
TELECOMMUNICATIONS
DIRECTORAT GENERAL OF
POSTAL AND INFORMATICS

Submission date: 04-Mar-2022 06:33PM (UTC+0700)

Submission ID: 776314736

File name: 5.pdf (440.75K)

Word count: 4982

Character count: 31307

by Noneng R. Sukatmadiredja

IMPLEMENTATION IN JAKARTA

**JOB CRAFTING, WORK ENGAGEMENT AND SUSTAINABLE FOR
EMPLOYEE PERFORMANCE IN DIRECTORATE OF
TELECOMMUNICATIONS DIRECTORAT GENERAL OF POSTAL AND
INFORMATICS IMPLEMENTATION IN JAKARTA**

Emmywati
Noneng R Sukatmadiredja
Bambang Sri Wibowo
STIE Mahardhika Surabaya
Email : Emmywati1606@gmail.com, Rheina1060@gmail.com,
bambangsrwibowo@gmail.com

Received	: September 21 th 2019
Revised	: December 15 th 2019
Accepted	: January 30 th 2020

ABSTRACT

This study discusses the direct relationship between job crafting, work engagement and sustainable on employee performance at the Telecommunications Directorate of the Directorate General of Postal and Information Technology in Jakarta. job crafting, work engagement and sustainable can be considered as proactive work from work to change their work and work resources to make their work more useful, satisfying, and interesting. job crafting, work engagement and sustainable will have a positive impact on work in a company, one of the impacts is to improve performance, which is one important part of a company. In this study, there were 60 employees and all employees were used as research samples. By using regression analysis, correlation, F-test and T-test. This study shows that employee research is significant with the level of craft work and work results. And employees will truly succeed or survive in the companies that compose them to ensure the safety, health and welfare of their workers. This is evidenced by the results of SPSS calculations which show that the value of the regression coefficient for job crafting (X1) is 0.553, work engagement (X2) is 0.288 and sustainable (X3) is 0.231 meaning that if there is an increase in employee performance (Y) also will increase for X1 is 0.553, X2 is 0.288 and X3 is 0.231. So it can be concluded that the job crafting, work engagement and sustainable will affect the performance of employees in the Telecommunications Directorate at the Directorate General of Postal and Information in Jakarta.

Keywords: Job Crafting, Work Engagement, Sustainable And Employee Performance

2
PENDAHULUAN

Latar Belakang
Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kementerian Kominfo) merupakan salah satu kementerian yang ada di Indonesia yang memiliki tugas menyelenggarakan urusan di bidang komunikasi dan informatika dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan program pemerintahan negara. Selain itu Kementerian Kominfo juga memiliki beberapa fungsi yang diantaranya adalah

perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang komunikasi dan informatika, pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional.

Kementerian Kominfo memiliki kantor pusat di Jl. Medan Merdeka Barat No. 9 Jakarta Pusat dengan jumlah pegawai lebih dari 3000 pegawai yang tersebar di seluruh Indonesia dan terbagi dalam beberapa departemen, salah satunya adalah Departemen Pusat Data dan Sarana Informatika (Pusdatin).

Departemen Pusat Data dan Sarana Informatika memiliki tugas untuk mengelola data dari setiap pegawai Kementerian Kominfo, salah satu contohnya mengelola administrasi pengangkatan jabatan pegawai yang terdiri dari beberapa tahapan administrasi sebelum seorang pegawai dinyatakan resmi menduduki jabatan yang baru.

Pada saat ini inovasi dan kreativitas, menjadi kunci penting sebuah perusahaan atau entitas bisnis untuk bisa bertahan, dan bahkan untuk memenangkan persaingan. Hanya saja, dalam situasi yang penuh gejolak, dan membutuhkan responsivitas tinggi, pendekatan *top-down* seringkali kurang efektif dalam menangkap perubahan (Chen, Yen & Tsai, 2014). Pendekatan *top-down* yang menuntut ketepatan terhadap indikator-indikator pencapaian kerja terkesan lambat dalam merespon perubahan. Sebaliknya, pendekatan *bottom-up* yang menempatkan karyawan sebagai sumber proaktif bagi inovasi dan kreativitas menjadi sangat relevan untuk diaplikasikan (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Salah satu perwujudan konsep *bottom-up* tersebut adalah *job crafting* yang dipahami sebagai upaya karyawan melakukan perubahan-perubahan dalam kaitannya dengan tugas pekerjaan, baik secara fisik, kognitif ataupun sifat-sifat relasional dalam pekerjaan (Wrzesniewski & Dutton, 2001: 179).

Kesejahteraan karyawan dapat dianggap sebagai fungsi dari berbagai sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan, di mana sumber daya kerja memicu proses motivasi yang positif sambil menyangga efek negatif dari tuntutan pekerjaan (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Keterlibatan kerja melibatkan sumber daya pekerjaan tingkat tinggi yang seimbang dengan tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007). Oleh karena itu, semakin menuntut suatu pekerjaan, semakin banyak sumber daya yang dibutuhkan untuk mempertahankannya keterlibatan

kerja. Sebaliknya, kebosanan pekerjaan dikaitkan dengan kurangnya sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan (Reijsegeret al., 2013).

Sampai saat ini, komunitas lingkungan telah secara efektif memanfaatkan gerakan keberlanjutan untuk memajukan perbaikan dalam hasil lingkungan, seperti penggunaan sumber daya dan pengurangan emisi, melalui peningkatan kesadaran, pembentukan visi kolektif, investasi dalam inovasi, dan promosi transparansi.

Masalah-masalah yang paling sering diklasifikasikan dalam lingkup sosial keberlanjutan (misalnya, K3, hak asasi manusia, hubungan kerja, keterlibatan masyarakat, keragaman, kesetaraan, manfaat dan kompensasi, organisasi kerja, rantai pasokan, budaya) kurang dipahami dan kurang mendapat perhatian. Hal ini menyebabkan orang-orang terus menjaga keberlanjutannya; menggunakan konsep "keberlanjutan lingkungan" dan "keberlanjutan sosial" daripada visi terpadu untuk hasil yang berkelanjutan. Fokus tunggal ini pada salah satu aspek keberlanjutan dapat mengakibatkan dampak negatif yang tidak disengaja (misalnya, bahaya bagi pekerja yang timbul dari peningkatan untuk mengurangi dampak lingkungan) atau menciptakan ketegangan antarasasaran (mis., tenaga kerja dan lingkungan).

TINJAUAN PUSTAKA

Kerajinan Bekerja

Menurut Siddiqi (2015) Konsep kerajinan kerja pertama kali diperkenalkan oleh Wrzesniewski dan Dutton (2001) sebagai perpanjangan dari konsep desain pekerjaan yang dianggap sebagai fungsi *top-down* manajer untuk secara resmi mendesain pekerjaan bawahan mereka. Ini disebut sebagai proses dimana manajer memutuskan tugas pekerjaan individu dan otoritas yang diperlukan untuk bawahan mereka.

Skala yang dikembangkan menurut Tims, Bakker, dan Derks (2012), terdiri dari empat dimensi yang mewakili empat jenis pekerjaan yang

berbeda: meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial, meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural, meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang, dan mengurangi permintaan pekerjaan yang menghambat. Dengan cara ini, mirip dengan pekerjaan mereka sebelumnya, yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dapat dikategorikan ke dalam dua kelas yang berlawanan: tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan tuntutan pekerjaan terdiri dari aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya mental dan fisik yang berkelanjutan, dan dengan demikian dikaitkan dengan biaya psikologis seperti kelelahan.

Job crafting mencerminkan perubahan yang dilakukan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan kebutuhan dan kemampuan pribadi mereka. Dibingkai dalam model JD-R, maka, kerajinan kerja adalah proses di mana karyawan berusaha untuk memaksimalkan sumber daya pekerjaan mereka dan meminimalkan tuntutan pekerjaan mereka.

Keterkaitan Bekerja

Menurut Siddiqi (2015) dalam Kahn (1990) istilah pelibatan kerja pertama kali diciptakan oleh Kahn, yang menyebutnya sebagai sikap positif pekerja di tempat kerja mereka. Dengan demikian, terlepas dari kehadiran psikologis, para pekerja mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif dan emosional di tempat kerja mereka. Dalam karya perintisnya, Kahn juga merujuk sebagai pekerja 'dalam peran sendiri', di mana mereka menempatkan diri mereka dalam peran pekerjaan mereka, sehingga membuat diri mereka merasa penuh perhatian, terhubung, terintegrasi dan fokus dalam lingkungan kerja mereka. Kahn lebih lanjut menjelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah fungsi dari tiga faktor penting. Pertama, pekerja tujuan melekat pada peran pekerjaan mereka, para pekerja mendapat keselamatan psikologis menikmati untuk memastikan

bahwa pekerjaan mereka tidak akan menghasilkan hadiah yang tidak diinginkan. Akhirnya, aksesibilitas dan ketersediaan sumber daya pekerjaan yang diperlukan untuk melakukan peran yang disyaratkan seseorang.

Keterlibatan kerja dapat diprediksi menggunakan model JD-R (Bakker dan Demerouti, 2014). Model JD-R memberikan gambaran yang jelas tentang cara-cara yang terkait dengan tuntutan, sumber daya, keadaan psikologis, dan hasil. Menurut Bakker dan Demerouti (2007), setiap pekerjaan terdiri dari dua karakteristik pekerjaan; tuntutan pekerjaan dan sumber daya (pekerjaan). Model JD-R menyatakan bahwa kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya yang tinggi mengarah pada tingkat motivasi, keterlibatan, dan keterlibatan kerja yang tinggi.

Ketahanan Bekerja

Menurut komunitas Osha (2016) sebuah kelanjutan sangat mendorong investasi untuk risiko dan peluang non-finansial. Manajemen sumber daya manusia, yang mencakup pertimbangan keselamatan dan kesehatan kerja, mencakup berbagai praktik perusahaan yang menjadi perhatian khusus. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia mencakup karyawan langsung perusahaan, serta karyawan vendor dalam rantai pasokan perusahaan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai praktik perusahaan, termasuk namun tidak terbatas pada: perekrutan dan retensi, pelatihan, kompensasi, praktik ketenagakerjaan yang adil, kesehatan dan keselamatan, kontrak yang bertanggung jawab, serta keberagaman dan inklusi.

Mengaitkan konsep keberlanjutan dengan ketenagakerjaan menyiratkan bahwa pengusaha harus mencoba mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia mereka dipupuk alih-alih dieksploitasi, agar sumber daya ini dapat digunakan di masa depan adalah pernyataan menurut Dam Vuuren dan Keemp (2017) dalam

Docherty et al (2009). Dengan demikian, pekerjaan yang berkelanjutan dapat dianggap sebagai hasil dari pendekatan HRM yang berkelanjutan. Ketenagakerjaan yang berkelanjutan telah didefinisikan sebagai sejauh mana pekerja dapat dan mau untuk tetap bekerja sekarang dan di masa depan. Meskipun pekerjaan berkelanjutan sering disebutkan dalam referensi untuk tenaga kerja yang menua, perlu dicatat bahwa keberlanjutan berhubungan dengan pekerja dari segala usia. Untuk tetap bekerja dan menjadi pekerja yang lebih tua, penting bagi karyawan untuk bekerja dengan cara yang sehat, termotivasi, dan kompeten, berapapun usia mereka.

Kinerja Pegawai

Menurut Shahzadi, Javed, Pirzada dkk (2014) Kinerja karyawan dianggap sebagai apa yang dilakukan karyawan dan apa yang tidak dilakukannya. Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan bermanfaat serta ketepatan waktu output. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Yang (2008) pada kinerja individu menunjukkan bahwa kinerja individu tidak dapat diverifikasi. Demikian pula ia menegaskan bahwa organisasi dapat menggunakan bonus dan penghargaan langsung berdasarkan kinerja individu jika kinerja karyawan terlihat. Menurut Azar dan Shafiqhi, (2013) kinerja karyawan sebenarnya dipengaruhi oleh motivasi karena jika karyawan termotivasi maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan lebih banyak upaya dan dengan mana kinerja pada akhirnya akan meningkat.

Sedangkan menurut Inuwa (2016) dalam Abbas & Yaqoob(2009) kinerja karyawan adalah bangunan utama dari sebuah organisasi karena itu, aspek-aspek yang menempatkan dasar untuk kinerja tinggi harus diteliti secara kritis oleh organisasi agar mereka berhasil

Penelitian Terdahulu

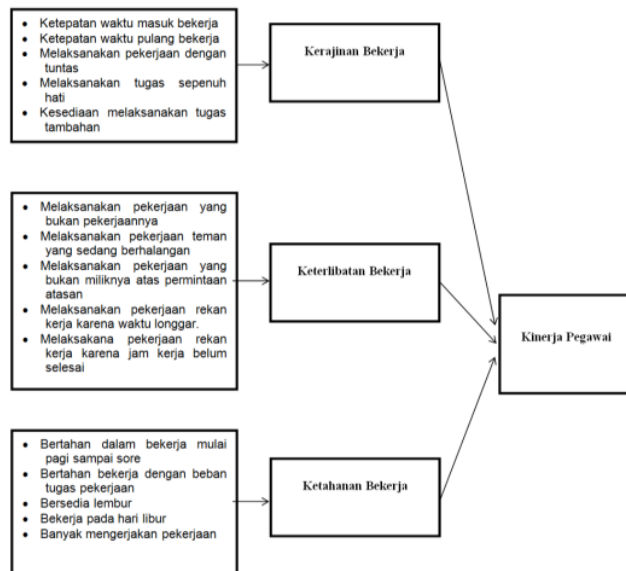
1. Inuwa (2016) Hasil dari hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, itu jelas menandakan bahwa dan peningkatan tingkat kepuasan kerja staf non-akademik BASUG juga akan mengarah pada peningkatan dan kinerja yang lebih tinggi. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi secara drastis meningkatkan kinerja staf non-akademik BASUG yang akan membantu Universitas mencapai misi dan sasaran yang ditargetkan. maka, hipotesis diterima. Selain itu, berkenaan dengan implikasi penelitian, studi memberikan informasi yang relevan kepada manajemen Universitas sehubungan dengan tingkat motivasi dan kinerja karyawan yang juga memiliki dampak positif satu terhadap keseluruhan kinerja Universitas. Studi ini berfokus pada staf non-akademik Universitas Negeri Bauchi Gadau Nigeria yang membatasi tingkat tanggapan. Oleh karena itu, penelitian ini terbatas hanya pada satu Universitas di negara ini meskipun terdapat banyak Universitas lain.
2. Tims dan Derks (2014) Dalam studi tiga gelombang ini (N = 288), peneliti memeriksa apakah niat kerajinan kerja dan keterlibatan kerja mengarah ke perilaku kerajinan kerja yang sebenarnya, dan, pada gilirannya, ke tingkat yang lebih tinggi dari keterlibatan kerja prospektif dan kinerja pekerjaan. Peneliti menggunakan model *Job Demand-Resources* sebagai kerangka teoretis, dan mendefinisikan *crafting* pekerjaan sebagai perubahan

yang diprakarsai sendiri oleh karyawan dalam tuntutan pekerjaan dan sumber daya mereka. Satu bulan kemudian, pegawai di nilai tingkat keterlibatan kerja mereka, kinerja peran, dan perilaku kewarganegaraan organisasi yang diarahkan pada individu (OCBI). Hasil pemodelan persamaan struktural menunjukkan bahwa niat kerajinan kerja dan keterlibatan kerja secara signifikan terkait dengan kerajinan kerja aktual, yang, pada gilirannya, terkait dengan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi, sambil mengontrol karakteristik pekerjaan. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat memiliki kinerja yang lebih baik dalam tugas mereka tetapi tidak melakukan lebih banyak OCBI. Temuan menunjukkan bahwa karyawan dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerja pekerjaan mereka sendiri melalui kerajinan kerja.

3. Wingerden dan Poell (2017) Penelitian ini dirancang untuk mendapatkan pengetahuan

tentang hubungan antara peluang yang dirasakan karyawan untuk kerajinan, perilaku kerajinan kerja aktual mereka, dan sejalan dengan teori JD-R, selanjutnya keterlibatan dan kinerja kerja mereka. Peneliti mengumpulkan data di antara sekelompok karyawan Belanda yang heterogen. Hasil menunjukkan bahwa individu yang mengalami tingkat kesempatan yang tinggi untuk kerajinan melaporkan tingkat perilaku kerajinan kerja yang lebih tinggi. Peneliti membahas implikasi temuan ini untuk teori dan praktik. Studi ini telah menjelaskan peran unik dari peluang yang dirasakan untuk kerajinan. Ini menunjukkan bahwa peluang untuk kerajinan dapat beroperasi sebagai pendorong perilaku kerajinan kerja aktual karyawan yang positif terkait dengan keterlibatan kerja dan kinerja kerja karyawan. Peneliti sangat percaya pada potensi perilaku proaktif karyawan dan manfaat yang dimiliki budaya perilaku proaktif ini bagi karyawan dan organisasi.

Kerangka Berpikir



Sumber : Data diolah
 Gambar 1. Kerangka Berpikir
METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kausal yakni hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2012:37). Penelitian ini menggunakan 3 variabel *Independent*, yaitu variable Kerajinan Kerja (X1), variable Keterlibatan Kerja (X2) dan Ketahanan Kerja (X3), dan variable *Depend* yaitu Kinerja Pegawai (Y). Lokasi penelitian merupakan tempat yang dijadikan sebagai sarana penelitian untuk mendapatkan informasi, data, dan juga dijadikan untuk melakukan survey sebagai jawaban atas permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Penelitian ini dilaksanakan di Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kemenkominfo) Jakarta.

Penelitian ini menggunakan random sampling karena memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota untuk dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:63). Yang berjumlah 60 pegawai tetap. Skala pengukuran dalam penelitian menggunakan skala likert. Menurut Riduan dan Kuncoro (2012:20) skala likert digunakan sebagai pengukuran pendapat, sikap, dan

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Tingkat skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) = Diberi Bobot / skor 5
- Setuju (S) = Diberi Bobot / skor 4
- Netral (N) = Diberi Bobot / skor 3
- Tidak Setuju (TS) = Diberi Bobot / skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi Bobot / skor 1

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai cara diantaranya yaitu: wawancara, observasi, kuesioner. Pada penelitian ini, responden akan dimasukkan dalam suatu ruangan kemudian diberi kuesioner untuk diisi dan dikembalikan pada saat itu juga. Untuk lebih memperjelas, berikut operasional variable dan indikatornya:

1. Kerajinan Kerja, kerajinan kerja adalah proses di mana karyawan berusaha untuk memaksimalkan sumber daya pekerjaan mereka dan meminimalkan tuntutan pekerjaan mereka Tims, Bakker, dan Derks (2012). Indikatornya adalah :

- a. Ketepatan waktu masuk bekerja
 - b. Ketepatan waktu pulang bekerja
 - c. Melaksanakan pekerjaan dengan tuntas
 - d. Melaksanakan tugas sepenuh hati
 - e. Kesiapan melaksanakan tugas tambahan
2. Keterlibatan Bekerja, keterlibatan kerja adalah fungsi dari tiga faktor penting. Pertama, pekerja tujuan melekat pada peran pekerjaan mereka, para pekerjamendapat keselamatan psikologis menikmati untuk memastikan bahwa pekerjaan mereka tidak akan menghasilkan hadiah yang tidak diinginkan Menurut Siddiqi (2015) dalam Kahn (1990). Indikatornya adalah :
- a. Melaksanakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya
 - b. Melaksanakan pekerjaan teman yang sedang berhalangan
 - c. Melaksanakan pekerjaan yang bukan miliknya atas permintaan atasan
 - d. Melaksanakan pekerjaan rekan kerja karena waktu longgar.
 - e. Melaksakana pekerjaan rekan kerja karena jam kerja belum selesai
3. Ketahanan Bekerja, pekerjaan yang berkelanjutan dapat dianggap sebagai hasil dari pendekatan HRM yang berkelanjutan. Ketenaga-kerjaan yang berkelanjutan telah didefinisikan sebagai sejauh mana pekerja dapat dan mau untuk tetap bekerja sekarang dan di masa depan.Dam Vuuren dan Keemps (2017) dalam Docherty et al (2009). Indikatornya adalah :
- a. Bertahan dalam bekerja mulai pagi sampai sore
 - b. Bertahan bekerja dengan beban tugas pekerjaan
 - c. Bersedia lembur
 - d. Bekerja pada hari libur

- e. Banyak mengerjakan pekerjaan
4. Kinerja Pegawai, Kinerja karyawan dianggap sebagai apa yang dilakukan karyawan dan apa yang tidak dilakukannya. Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan bermanfaat serta ketepatan waktu output Menurut Shahzadi, Javed, Pirzada dkk (2014). Indikatornya adalah :
- a. Dapat menyelesaikan pekerjaan
 - b. Meningkatkan tugas pekerjaan
 - c. Menikmati pekerjaan
 - d. Ketidaksiadaan adanya pengurangan pekerjaan
 - e. Ketersediaan penambahan pekerjaan

Populasi dan sampel yang digunakan di penelitian ini adalah pegawai Kominfo Jakartayang berjumlah 60 pegawai. Data yang digunakan untuk penelitian ini berupa data primer. Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan dari tempat penelitian berupa kuisioner yang disebar dan dibagikan ke calon kandidat sampel didalam perusahaan.Skala merupakan ukuran sikap responden dalam menanggapi atau menjawab setiap pertanyaan dalam instrument penelitian.Dan untuk menganalisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi, korelasi, uji F dan uji T.

HASIL

Deskripsi Hasil Penelitian

Pada bagian ini diuraikan hasil penelitian yang telah dilakukan, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Deskripsi penelitian dimulai dengan menguraikan hasil pengolahan data dengan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan faktor-faktor demografi. Data karakteristik responden yaitu data jenis kelamin, dan usia. Hasil pengolahan data selanjutnya diuraikan mengenai variabel-variabel bebas yang

merupakan pengaruh dari variabel terikat diukur menggunakan skala likert.

1
Karakteristik Responden Menurut Umur
Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Umur

No.	Umur Responden	Responden	
		Orang	%
1.	20 – 25 tahun	15	33 %
2.	26 – 30 tahun	35	40 %
3.	31 – 35 tahun	6	17 %
4.	Diatas 35 tahun	4	10 %
Jumlah		60	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner Responden

1
Usia yang dimiliki responden memudahkan untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai berdasarkan kerajinan bekerja, ketepatan bekerja dan ketahanan bekerja. Di dapatkan data jumlah responden menurut usia yaitu 15 orang berusia 20-25 tahun dengan persentase 40%, 35 orang berusia 26-30 tahun dengan persentase 43%, 6 orang berusia 31-35 tahun dengan persentase 13%, dan 4 orang berusia >35 tahun dengan persentase 5%. Sebagian besar responden berusia produktif sehingga lebih mudah untuk di tingkatkan produktivitas kerjanya.

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin
Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	%
1.	Laki-laki	31	56 %.
2.	Perempuan	29	44 %
Jumlah		60	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner Responden

Berdasarkan data yang di kumpulkan, telah di dapatkan data jumlah responden menurut jenis kelaminnya yaitu 31 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 56% dan 29 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 44%.

Analisis Data Penelitian
Analisis data

Untuk menjawab tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 23. Berikut Tahap-tahap analisis data yang dilakukan:

Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui hasil penelitian, diperlukan instrumen yang valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, sedangkan instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Secara rinci hasil pengujian instrumen penelitian disajikan, sebagai berikut:

Uji Validitas

Pengujian uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan 60 responden. Hasil dari analisis dipaparkan seperti tabel di bawah ini.

Tabel 3. Uji Validitas

Var.		Coefficient	Batas Sig	Ket.
Kerajinan Kerja (X1)	X1.1	0,890	0,05	Valid
	X1.2	0,908	0,05	Valid
	X1.3	0,577	0,05	Valid
	X1.4	0,858	0,05	Valid
	X1.5	0,896	0,05	Valid
Keterlibatan Kerja (X2)	X2.1	0,755	0,05	Valid
	X2.2	0,837	0,05	Valid
	X2.3	0,746	0,05	Valid
	X2.4	0,871	0,05	Valid
	X2.5	0,727	0,05	Valid
Ketahanan Kerja (X3)	X3.1	0,803	0,05	Valid
	X3.2	0,837	0,05	Valid
	X3.3	0,805	0,05	Valid
	X3.4	0,849	0,05	Valid
	X3.5	0,842	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,904	0,05	Valid
	Y.2	0,920	0,05	Valid
	Y.3	0,921	0,05	Valid
	Y.4	0,793	0,05	Valid

	Y.5	0,932	0,05	Valid
--	-----	-------	------	-------

Sumber : *Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen*, data diolah.

Dari tabel diatas, Uji validitas dapat diketahui setelah melakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 23, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item dari setiap pernyataan mempunyai nilai yang signifikan ($>0,05$), sehingga keseluruhan item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dengan menggunakan teknik alpha cronbach, dikatakan instrumen memiliki nilai reliabel yang tinggi jika nilai alpha cronbach $> 0,6$. Dari hasil analisis diperoleh koefisien *reliabilitas* sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kerajinan Kerja (X1)	0,885	0,6	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X2)	0,842	0,6	Reliabel
Ketahanan Kerja (X3)	0,880	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,937	0,6	Reliabel

Sumber : *Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen*, data diolah

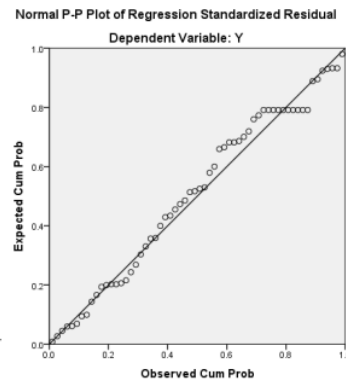
Dari semua variabel nilai koefisien *reliabilitas* cronbach alpha lebih dari 0,6. Nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variable lainnya dengan mengansumsi

kan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar penambil keputusan (Ghozali, 2011 : 163). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berikut grafik normal plot hasil analisis :



Gambar 2. Plot Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2013:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF seperti tabel dibawah ini :

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	X1	.578
	X2	.523
	X3	.811
		1.730
		1.911
		1.233

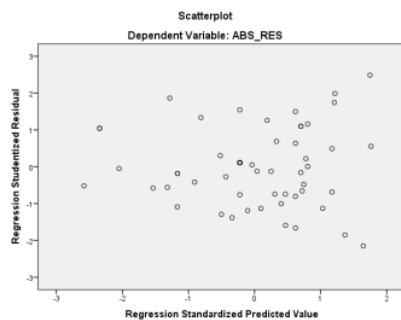
a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah

Dari tabel diatas untuk variabel X1 sebesar 1,730 ($1,730 < 10$), Variabel X2 Sebesar 1.911 ($1,911 < 10$) dan variabel X3 sebesar 1,233 ($1,233 < 10$), sehingga dapat dikatakan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini, bebas dari multikolinieritas, sehingga data layak untuk dianalisis.

Uji Heteroskedastisitas

Heterokdesitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regrensi yang baik menyaratkan tidak adanya masalah heteroskedasitas. Berdasarkan hasil analisa Uji Heteroskedstisitas dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : data diolah

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik2 menyebar dengan pola yang tidak jelas Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa titik2 menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah

heteroskedasitas, sehingga data layak untuk dianalisis.

Uji Autokorelasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan Durbin-Waston (DW test), dikarenakan sampel yang digunakan dibawah 100. Sedangkan jika sampel diatas 100 maka harus menggunakan pendekatan Lagrange Multiplier (LM test).

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsiklasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi, seperti tabel dibawah ini:

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.560	.537	1.697	2.318

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah

Nilai DW (*Durbin-Watson*) sebesar 2,318 , lebih besar dari batas (DU) yaitu 1,688 Maka disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.berarti regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena autokorelasi, sehingga data layak untuk dianalisis.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	-2.803	2.488		-1.126	.265
	X1	.553	.139	.465	3.986	.000
	X2	.288	.148	.239	1.949	.056
	X3	.231	.112	.203	2.060	.044

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah

Dari tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = -2,803 + 0,553X_1 + 0,288X_2 + 0,231X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (α) sebesar -2,803 menyatakan bahwa jika variabel kerajinan kerja, keterlibatan kerja dan ketahanan kerja sama dengan 0, maka variabel kinerja pegawai sebesar 2,803
2. Koefisien variabel independen (X_1) sebesar 0,553 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% kerajinan bekerja, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,553.
3. Koefisien variabel independen (X_2) sebesar 0,288 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% keterlibatan bekerja, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,288
4. Koefisien variabel independen (X_3) sebesar 0,231 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% ketahanan bekerja, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,231

Uji t

Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut terdapat hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji T

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1.126	.265
	X1	3.986	.000
	X2	1.949	.056
	X3	2.060	.044

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah

- a. Uji t antara variabel Kerajinan Kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar $0,00 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial (individual) Kerajinan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- b. Uji t antara variabel Keterlibatan Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar $0,05 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial (individual) Keterlibatan Kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Uji t antara variabel Ketahanan Kerja (X_3) dengan Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar $0,04 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial (individual) Ketahanan Kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F

Uji pengaruh simultan (*F test*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempunyai hubungan dengan variabel dependen.

Analisis uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dijadikan sebagai model mempunyai hubungan yang positif dan signifikan secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel terikat (dependen). Jika nilai

signifikansi < alpha 0,05 (5%), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.321	3	68.440	23.764	.000 ^b
	Residual	161.279	56	2.880		
	Total	366.600	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel Uji F antara variabel X1, X2 dan X3 dengan variabel (Y) menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,000 < alpha 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat terlihat jelas bahwa secara simultan (Bersama-sama) variabel bebas mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat. Dari hasil output SPSS 23 di dapat $Y = -2,803 + 0,553X_1 + 0,288 X_2 + 0,231X_3$ Persamaan regresi Nilai konstanta sebesar -2,803 berarti jika kinerja pegawai bernilai nol maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar -2,803. Nilai koefisien regresi untuk X₁ adalah sebesar 0,553, X₂ sebesar 0,288 dan X₃ sebesar 0,231 artinya bahwa apabila terjadi peningkatan maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar untuk X₁ adalah sebesar 0,553, X₂ sebesar 0,288 dan X₃ sebesar 0,231 poin.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi23 dan pembahasan yang telah di lakukan, Maka kesimpulan dari penelitian mengenai “Kerajinan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Ketahanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kominfo Jakarta”. Yang mengacu pada

tujuan penelitian, hipotesis dan model analisis adalah sebagai berikut :

1. Kerajinan Kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Pegawai, Hasil tersebut diperoleh dari pengujian yang menggunakan uji-t, dimana hasil menyatakan nilai signifikan sebesar 0,00 , sehingga hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Keterlibatan Kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut diperoleh dari pengujian yang menggunakan uji-t, dimana hasil menyatakan bahwa variabel keterlibatan kerja mempunyai nilai yang signifikan sebesar 0,05, sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Ketahanan Kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut diperoleh dari pengujian yang menggunakan uji-t, dimana hasil menyatakan bahwa variabel keterlibatan kerja mempunyai nilai yang signifikan sebesar 0,04, sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Kerajinan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Ketahanan Kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Pegawai hal ini dibuktikan dengan uji F yang mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

Inuwa Mohammed. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. The Millennium University Journal;Vol. 1, No. 1; 2016.

Shahzadi Irum, Javed Ayesha, Pirzada S Syeh etc.(2014).Impact of Employee Motivation on Employee Performance.European Journal of Business and ManagementVol.6, No.23.

- Internet
- Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *J. Manag. Psychol.* 22, 309–328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <http://dx.doi.org/10.1037/a0019364>
- Dam van Karen, Vuuren Van Tinka and Keemps Sofie (2017). Sustainable employment: the importance of intrinsically valuable work and an age-supportive climate. *The International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137607>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421. <http://dx.doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Osha Community (2016) Sustainability in the Work Place a New Approach for Advancing Worker Safety and Health. www.osha.gov/sustainability
- Siddiqi A Mushtaq (2015) Work Engagement a Job Crafting of Service Employees Influencing Customer Outcomes. *The Journal for Decision Makers* 40(3) 277–292. <http://vik.sagepub.com>
- Tims Maria and Derks Daantje. (2014). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://www.researchgate.net/publication/277919897>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch boredom scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508–525. <http://dx.doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Van Tilburg, W. A., & Igou, E. R. (2012). On boredom: Lack of challenge and meaning as distinct boredom experiences. *Motivation and Emotion*, 36(2), 181–194 (Retrieved from <http://link.springer.com/article/10.1007/s11031-011-9234-9>)

JOB CRAFTING, WORK ENGAGEMENT AND SUSTAINABLE FOR EMPLOYEE PERFORMANCE IN DIRECTORATE OF TELECOMMUNICATIONS DIRECTORAT GENERAL OF POSTAL AND INFORMATICS IMPLEMENTATION IN JAKARTA

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unhas.ac.id Internet Source	3%
2	www.scribd.com Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	3%

Exclude quotes On

Exclude matches < 3%

Exclude bibliography On