

**HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DAN
BURNOUT PADA KARYAWAN PT. H**

SKRIPSI



Oleh
Annisa Fara Elvina
16320033

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2021**

**HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DAN
BURNOUT PADA KARYAWAN PT. H**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi,
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia,
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1
Psikologi**



Oleh
Annisa Fara Elvina
16320033

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:

HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PT.H

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi,
Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia,
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

ANNISA FARA ELVINA

16320033

Mengesahkan,
Program Studi Psikologi,
Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Ketua Prodi

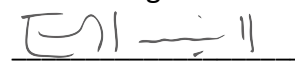


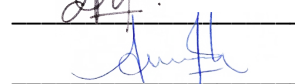
Resnia Novitasari S.Psi., M.A

Dewan Penguji

1. Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si, M.Ag.,
Psikolog
2. Annisa Miranty, S.Psi., M.Psi., Psikolog
3. Dr. rer.nat Arief Fahmie, S.Psi., M.Si

Tanda Tangan





PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Fara Elvina
Nomor Mahasiswa : 16320033
Program Studi : Fakultas Psikologi dan Sosial Budaya
Jurusan : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Antara *Job Crafting* dan *Burnout* Pada Karyawan PT. H

Membuat pernyataan sebagai berikut:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apa pun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang berlaku dan dijunjung tinggi di Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, saya menyatakan dengan tegas bahwa skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari setelah saya lulus dari Prodi Psikologi, Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, ditemukan terbukti secara meyakinkan bahwa skripsi saya adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku dan ditetapkan oleh Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 20 September 2021

Yang menyatakan,



Annisa Fara Elvina

HALAMAN MOTTO

“Loyal, Brave, and True”

“Setia, Berani, dan Jujur”

(Hua Mulan)

***“We Know What We Are,
but Know Not What We May be”***

(William Shakespeare)

***“Once you Know What Failure Feels Like,
Determination Chases Success.”***

(Kobe Bryant)

HALAMAN PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, puji syukur kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga pada kesempatan kali ini penulis memiliki kekuatan, kemampuan, dan diberi jalan kemudahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Job Crafting terhadap Burnout pada Karyawan PT. H”**.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh derajat sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Ilmu Sosial Budaya Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia.

Penyusunan skripsi ini tak terlepas dari bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si, M.Ag., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan ilmu dan bimbingan serta berkenan meluangkan waktu, pikiran, tenaga dan dengan sabar memberikan bimbingan dalam rangka membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, serta bersedia memberikan perhatian dan dukungannya agar penulis memiliki semangat dan rasa optimis dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga dapat selesai tepat waktu.
2. Ibu Dr. Phill. Qurotul Uyun, S.Psi., M.Si selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.

3. Ibu Resnia Novitasari S.Psi., M.A selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Fitri Ayu Kusumaningrum S.Psi., M.A selaku Dosen Pembimbing Akademik yang bersedia meluangkan waktu, pikiran, tenaga, memberikan bimbingan dalam rangka membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, serta bersedia memberikan perhatian dan dukungannya agar semangat dan rasa optimis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Ilmu Sosial Budaya yang telah berkenan dengan tulus membagikan ilmu pengetahuan dan wawasannya sehingga penulis dapat mengerjakan skripsi ini.
6. Segenap Staff bagian Akademik, Pengajaran, Divisi Umum, Perpustakaan, Laboratorium, dan seluruh karyawan Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia atas bantuan yang telah diberikan sehingga dapat memudahkan kepentingan penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
7. Seluruh staf HRD dan karyawan PT. H yang telah berkenan meluangkan waktu untuk berbagi ilmu dan bersedia membantu dalam proses pengambilan data.
8. Kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai dan sayangi, yang selalu memberikan do'a, dukungan, motivasi, kasih sayang yang tak ada ujungnya, kebahagiaan, keceriaan dan pelajaran hidup yang sangat berarti bagi penulis.

9. Terima kasih juga untuk sahabat terbaik saya, yaitu Momon, Prita, dan Putri karena selalu berada untuk penulis, dukungan, keceriaan, serta menjadi tempat keluh kesah saya selama SMA hingga saat ini.
10. Terima kasih untuk CAPSI teman seperjuangan semasa kuliah, yaitu Oja, Vindya, Mine, Dindut, Sarsky, dan Hanum yang telah setia menemani, mendukung, berbagi keceriaan, menjadi teman diskusi, serta berbagi keluh kesah saat masa-masa kuliah hingga penyusunan skripsi.
11. Terima kasih untuk sahabat internet saya, yaitu Maju Jaya; Chanunu, Lili yang selalu memberikan dukungan, berbagi hiburan dan keceriaan, tempat keluh kesah, perhatian serta semangat kepada penulis hingga saat ini.
12. Terima kasih teman-teman KKN Psikologi Desa Petir 2019 dan unit 01 yang telah menjadi teman hidup selama satu bulan, dan telah memberikan dukungan dan doa hingga saat ini.
13. Terima kasih untuk semua teman-teman Psikologi angkatan 2016 yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung atas kelancaran dalam menempuh pendidikan di Universitas Islam Indonesia.
14. Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan maupun do'a baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis yang tentunya tidak dapat di sebutkan satu persatu.

Saya berharap semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas segala kebaikan dari semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan, dukungan dan do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari dalam penelitian skripsi ini masih

terdapat banyak kekurangan. Dengan demikian, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap agar karya ini dapat memberikan manfaat untuk peneliti, pembaca, dan menambah pengetahuan peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitiannya, serta pihak terkait.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 31 Agustus 2021



Annisa Fara Elvina

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian.....	5
C. Manfaat Penelitian.....	5
D. Keaslian Penelitian	6
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Burnout	11
B. Job Crafting.....	15
C. Dinamika Psikologis.....	18
D. Hipotesis Penelitian	21
BAB III.....	22
METODE PENELITIAN	22
A. Identifikasi Variabel Penelitian	22
B. Definisi Operasional	22
C. Subjek Penelitian.....	23
D. Metode Pengumpulan Data	24
E. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur	26
F. Metode Analisis Data	27
BAB IV	29
PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	29

A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian.....	29
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	34
C. Hasil Penelitian	35
D. Pembahasan.....	45
BAB V.....	51
KESIMPULAN DAN SARAN	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> skala <i>Burnout</i>	23
Tabel 2. <i>Blue Print</i> skala <i>Job Crafting</i>	25
Tabel 3. <i>Distribusi aitem Skala Burnout uji coba</i>	31
Tabel 4. <i>Distribusi aitem Skala setelah uji coba</i>	31
Tabel 5. <i>Distribusi aitem Skala Burnout uji coba</i>	32
Tabel 6. <i>Distribusi aitem Skala Job Crafting setelah uji coba</i>	33
Tabel 7. <i>Deskripsi Subjek berdasarkan jenis kelamin</i>	34
Tabel 8. <i>Deskripsi Subjek berdasarkan usia</i>	34
Tabel 9. <i>Deskripsi Subjek berdasarkan pendidikan</i>	35
Tabel 10. <i>Data Deskripsi Penelitian</i>	36
Tabel 11. Kategorisasi variabel penelitian norma kategori	37
Tabel 12. <i>Hasil kategorisasi Burnout</i>	37
Tabel 13. <i>Hasil Kategorisasi Job Crafting</i>	38
Tabel 14. <i>Hasil uji normalitas</i>	40
Tabel 15. <i>Hasil uji linearitas</i>	41
Tabel 16. <i>Hasil uji hipotesis</i>	42
Tabel 17. <i>Hasil uji beda berdasarkan jenis kelamin</i>	43
Tabel 18. <i>Hasil uji beda berdasarkan pendidikan (N = 50)</i>	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner	56
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian.....	66
Lampiran 3 Hasil Uji Coba Validitas Dan Reliabilitas.....	72
Lampiran 4 Tabulasi Data Setelah Pengguguran	74
Lampiran 5 Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Hipotesis	79
Lampiran 6 Hasil Uji Beda.....	81
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian	83
Lampiran 8 Surat Selesai Penelitian	84

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dengan *burnout* pada karyawan yang bekerja di PT. H. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara *job crafting* dan *burnout*. Sebanyak 50 karyawan yang terlibat dalam penelitian ini. Metode analisis data menggunakan analisis korelasi *Pearson*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara *job crafting* dan *burnout* dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,493^{**}$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Kata kunci: *job crafting, burnout, karyawan*

ABSTRACT

This study aims to see the relationship between job crafting and burnout with employees who works on PT. H. The hypothesis in this study is that there is a negative relationship between job crafting and burnout. A total of 50 employees were involved in this research. Methods of data analysis using Pearson data analysis. The results of this study indicate that there is an negative correlation on the job crafting and burnout is a coefficient of $r = 0,493^{**}$ with a value of $p = 0,000$ ($p < 0.05$). Based on these results it can be concluded that the hypothesis in this study is rejected.

Keyword : job crafting, burnout, employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman teknologi dan perindustrian seperti saat ini, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi agar dapat berkompetisi secara sukses. Sumber daya manusia yang berkualitas dan efektif dalam melakukan pekerjaannya akan mengantarkan perusahaan atau organisasi mencapai tujuan-tujuannya atau target-targetnya.

Ketika bekerja dalam organisasi atau perusahaan, individu-individu yang merupakan sumber daya manusia itu akan selalu dituntut untuk menjalankan pekerjaannya secara optimal. Di satu sisi ini hal yang positif karena mengkondisikan dan memotivasi individu bekerja secara optimal. Namun, tuntutan pekerjaan dapat memicu munculnya *burnout*. Liu dan Lo (2017) mengemukakan *burnout* merupakan permasalahan yang serius bagi karyawan dan perusahaannya. Hal tersebut dikarenakan *burnout* memiliki dampak yang berupa produktivitas, kualitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang semakin menurun. Maslach dan Jackson (1981) mengemukakan bahwa *burnout* diartikan sebagai kondisi seseorang mengalami kelelahan fisik, sinisme (*depersonalization*), kelelahan mental, berkurangnya kemampuan dalam menyelesaikan masalah (*reduced personal accomplishment*) dan kelelahan emosional (*emotional exhausted*) yang diakibatkan oleh stres yang diderita dalam jangka waktu panjang di

dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional tinggi. Hal tersebut sinkron dengan pernyataan *National Safety Council* (Yulhaida, 2014) bahwa *burnout* merupakan hasil dari kelebihan beban kerja secara umum. *Burnout* tersendiri memiliki gejala yang khusus, antara lain kebosanan dalam melakukan pekerjaan, merasa depresi, pesimis, kurangnya konsentrasi, kualitas kerja menurun atau buruk, ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan, sering tidak masuk kerja atau absen, dan sering mengalami sakit secara fisik.

Hasil survei yang dilakukan oleh *Labour Force Survey* tahun 2019 menunjukkan adanya 620.000 kasus akibat stres kerja di Inggris dengan jumlah 1.800 kasus per 100.000 pekerja. Sebanyak 44% kerja berakibat fatal dan hari kerja yang hilang sebesar 54%. Kemudian Baskoro (Tribun news, 8 Januari 2018), [seorang karyawati, melakukan bunuh diri dikarenakan stres akibat dari tekanan pekerjaan.](#) Selain itu, hasil survei yang dilakukan oleh Hardiyanti (2012) terhadap 30 karyawan kantor Pos Malang menunjukkan terdapat 24 karyawan memiliki gejala *burnout*, seperti merasa lelah letih setiap hari, dan sakit fisik seperti demam, gangguan pencernaan yang mana karyawan yang mengalami gejala tersebut telah bekerja lebih dari 10 tahun. Hal tersebut memberikan dampak selain di tempat kerja, namun pada kehidupan pribadi pekerja hubungan dengan keluarga dan pertemanan menjadi memburuk. Selain itu, keluhan yang dirasakan oleh pekerja diantaranya lelah saat bangun tidur, perasaan bersalah dalam melakukan pekerjaan, dan penurunan performa kerja.

Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001), *burnout* mengandung dua faktor yang mempengaruhi, yaitu situasional dan individual. Faktor pertama yang mempengaruhi *burnout* adalah faktor individual. Faktor individual meliputi beberapa hal, yaitu tingkat usia, jenis kelamin, status dan tingkat pendidikan. Selain itu, kepribadian dapat menjadi pemicu munculnya *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh Fiernaningsih (2017) menyatakan bahwa kepribadian sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja seseorang.

Selanjutnya adalah faktor situasional. Faktor situasional meliputi karakteristik pekerjaan yang memiliki hubungan dengan tuntutan pekerjaan secara individu, tekanan emosional ketika pekerjaan tersebut berhubungan atau berkoneksi dengan orang lain. Selain itu, karakteristik organisasi dapat membuat karyawan memiliki keutungan dengan diberikannya jaminan kesejahteraan dari suatu organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Allarcon (2011) mengatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi munculnya *burnout*, yang meliputi lamanya jam kerja, banyaknya tanggungjawab yang harus diterima, dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Keterlibatan terhadap pekerjaan, tingkat fleksibilitas waktu kerja, dan dukungan sosial juga mempengaruhi terjadinya *burnout*.

Schaufeli dan Bakker (dalam Ayu, Maarif, dan Sukmawati, 2015) mengemukakan bahwa *Burnout* merupakan salah satu hasil efek negatif dari *job demand* yang berubah menjadi stres kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan seseorang. *Job demand* tersendiri

merupakan aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dari dalam pekerjaan yang menuntut usaha pada aspek-aspek tersebut guna menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemudian *Job resources* merupakan aspek fisik, sosial, psikologis, dan organisasi upaya untuk mengurangi tuntutan pekerjaan pada karyawan tanpa harus mengorbankan aspek-aspek yang berada dalam dirinya. Selain itu, *Job Resources* dapat memberikan pengaruh pada seseorang dalam mencapai tujuan utamanya. Salah satu upaya dari *Job resources* untuk menyikapi agar seseorang tidak mengalami *burnout* adalah dengan *Job crafting* (dalam Ayu, Maarif, dan Sukmawati, 2015).

Tims, Bakker, dan Derks (2012) mengemukakan *Job crafting* merupakan perubahan *internal* yang dilakukan secara inisiatif sendiri pada karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya yang terlibat dalam pekerjaannya. Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001), *job crafting* menjadi perubahan secara fisik maupun kognitif yang dilakukan oleh karyawan secara inisiatif dalam dirinya dalam melakukan perubahan dalam pekerjaan dan relasi. Jika dilihat dari lingkungan kerja individu, *Job Crafting* dilakukan oleh individu secara mandiri dengan memodifikasi aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaannya guna untuk meningkatkan performansi dan improvisasi antara pekerjaan dan kebutuhan personal, kemampuan, dan preferensi dari individu tersebut.

Job Crafting dapat menurunkan *stress* dan *burnout*. Hal tersebut ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Singh dan Singh (2018)

bahwa karyawan secara inisiatif melakukan *Job Crafting* untuk mengurangi tuntutan dalam pekerjaan dan meningkatkan pekerjaan serta kebutuhan sosialnya merupakan instrumen secara proaktif guna menurunkan *stress* dan *Burnout* pada level individu.

Perusahaan H merupakan perusahaan multinasional swasta yang berasal dari Tiongkok yang bergerak di bidang pelayanan jaringan dan telekomunikasi. Jam operasional pada PT tersebut memiliki jam kerja 08:30 hingga 17:30 WIB. Namun tidak jarang banyak karyawan yang sering lembur hingga pukul 02:00 WIB dikarenakan tuntutan kerja yang mengejar *deadline*. Selain itu, PT. H menerapkan sistem *ranking* yang mana setiap bulan akan dibuat perankingan berdasarkan banyaknya *project* atau tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu satu bulan dengan menggunakan sistem *rapport*.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Hubungan *Job Crafting* dan *Burnout* pada karyawan yang bekerja di PT. H.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Job Crafting* dan *Burnout* pada karyawan yang bekerja di PT. H.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan teori Psikologi Industri dan Organisasi mengenai

hubungan *Job Crafting* dan *Burnout*. *Pertama*: Secara Teoritis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan teori Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *Job Crafting* dan *Burnout*. *Kedua*: Secara Praktis. Ada dua manfaat praktis, yaitu (a) Memberikan informasi tentang *Job Crafting* dan *Burnout* pada karyawan dan (b) Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau pertimbangan apabila terjadi masalah yang berkaitan dengan *Job Crafting* dan *Burnout* pada karyawan.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan terkait dengan *Job Crafting* dan *Burnout* sudah menarik perhatian banyak ahli. Penelitian awal terkait dengan *burnout* dijadikan penelitian pengembangan pada dasar teori *burnout* tersendiri. Kemudian penelitian awal *burnout* dilatar belakangi profesi yang berkaitan dengan *human service* maupun *non human service*. Berikut beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan variabel *dependent* maupun *independent*:

Penelitian Sukmana dan Subidia (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* RRI Mataram. Penelitian ini menggunakan sampel 37 orang yang terdaftar sebagai karyawan *outsourcing* di RRI Mataram. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi dan *survey* dengan kuisioner. Kemudian teknik analisis data yang digunakan

megggunakan analisis regresi linier ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja, kemudian motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, dan *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Dewi dan Paramitha (2013) dengan judul Tingkat *Burnout* Ditinjau dari Karakteristik Demografis (Usia, Jenis Kelamin dan Masa Kerja) Guru SDN Inklusi di Surabaya memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat *Burnout* dengan tinjauan demografis pada guru SDN Inklusi di Surabaya. Jumlah subjek pada penelitian ini sebanyak 59 guru yang mengajar murid berkebutuhan khusus di Surabaya Timur. Alat untuk mengumpulkan data menggunakan kuisisioner MBI dengan skala Likert untuk mengukur tingkat *Burnout*. Kemudian analisis data dengan menggunakan teknik statistik T-test pada jenis kelamin dan usia, sedangkan untuk masa kerja menggunakan anova satu jalur. Dari penelitian tersebut memiliki hasil bahwa tidak ada perbedaan signifikan pada tingkat *Burnout* dengan kategori usia, jenis kelamin, dan masa kerja yang ditempuh.

Penelitian Azizah dan Ratnaningsih (2018) dengan judul Hubungan antara *Job Crafting* dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Bukopin TBK Jakarta. Variabel *dependent Job Crafting* dan variabel *Independent* Keterikatan Kerja. Jumlah populasi pada penelitian ini 189 karyawan yang mana menggunakan 60 karyawan generasi Y sebagai sampel dengan divisi yang berbeda. Teknik pengambilan sampel

menggunakan teknik *convenience sampling*. Kemudian alat ukur yang digunakan menggunakan skala *Job Crafting* sebanyak 24 aitem dan skala keterikatan kerja sebanyak 21 aitem. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara *Job Crafting* dengan keterikatan kerja. Pada *Job Crafting* memberikan sumbangan efektif sebesar 59.4% dalam mempengaruhi keterikatan kerja, sedangkan 41.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak bisa diungkapkan dalam penelitian ini.

Penelitian Sengkey dan Meiyanto (2017) dengan judul Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap *Job Crafting*. Jumlah subjek pada penelitian ini adalah 79 karyawan *salesman* senior maupun junior PT. A di Manado dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik non eksperimen. Alat ukur yang digunakan menggunakan kuisioner dengan skala *Job Crafting*, skala kepemimpinan transformasional, dan skala iklim organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja dan kepemimpinan transformasional memberikan nilai R sebanyak 0.443 pada *Job Crafting*. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan iklim kerja yang positif meningkatkan inisiatif karyawan dalam melakukan *Job Crafting* untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan.

1. Keaslian Topik

Peneliti menggunakan topik tentang hubungan *Job Crafting* dengan *Burnout* pada karyawan di PT. H. Penelitian ini memiliki variabel *dependent Burnout* dan *Independent* yaitu *Job Crafting* dengan subjek

penelitian karyawan yang bekerja di PT. H. Topik penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cheng dan Yi (2018) dengan judul *Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support*. Pada penelitian ini memiliki variabel independen *job satisfaction*, variabel dependen *job crafting* menggunakan mediasi *burnout*, serta subjek penelitiannya adalah karyawan hotel di Taiwan.

Penelitian dari Yulhaida (2018) dengan judul Hubungan Antara *Hardiness Personality* dan *Burnout* Pada Perawat Rumah Sakit. Pada penelitian ini menggunakan variabel dependen *Hardiness Personality* dan variabel independen *Burnout*, serta subjek penelitiannya adalah perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina di Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa topik penelitian ini dari variabel independen dan dependen. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Cheng dan Yi (2018) dengan judul *Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support*, *Burnout* menjadi mediasi untuk variabel dependen dan independen. Sehingga, penelitian tersebut memiliki kesamaan pada variabel-variabel yang digunakan namun berbeda dengan yang ingin diukur.

2. Keaslian Teori

Penelitian ini menggunakan teori *Burnout* dari Maslach & Jackson (1981), sedangkan teori *Job Crafting* menggunakan teori dari Tims, Bakker, dan Derks (2012).

3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berdasarkan teori Maslach dan Jackson (1981) untuk *Burnout* dan teori Tims, Bakker, dan Derks (2012) untuk *Job Crafting*.

4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan laki-laki dan perempuan yang bekerja di PT. H minimal masa kerja 1 tahun dengan rentang usia 23 – 50 tahun dan pendidikan minimal DIII sampai S2.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Ada banyak pengertian burnout menurut para ahli. Maslach dan Jackson (1981) mengemukakan bahwa *burnout* diartikan sebagai kondisi seseorang mengalami kelelahan fisik, sinisme (*depersonalization*), kelelahan mental, berkurangnya kemampuan dalam menyelesaikan masalah (*reduced personal accomplishment*) dan kelelahan emosional (*emotional exhausted*) diakibatkan oleh stres yang diderita dalam jangka waktu panjang di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional tinggi. Kemudian Menurut Pines dan Aronson (dalam Tawale, Budi, Nurcholis, 2011) *burnout* merupakan suatu ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stres kronik yang dirasakan seseorang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional.

Dari penjelasan dari teori diatas, dapat disimpulkan bahwa *Burnout* adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional diderita atau dirasakan oleh seseorang diakibatkan karena stres yang menuntut keterlibatan emosional tinggi dapat berdampak pada penurunan performa kerja seseorang, sulit untuk mengendalikan emosi, dan mengalami kelelahan secara emosional.

2. Aspek-aspek *Burnout*

Maslach dan Jackson (1981) memaparkan *burnout* menjadi 3 aspek, yaitu:

a) *Emotional Exhausted* (Kelelahan Emosi)

Kelelahan emosi terjadi dikarenakan terkurasnya energi seseorang dari suatu pekerjaan yang dapat ditandai seperti frustrasi, sedih, putus asa, hampa, tertekan, mudah tersinggung, merasa terbebani oleh tugas, dan marah tanpa alasan. Hal tersebut dapat memicu munculnya perasaan negatif terhadap diri sendiri, pekerjaan, lingkungan sekitar, bahkan perusahaan atau organisasi.

b) *Depersonalization* (Depersonalisasi)

Depersonalisasi merupakan berkembangnya sikap dan perasaan secara negatif terhadap seseorang yang berada di sekitarnya. Hal ini memiliki kaitan dengan sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan orang lain, menarik diri dan tidak peduli dengan lingkungan sosial sekitar.

c) *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Prestasi Pribadi)

Individu menilai dirinya secara negatif dan memiliki perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut seseorang menilai kemampuannya secara rendah, tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan, selalu merasa tidak pernah melakukan hal yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain dalam pekerjaannya, serta merasa tidak mampu dalam mencapai tujuan serta prestasi dalam pekerjaan.

3. Faktor-faktor *Burnout*

Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) terdapat dua faktor yang mempengaruhi *Burnout*, yaitu:

a) Faktor Situasional

1) Karakteristik Pekerjaan

Pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, yang mana tiap individu memiliki tanggungjawab dan tuntutan kerja berbeda-beda. Kemudian, kurang jelasnya pekerjaan yang dikerjakan serta adanya konflik posisi atau peran memicu dapat terjadinya *burnout*. Selain itu, tidak imbangnya antara waktu istirahat dan saat melakukan pekerjaan mengakibatkan munculnya *burnout* pada individu.

2) Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan dapat mempengaruhi *Burnout* pada seseorang, terlebih pada pekerjaan yang berkaitan hubungan dengan orang lain ataupun lingkungan sekitarnya. Hal tersebut melibatkan tingkat emosional pada seseorang yang mana dapat mempengaruhi tingkat *Burnout* pada pekerjaan yang terkait dengan individu tersebut.

3) Karakteristik Organisasi

Terdapat hubungan yang tidak seimbang pada individu dan organisasi, sehingga mengakibatkan *Burnout*. Organisasi mengharapkan bahwa individu dapat memberikan kinerja yang produktif sehingga menghasilkan hasil pekerjaan yang baik, namun individu kurang mendapatkan

kesejahteraan dalam melakukan pekerjaan dan organisasinya. Sehingga, terjadinya ketidaksesuaian nilai, budaya, lingkungan kerja yang dimiliki oleh organisasi dan individu tersebut.

b) Faktor Individual

1) Demografik

Demografik pada individu mempengaruhi terjadinya *burnout*. Seseorang dengan usia kisaran 30 hingga 40 tahun rentan untuk mengalami *burnout*. Kemudian pada faktor jenis kelamin tidak terlalu signifikan mempengaruhi dalam terjadinya *burnout*, dan individu dengan memiliki status belum menikah lebih rentan dibandingkan dengan yang telah menikah. Selain itu tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat mengalami *burnout* dikarenakan besarnya tuntutan kerja dan tanggungjawab yang dimiliki, berbeda dengan individu yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah.

2) Kepribadian

Seseorang yang memiliki ketahanan, harga diri, serta *coping stress* yang rendah memiliki kerentanan yang tinggi untuk mengalami stres. Kemudian dari stres tersebut dapat memunculkan *burnout* seperti timbulnya kecemasan, depresi, kesadaran diri rendah, serta permusuhan pada individu lain.

3) Sikap Kerja

Tiap individu memiliki harapan dan tujuan pada pekerjaan yang dilakukan. Jika harapan atau ekspektasi individu terlalu tinggi dan bekerja terlalu gigih dan keras tetapi tidak menghasilkan yang sesuai dengannya, maka individu tersebut dapat mengalami *burnout* terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan uraian di atas, salah satu faktor yang dapat memprediksi terjadinya *burnout* adalah sikap kerja. Salah satu bentuk sikap kerja adalah *job crafting*.

B. Job Crafting

1. Pengertian Job Crafting

Tims, Bakker, dan Derks (2012) mengemukakan *Job crafting* merupakan perubahan *internal* yang dilakukan secara inisiatif sendiri pada karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya yang terlibat dalam pekerjaannya. Kemudian menurut Siddiq (2015), *job crafting* merupakan pendekatan *Bottom-Top* yang mana individu dapat mengubah batasan-batasan pada pekerjaan mereka sesuai minatnya, seperti selera, preferensi, dan kualifikasi atas inisiatif yang dilakukan oleh dirinya sendiri. Selain itu, menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) mengartikan bahwa *job crafting* perubahan fisik, kognitif yang dilakukan secara inisiatif oleh

individu guna untuk melakukan perubahan dalam pekerjaan dan relasi yang terkait pada pekerjaannya. Jika dilihat dari lingkungan kerja individu, *job crafting* individu secara mandiri memodifikasi aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaannya untuk meningkatkan performansi dan improvisasi antara pekerjaan dan kebutuhan personal, kemampuan, dan preferensi dari individu tersebut. Berg, Dutton, dan Wrzesnewski (2013) mengatakan *job crafting* adalah sikap proaktif yang mana dapat menambah serta mengembangkan kreativitas serta inovasi pada karyawan. Hal tersebut bukan semata-mata bekerja hanya untuk kepentingan organisasi ataupun perusahaan saja, namun kepentingan untuk pencapaian diri. Selain itu, karyawan dapat mendesain pekerjaan serta peran kerja yang disesuaikan dengan kondisi pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan *Job Crafting* merupakan inisiatif internal dan fisik seseorang yang mana mengubah arah atau cara dalam melakukan pekerjaan dan hubungan relasi guna untuk menyeimbangkan antara tuntutan dan sumber daya dalam pekerjaannya.

2. Aspek-aspek *Job Crafting*

Menurut Tims, dkk. (2012) *Job crafting* memiliki empat aspek, yaitu:

a) Meningkatkan Sumber Daya Pekerjaan Struktural

Seseorang dapat memegang tanggungjawab dan memiliki pengetahuan lebih terhadap pekerjaannya, agar dapat mengembangkan kemampuan dalam dirinya. Hal tersebut dilakukan dengan mempelajari

hal-hal yang baru, dan dapat menggunakan wewenang pekerjaannya dalam melakukan proses kerja. Dari hal tersebut, karyawan dapat merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan dan melibatkan sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b) Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan berguna untuk melakukan interaksi yang memuaskan serta muncul adanya hubungan timbal balik antar relasi. Hal tersebut dapat membuat karyawan mendapatkan informasi-informasi baru, dan dapat mengevaluasi dirinya karena diberikan sebuah masukan atau saran dari relasinya.

c) Meningkatkan Tuntutan Pekerjaan yang Menantang

Adanya peningkatan tuntutan pekerjaan dengan diberikan stimulus pada karyawan agar dapat merasa tertantang dalam mengerjakan tugas-tugasnya guna untuk mengembangkan kemampuan dan keahliannya. Hal ini dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengambil peran dan terlibat dalam proyek tambahan tanpa adanya kompensasi dari organisasi. Serta untuk mendapatkan pengalaman baru dalam mengendalikan suatu situasi.

d) Mengurangi Tuntutan Pekerjaan yang Menghambat

Adanya perilaku atau sikap menghindar pada individu dalam pengambilan keputusan yang sulit. Kemudian melakukan pengurangan

tuntutan pekerjaan yang dimiliki secara inisiatif karena merasa terlalu banyak, dan mampu menjaga jarak atau mengurangi hubungan pada seseorang yang bermasalah agar tidak terkena dampak negatif.

C. Dinamika Psikologis

Job crafting merupakan perubahan *internal* yang dilakukan secara inisiatif sendiri pada karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya yang terlibat dalam pekerjaannya. Kemudian menurut Tims, Bakker, dan Derks (2012) mengemukakan *Job Crafting* memiliki beberapa aspek, yaitu Meningkatkan Sumber Daya Pekerjaan Struktural, Meningkatkan Sumber Daya Manusia, Meningkatkan Tuntutan Pekerjaan yang Menantang, dan Mengurangi Tuntutan Pekerjaan yang menghambat. Berdasarkan hal tersebut, *Job Crafting* memiliki pengaruh terhadap *Burnout*, sehingga adanya hubungan antara *Job Crafting* dengan *Burnout*.

Mengurangi Tuntutan Pekerjaan yang menghambat menurut Tims, Dakker, dan Derks (2012) menjelaskan perilaku menghindar ketika pengambilan keputusan yang sulit. Hal tersebut berkaitan dengan aspek *Burnout* yaitu *Emotional Exhausted*. Menurut Maslach dan Jackson (1981) merupakan terkurasnya energi seseorang pada suatu pekerjaan yang dapat ditandai seperti frustrasi, sedih, putus asa, hampa, tertekan, mudah tersinggung, merasa terbebani oleh tugas, marah tanpa alasan yang mana menumbuhkan perasaan

negatif pada individu, pekerjaan, perusahaan serta organisasi. Kondisi tersebut menjelaskan apabila pengurangan jumlah atau tuntutan tugas dalam pekerjaan agar membuat karyawan menjadi nyaman dan *enjoy* dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak merasakan *emotion exhausted* pada diri individu tersebut.

Meningkatkan Sumber Daya Manusia menurut Tims, Dakker, dan Derks (2012) merupakan perbaikan kinerja secara sosial, seperti mendapatkan saran atau respon balik dari atasan, bawahan, dan rekan kerja, sehingga terciptanya lingkungan sosial organisasi yang positif saling mendukung satu sama lain. Aspek tersebut berhubungan dengan *Depersonalization*. Menurut Maslach dan Jackson (1981) merupakan berkembangnya sikap dan perasaan secara negatif terhadap klien maupun orang-orang disekitarnya, seperti bersikap secara negatif, kasar, menjaga jarak dengan orang lain, menarik diri dan tidak peduli dari lingkungan sosial. Hal ini menjelaskan bahwa *increasing social job resources* dapat mengurangi *depersonalization* yang mana seseorang akan mengubah pemikiran terkait dengan relasi sosial pada organisasi tersebut yang mana dapat bisa berbaur dengan rekan kerjanya.

Meningkatkan Tuntutan Pekerjaan yang Menantang merupakan mempertahankan minat serta menghindari dari rasa bosan dalam pekerjaan, seperti memperluas cakupan dalam diri karyawan, kemudian menganggap tugas mandiri merupakan tugas yang menantang harus diselesaikan, serta berani mengambil tanggungjawab dalam suatu pekerjaan agar dapat

menunjukkan keahlian pada atasan atau rekan kerjanya bahwa mampu untuk melakukan pekerjaan tersebut. Aspek ini berhubungan dengan aspek *Burnout* yaitu *Reduced Personal Accomplishment* adalah penilaian diri sendiri secara negatif dan memiliki perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menjelaskan seseorang menilai dirinya secara negatif karena tidak puas dengan pekerjaan yang dikerjakan dapat dikurangi dengan bagaimana seseorang tersebut mencari pengalaman baru guna untuk mengembangkan keahliannya, yang mana menganggap tugas merupakan hal yang menantang dan wajib untuk diselesaikan.

Meningkatkan Sumber Daya Pekerjaan Struktural, Seseorang dapat memiliki tanggungjawab dan pengetahuan lebih terhadap pekerjaannya, agar dapat mengembangkan kemampuan dalam dirinya yang mana dapat mempelajari hal-hal yang baru, dan dapat menggunakan wewenang pekerjaannya dalam melakukan proses kerja. Aspek tersebut berhubungan dengan *Reduced Personal Accomplishment*, yaitu penilaian diri sendiri secara negatif dan memiliki perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut saling berkaitan, jika seseorang mempelajari hal-hal yang baru serta mengembangkan kemampuan serta pengetahuan, dapat mengurangi penilaian dirinya secara negatif. Selain itu, karyawan dapat merasa puas dengan hasil pekerjaannya dan melibatkan sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Karyawan yang memiliki rasa *challenging* yang tinggi terhadap pekerjaannya dapat merasa tertantang dan melakukan pekerjaannya secara baik dan gigih, sehingga memicu munculnya perasaan dan pikiran bahwa karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Selain itu, untuk menunjukkan pada atasan, bawahan, dan rekan kerja untuk tidak meremehkan pekerjaan yang telah dilakukan. Hal tersebut dibuktikan penelitian oleh Hapsari (2012) bahwa kepercayaan diri dapat muncul ketika mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan sekitar, kehidupan sosial, serta teman sebayanya.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *Job Crafting* memiliki hubungan dengan *Burnout*. Semakin tinggi *Job Crafting*, maka semakin rendah *Burnout*, kemudian semakin rendah *Job Crafting* maka semakin tinggi *Burnout* pada individu. Hal tersebut membuat individu bersemangat dan senang dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada rasa beban didalam dirinya.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara *Job Crafting* dan *Burnout* pada karyawan yang bekerja di PT. H

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas : *Job Crafting*
2. Variabel Tergantung : *Burnout*

B. Definisi Operasional

1. *Job Crafting*

Job Crafting pada penelitian ini adalah skor yang diperoleh oleh subjek dengan menggunakan skala *job crafting* yang diadaptasi menggunakan teori dari Tims, Bakker, & Derks (2012). *Job Crafting* merupakan inisiatif internal dan fisik seseorang yang mana mengubah arah atau cara dalam melakukan pekerjaan dan hubungan relasi guna untuk menyeimbangkan antara tuntutan dan sumber daya dalam pekerjaannya. Tingkat *Job Crafting* subjek dapat dilihat berdasarkan skor yang diperoleh yang mana semakin tinggi skor *job crafting* maka semakin tinggi pula *job crafting*. Sebaliknya, semakin rendah skor *job crafting*, maka semakin rendah pula *job craftingnya*.

2. *Burnout*

Burnout pada penelitian ini adalah skor yang diperoleh oleh subjek dengan menggunakan skala *Burnout* yang diadaptasi dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI) berdasarkan teori oleh Maslach dan Jackson (1981). *Burnout* adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional diderita atau dirasakan oleh seseorang diakibatkan karena stres yang menuntut keterlibatan emosional tinggi dapat berdampak pada penurunan performa kerja seseorang, sulit untuk mengendalikan emosi, dan mengalami kelelahan secara emosional. Tingkat *burnout* subjek dapat dilihat berdasarkan skor yang diperoleh yang mana semakin tinggi skor *burnout* maka semakin tinggi pula *burnout*. Sebaliknya, semakin rendah skor *burnout* maka semakin rendah pula *burnoutnya*.

C. Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah merupakan karyawan laki-laki dan perempuan yang bekerja di PT. H minimal masa kerja 1 tahun dengan rentang usia 23 – 50 tahun dan pendidikan minimal DIII sampai S2.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Skala *Burnout*

Skala penelitian *Burnout* ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devi (2019) dengan berlandaskan *Maslach Burnout Inventory* (MBI) berdasarkan teori Maslach dan Jackson (1981) yang berisikan 21 aitem dengan koefisien reabilitas $\alpha = 0.910$. Skala ini digunakan untuk mengungkapkan tingkat *burnout* terkait dengan *emotional exhausted* (9 aitem), *depersonalization* (9 aitem), dan *reduced personal accomplishment* (3 aitem) yang dimiliki oleh responden dalam penelitian ini. Seluruh aitem ini berbentuk *favorable* dan *unfavorable*. Pada aitem *favorable* jawaban tidak pernah diberi nilai 1, jarang diberi nilai 2, kadang-kadang diberi nilai 3, sering diberi nilai 4, sedangkan selalu diberi nilai 5. Pada aitem *unfavorable*, penilaiannya berkebalikan dengan aitem *favorable*. Skor subjek didapat dengan menjumlahkan pilihan jawabannya. Berikut merupakan jenjang penilaian setiap butir item:

Tabel 1.

Blue Print skala Burnout

Dimensi	Butir Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Emotional exhausted</i>	1, 21	2,3,4,5,6,19,20,	9
<i>depersonalization</i>	8,12,14,15	7,9,10,11,13	9
<i>Reduced personal accomplishment</i>	17,18	16	3

TOTAL**21**

Skor total skala ini menggambarkan tingkat *burnout* responden terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka menunjukkan semakin tinggi pula tingkat *burnout* responden. Sebaliknya, semakin rendah skor total yang diperoleh, maka semakin rendah tingkat *burnout* pada responden terhadap pekerjaannya.

2. Skala *Job Crafting*

Skala penelitian *Job Crafting* ini menggunakan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tiarany (2017). Diadaptasi menggunakan teori dari Tims, Bakker, & Derks (2012) yang berisi 21 aitem dengan koefisien reabilitas = 0.788 dan validitas = 0.255 – 0.688 untuk mengungkapkan *job crafting* dari responden penelitian yang terkait dengan *Increasing structural job resources* (5 aitem), *Increasing social resources* (5 aitem), *Increasing Challenging job demands* (3 aitem), dan *Decreasing hindering job demands* (8 aitem) yang dimiliki oleh responden dalam penelitian ini. Seluruh aitem ini berbentuk *favorable* dan *unfavorable*.

Seluruh aitem ini berbentuk *favorable* dan *unfavorable*. Pada aitem *favorable* jawaban tidak pernah diberi nilai 1, jarang diberi nilai 2, kadang-kadang diberi nilai 3, sering diberi nilai 4, sedangkan selalu diberi nilai 5. Untuk aitem *unfavorable*, penilaiannya berkebalikan dengan aitem *favorable*. Skor subjek didapat dengan menjumlahkan pilihan jawabannya. Berikut merupakan jenjang penilaian setiap butir aitem:

Tabel 2.
Blue Print skala Job Crafting

Dimensi	Butir Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Increasing structural job resources</i>	1,2,3,4,5		5
<i>Increasing social resources</i>	6,7,8,9,10		5
<i>Increasing Challenging job demands</i>	11,12,13		3
<i>Decreasing hindering job demands</i>	14,17,18,19	15,16,20,21	8
Total			21

E. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Validitas dan reabilitas merupakan hal yang sangat penting dalam keonggitan alat ukur suatu penelitian. Menurut Suryabrata (dalam Matondang, 2009) menyatakan bahwa validitas tes untuk menunjukkan derajat fungsi pengukurnya suatu tes, atau kecermatan suatu alat tes dalam mengukur sesuatu. Validitas mengukur apakah alat tes dapat mengukur secara tepat dengan yang hendak ingin diukur. Penelitian ini menggunakan validitas isi, merupakan pencerminan butir-butir tes menggambarkan atau dapat mewakili teori atau dirasakan oleh responden tes tersebut. Tes dapat dikatakan validitas isi jika butir-butir tes bersifat representatif dengan responden (Suseno, 2014). Berikut langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam menjamin validitas alat ukur penelitian:

- a. Memilih alat ukur psikologis yang telah validasi dalam laboratorium Psikologi UII
- b. Meminta *professional judgement* pada dosen pembimbing skripsi.
- c. Melakukan uji coba terhadap responden yang telah bekerja selama minimal satu tahun.

2. Reabilitas Alat Ukur

Reabilitas merupakan konsistensi atau keajegan hasil pengukuran. Tinggi rendahnya reabilitas alat ukur ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas *Cronbach α* yang bergerak dari 0 sampai 1. Penelitian ini merujuk skala *burnout* dari Devi (2018) dengan reliabilitas $\alpha = 0.910$ dan skala *job crafting* dari Tiarany (2017) dengan reliabilitas $\alpha = 0.788$.

F. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solition (SPSS) 21.00 release for Window* untuk kemudahan dalam pengolahan data. Peneliti melakukan uji asumsi yaitu uji linearitas, uji normalitas, dan uji korelasi. Data penelitian dikatakan normal jika menunjukkan nilai (sig $p > 0.05$) yang mana sebaran data tersebut tersebar normal, kemudian uji linearitas Penelitian ini juga melalui uji linearitas untuk mengetahui hubungan *burnout* dengan *job crafting*. Hubungan kedua variabel dikatakan linear jika nilai probabilitasnya kurang dari 0.05. Uji korelasi data

menggunakan nilai yang ditunjukkan oleh Pearson (*product moment*) jika nilai signifikansi menunjukan ($\text{sig} < 0.05$).

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan perusahaan komunikasi dan jaringan multinasional swasta dengan menerapkan *smart-office* dan *paperless-office*. Lokasi penelitian yang dilakukan serta dipilih dalam pengambilan data berada di Kota Medan dan sekitarnya. Perusahaan tersebut tersebar di beberapa Provinsi di Indonesia, tetapi peneliti memilih di daerah Medan dikarenakan sesuai dengan kriteria subjek yang ditetapkan oleh peneliti, kemudian direkomendasikan oleh salah satu Manajer Perusahaan tersebut untuk mengambil data di daerah tersebut. Responden penelitian ini merupakan karyawan perusahaan tersebut dengan latar belakang lamanya bekerja, pendidikan terakhir, jenis kelamin, usia, jabatan, serta institusi perusahaan tersebut. Kemudian, jumlah responden yang terlibat adalah 50 dari keseluruhan karyawan berjumlah 150.

Perusahaan H merupakan perusahaan multinasional swasta yang berasal dari Tiongkok yang bergerak di bidang pelayanan jaringan dan telekomunikasi. Peneliti mengambil sampel pada perusahaan multinasional swasta dikarenakan ingin mengetahui dan melihat sisi karyawan yang bekerja dengan menggunakan sistem *smart-office* dan *paperless-office*,

serta proses kerja yang dilakukan. Jam operasional kerja pada PT. H ini 08:30 hingga 17:30 WIB. Namun tidak jarang banyak karyawan yang sering lembur hingga pukul 02:00 WIB dikarenakan tuntutan kerja yang mengejar *deadline*. Selain itu, PT. H menerapkan sistem *ranking* yang mana setiap bulan akan dibuat perankingan berdasarkan banyaknya *project* atau tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu satu bulan dengan menggunakan sistem *rapport*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, diketahui bahwa PT. H memiliki sistem yang mana setiap divisi memiliki sistem kerja komputerisasi yang berbeda-beda. Hal tersebut menuntut para karyawan untuk menguasai tiap sistem yang diterapkan di perusahaan tersebut. Kemudian para karyawan selalu dituntut menyelesaikan *project* atau tugas sebelum atau tepat waktu *deadline* dengan menggunakan fasilitas-fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *Burnot* dan *Job Crafting* terhadap karyawan yang bekerja pada PT. H. Alasan peneliti memilih responden karyawan PT. H dikarenakan PT H tersendiri merupakan perusahaan jaringan dan telekomunikasi dengan berbasis *smart-office* dan *paperless-office*, yang mana kondisi tersebut menuntut para karyawan untuk bekerja secara produktif dengan di bawah tekanan perusahaan.

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Sebelum dilakukan pengambilan data, peneliti membuat surat permohonan izin kepada Perusahaan yang akan diteliti. Surat tersebut dikeluarkan oleh Pihak Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia, yang mana ditujukan kepada *Human Resoucre* PT. H dengan Nomor 116/Dek/70/Div.Um.RT/11/2020 tanggal 26 Februari 2020.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala *Burnout* dan skala *Job Crafting*.

1) Skala *Burnout*

Skala penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat *burnout* pada karyawan yang bekerja di PT. H. Skala ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devi (2018) dengan menggunakan *Maslach Burnout Inventory* (MBI) berdasarkan teori Maslach dan Jackson (1981) yang terdiri dari *emotional exhausted*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*. Skala ini merupakan skala *likert* dengan rentang skor satu hingga lima yang berisi 21 aitem.

Tabel 3.
Distribusi aitem Skala Burnout uji coba

Dimensi	Butir Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Emotional exhausted</i>	1, 21	2,3,4,5,6,19,20	9
<i>Depersonalization</i>	8,12,14,15	7,9,10,11,13	9
<i>Reduced personal accomplishment</i>	17,18	16	3
Total			21

Setelah dilakukan pengambilan data, berdasarkan hasil uji coba pada skala *Burnout* diperoleh 17 aitem dan 4 gugur, yaitu aitem nomor 2, 12, 16, dan 17 dengan validitas dibawah 0.284. Aitem yang dapat digunakan berdasarkan dari hasil validitas bergerak dari 0.360 hingga 0.718. Kemudian, berdasarkan hasil uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* (α) sebesar 0.863.

Berikut tabel distribusi aitem skala *Burnout* setelah uji coba:

Tabel 4.
Distribusi aitem Skala setelah uji coba

Dimensi	Butir Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Emotional exhausted</i>	1, 21	3,4,5,6,19,20	8
<i>Depersonalization</i>	8,14,15	7,9,10,11,13	8
<i>Reduced personal accomplishment</i>	18		1
Total			17

1) Skala *Job Crafting*

Skala penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat *Job Crafting* pada karyawan yang bekerja di PT. H. Skala ini diadaptasi dari

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tiarany (2017) berdasarkan teori dari Tims, Bakker, & Derks (2012) yang terdiri dari *increasing structural job resources*, *increasing social resources*, *increasing challenging job demands*, dan *decreasing hindering job demands*. Skala ini merupakan skala *likert* dengan rentang skor satu hingga lima dengan berisikan 21 aitem.

Tabel 5.
Distribusi aitem Skala Burnout uji coba

Dimensi	Butir Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Increasing structural job resources</i>	1,2,3,4,5		5
<i>Increasing social resources</i>	6,7,8,9,10		5
<i>Increasing Challenging job demands</i>	11,12,13		3
<i>Decreasing hindering job demands</i>	14, 17,18,19	15, 16, 20, 21	8
Total			21

Setelah dilakukan pengambilan data, berdasarkan hasil uji coba pada skala *Job Crafting* memperoleh 15 aitem dan 6 gugur, yaitu aitem nomor 11, 14, 15, 16, 20, dan 21 dengan validitas dibawah 0.284. Aitem yang dapat digunakan berdasarkan dari hasil validitas bergerak dari 0.315 hingga 0.730. Kemudian, berdasarkan hasil uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* (α) sebesar 0.745.

Berikut tabel distribusi aitem skala *Job Crafting* setelah uji coba:

Tabel 6.
Distribusi aitem Skala Job Crafting setelah uji coba

Dimensi	Butir Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Increasing structural job resources</i>	1,2,3,4,5		5
<i>Increasing social resources</i>	6,7,8,9,10		5
<i>Increasing Challenging job demands</i>	12,13		2
<i>Decreasing hindering job demands</i>	17,18,19		3
Total			15

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pada pelaksanaan penelitian, peneliti melakukan pengambilan data di PT. H yang terletak di Medan. Proses pengambilan data dimulai pada tanggal 28 Februari 2020 pukul 10.00-18.00 WIB dengan menggunakan kuisioner online yang disebarakan melalui via *Whatsapp*. Sebelum memulai pengambilan data, peneliti menemui atasan PT. H di rumahnya yang berdomisili Yogyakarta dan mengirim *soft-file* pada email perusahaan PT. H untuk menyerahkan surat izin pengambilan data. Setelah disetujui, selanjutnya peneliti menemui atasan PT. H untuk memberikan *link* kuisioner untuk disebarakan pada karyawan yang bekerja di PT. H. Proses pengambilan data pada karyawan dilakukan mulai tanggal 28 Februari 2020 hingga 20 Maret 2020.

C. Hasil Penelitian

1. Subjek Penelitian

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari pengumpulan data menggunakan kuisioner, dapat diketahui gambaran umum terkait dengan subjek penelitian yang terdapat pada tabel:

Tabel 7.

Deskripsi Subjek berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	30	60%
Perempuan	20	40%
Total	50	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui subjek dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang sedangkan untuk perempuan berjumlah 20 orang. Dapat disimpulkan mayoritas dalam penelitian ini didominasi oleh subjek laki-laki dengan persentase 60%.

Tabel 8.

Deskripsi Subjek berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
23-27	2	4%
28-32	7	14%
33-37	23	46%
38-42	14	28%

43-49	4	8%
Total	50	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui subjek yang berusia 23-27 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 4%, subjek yang berusia 28-32 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 14%, subjek dengan usia 33-37 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 46%, kemudian subjek dengan usia 38-42 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 28%, dan subjek yang berusia 43-49 tahun berjumlah 4 orang dengan angka persentase 8%.

Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini didominasi dengan subjek yang berumur 33 hingga 37 tahun sebanyak 23 orang dengan memiliki persentase 46%.

Tabel 9.

Deskripsi Subjek berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
DIII	2	4%
S1	46	92%
S2	2	4%
Total	50	100%

Berdasarkan pemaparan tabel diatas, diketahui bahwa subjek dengan pendidikan terakhir DIII sebanyak 2 orang dengan persentase 4%,

kemudian subjek dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 46 orang dengan memiliki persentase sebesar 92%, dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 4%. Hal tersebut dapat disimpulkan pada penelitian ini didominasi oleh subjek dengan pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 46 orang dengan memiliki persentase 92%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Setelah mengetahui skor dari kedua skala penelitian yang dilakukan, yaitu skala *Burnout* dan *Job Crafting*, maka selanjutnya mencari data deskripsi yang terdiri dari data hipotetik dan empirik. Data hipotetik merupakan skor yang diperoleh dari subjek atau responden penelitian, sedangkan data empirik adalah skor sesungguhnya yang diperoleh dari hasil penelitian.

Berikut merupakan gambaran umum mengenai data deskripsi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10.

Data Deskripsi Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Burnout</i>	17	85	51	11.3	38	77	59.96	10.1
<i>Job Crafting</i>	16	80	48	10.6	43	73	60.56	7.16

Setelah diketahui data deskripsi pada penelitian ini, selanjutnya data ini dapat digunakan untuk melakukan kategorisasi pada subjek dengan

menggunakan lima kategorisasi, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Pengkategorisasi ini akan digunakan pada masing-masing variabel *Job Crafting* dan *Burnout* pada penelitian ini.

Berikut ini merupakan tabel rumus untuk menentukan kategorisasi:

Tabel 11.
Kategorisasi variabel penelitian

Norma Kategorisasi

Norma Kategorisasi	Kategori
$X > (\mu + 1.8 \sigma)$	Sangat Tinggi
$(\mu + 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 1.8 \sigma)$	Tinggi
$(\mu - 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 0.6 \sigma)$	Sedang
$(\mu - 1.8 \sigma) < X \leq (\mu - 0.6 \sigma)$	Rendah
$X < (\mu - 1.8 \sigma)$	Sangat Rendah

Keterangan:

X : Skor Total

μ : Mean

σ : Standar Deviasi

a. *Burnout*

Pada skala *Burnout* terdiri dari 17 aitem memiliki sebaran sebesar 17 hingga 85 dengan rentang skor satu hingga lima. Pada hipotetik, Mean (μ) bernilai 51 dan Standar Deviasi (σ) bernilai 11.3. Berikut kategorisasi variabel *Burnout*.

Tabel 12.
Hasil kategorisasi Burnout

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat Tinggi	$X > 71.34$	8	16%
Tinggi	$57.78 < X \leq 71.34$	21	42%

Sedang	$44.22 \leq X \leq 57.78$	18	36%
Rendah	$30.66 \leq X \leq 44.22$	3	6%
Sangat Rendah	$X < 30.66$	0	0%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada variabel *Burnout* diatas, dapat diketahui dari 50 responden, sebanyak 16% atau 8 responden berada pada kategori sangat tinggi, kemudian sebanyak 21 responden atau 42% berada pada kategori tinggi, 18 responden atau 36% berada di kategori sedang, sedangkan 3 responden lainnya atau sebanyak 6% berada pada kategori rendah.

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebanyak 21 dari 50 responden yang memiliki persentase 42% berada di kategori tinggi pada *Burnout*.

b. *Job Crafting*

Skala *Job Crafting* terdiri dari 15 aitem memiliki sebaran sebesar 15 hingga 80 dengan rentang skor satu hingga lima. Pada hipotetik, Mean (μ) bernilai 48 dan Standar Deviasi (σ) bernilai 10.6. Berikut kategorisasi variabel *Job Crafting*:

Tabel 13.
Hasil Kategorisasi Job Crafting

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat Tinggi	$X > 63$	10	20%
Tinggi	$51 < X \leq 63$	26	52%
Sedang	$27 \leq X \leq 51$	14	28%
Rendah	$27 \leq X \leq 39$	0	0%
Sangat Rendah	$X < 27$	0	0%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada variabel *Job Crafting* diatas, dapat diketahui dari 50 responden, sebanyak 20% atau 10 responden berada pada kategori sangat tinggi, kemudian sebanyak 26 responden atau 52% berada pada kategori tinggi, 14 responden atau 28% berada di kategori sedang.

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebanyak 26 dari 50 responden yang memiliki persentase 52% berada di kategori tinggi pada *Job Crafting*.

1. Uji Asumsi

Uji asumsi terdiri dari uji normalitas serta uji linearitas yang mana merupakan syarat guna menentukan uji hipotesis pada penelitian ini. Uji asumsi ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0 for Windows.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur dalam analisis data untuk mengetahui apakah sebaran data bersifat normal atau tidak. Data yang didapatkan memiliki sebaran data yang rata mewakili populasi. Pada uji ini dapat dilakukan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan dengan bantuan SPSS 21.0 for Windows. Kemudian jika nilai p lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$) maka dapat dikatakan bahwa data tersebut normal, dan p lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$) dikatakan data tersebut tidak normal.

Dari hasil analisis data yang dilakukan, berikut hasil uji linearitas pada kedua variabel:

Tabel 14.
Hasil uji normalitas

Variabel	Skor K-SZ	P	Keterangan
<i>Burnout</i>	0.725	0.670	Normal
<i>Job Crafting</i>	0.704	0.704	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, dapat diketahui variabel *Burnout* memiliki skor (K-SZ) sebesar 0.725 dengan $P = 0.670$ ($P > 0.05$). Sedangkan, pada variabel *Job Crafting* memiliki skor (K-SZ) sebesar 0.704 dengan $P = 0.704$ ($P > 0.05$). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel *Burnout* dan *Job Crafting* terdistribusi secara normal dengan probabilitas (P) lebih besar dari 0.05.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah prosedur dalam analisis data untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linear. Kemudian, hasil yang didapatkan dengan uji linearitas dapat menentukan teknik analisa yang selanjutnya akan digunakan, seperti analisis korelasi ataupun regresi linear.

Uji linearitas ini dilakukan menggunakan *Test of Linearity* dengan bantuan *SPSS 21.0 for Windows*. Kemudian, hubungan antara

dua variabel dapat linear jika nilai p dari nilai F *linearity* lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$), dan p dari nilai F *Deviation from linearity* jika lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$).

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, berikut hasil hasil uji linearitas pada kedua variabel:

Tabel 15.
Hasil uji linearitas

Variabel		F	P	Keterangan
<i>Burnout</i>	<i>Linearity</i>	18.056	0.000	Linear
<i>Job Crafting</i>	<i>Deviation from Linearity</i>	1.360	0.226	

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas diatas, dapat ditunjukkan bahwa antara variabel *Job Crafting* dan *Burnout* memperoleh hasil F *linearity* sebesar 18.056 dengan $p = 0.000$ (< 0.05) dan F *deviation from linearity* menunjukkan 1.360 dengan $p = 0.22$ (> 0.05). Hal tersebut dapat disimpulkan variabel *Job Crafting* dan *Burnout* memiliki korelasi yang linear satu sama lain.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu prosedur untuk menguji suatu kebenaran hipotesa atau pernyataan secara statistik, yang mana menguji pernyataan tersebut dan dapat ditarik sebuah kesimpulan apakah pernyataan tersebut ditolak atau diterima.

Sebelum melakukan uji hipotesis, harus dilakukan uji normalitas dan linearitas sebagai persyaratan. Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa kedua variabel terdistribusi secara normal. Kemudian, untuk uji linearitas kedua variabel memiliki korelasi yang linear. Maka dari itu, untuk melakukan uji hipotesis ini menggunakan teknik uji parametrik *Correlation Bivariate Pearson* menggunakan SPSS 21.0 for Windows.

Tabel 16.
Hasil uji hipotesis

Variabel	r	p	Keterangan
<i>Job Crafting dan Burnout</i>	0.493	0.000	Ditolak

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis diatas, dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.493 dengan nilai signifikan sebesar 0.00 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara variabel *Burnout* dan *Job Crafting* pada individu. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *burnout* maka semakin tinggi *job crafting*, begitulah sebaliknya jika *burnout* rendah maka *job crafting* akan rendah. Dengan demikian, hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel *Burnout* dan *Job Crafting* ditolak.

d. Uji beda berdasarkan Jenis Kelamin

Peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai perbedaan antara variabel *Job Crafting* dan *Burnout* berdasarkan jenis kelamin

responden. Pada analisis ini, menggunakan *Independent T-Test* dengan

SPSS 21.0 *For Windows*. Berikut adalah tabel hasil analisis:

Tabel 17.
Hasil uji beda berdasarkan jenis kelamin

Variabel			<i>Independent Sample Test</i>	
			Keterangan	Mean
<i>Burnout</i>	-1.063	0.293	Tidak ada perbedaan	
			Laki-laki	61.20
			Perempuan	58.10
<i>Job Crafting</i>	-0.035	0.972	Tidak ada perbedaan	
			Laki-laki	60.72
			Perempuan	60.65

Berdasarkan hasil diatas, diketahui bahwa jenis kelamin tidak memiliki perbedaan yang dapat mempengaruhi antara variabel *Burnout* ataupun *Job Crafting*. Hal ini dikarenakan pada *Burnout* memiliki nilai P sebesar 0.293 ($p > 0.05$) dan pada *Job Crafting* memiliki nilai P sebesar 0.972 ($p > 0.05$).

e. Uji beda berdasarkan Pendidikan

Peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai perbedaan antara variabel *Burnout* dan *Job Crafting* berdasarkan pendidikan terakhir responden. Pada analisis ini, menggunakan *One Way ANOVA* dengan SPSS 21.0 *For Windows*. Berikut adalah tabel hasil analisis:

Tabel 18.
Hasil uji beda berdasarkan pendidikan (N = 50)

Variabel	F	P	Keterangan	Mean
<i>Burnout</i>	.214	.306	Tidak ada perbedaan DIII	5.00

			S1	0.59
			S2	0.50
<i>Job</i>	3.430	0.041	Adanya perbedaan	
<i>Crafting</i>			DIII	67.50
			S1	60.72
			S2	50.00

Berdasarkan hasil diatas, dapat diketahui berdasarkan tingkatan pendidikan tidak ada perbedaan pada variabel *Burnout*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $p = 0.306$ ($p > 0.05$). Kemudian pada variabel *Job Crafting* dapat diketahui adanya perbedaan dengan $p = 0.041$ ($p < 0.05$).

Dari hasil analisa diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya perbedaan tingkatan *Burnout* yang difaktori oleh tingkatan pendidikan. Berbeda dengan variabel *Job Crafting* menunjukkan adanya perbedaan berdasarkan tingkatan pendidikan.

D. Pembahasan

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara *job crafting* dan *burnout* pada karyawan. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki hubungan positif dengan *burnout*. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Singh dan Singh (2018) bahwa *job crafting* memiliki hubungan negatif dengan *burnout*. Pada penelitian ini berhubungan positif sementara dalam penelitian Singh dan Singh hubungannya bersifat negatif. Hal ini terjadi

karena dalam proses pengambilan data, peneliti mengambil data secara daring dikarenakan perusahaan yang diteliti berada di Sumatera dan tanpa adanya pengawasan dari peneliti, sehingga dapat terjadi *bias* dalam pengisian data pada subjek. Selain itu, adanya perbedaan karakteristik perusahaan yang mana karakteristik subjek dengan penelitian sebelumnya berbeda.

Pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa *job crafting* dan *burnout* memiliki hubungan yang bernilai positif yang signifikan. Hasil penelitian ini di dukung oleh teori hasil penelitian Tuerlings (2017) bahwa semakin banyak *job crafting* yang dilakukan oleh seseorang, memiliki kemungkinan besar mengalami *burnout*. Hal tersebut dipengaruhi oleh karyawan yang membuat pekerjaan mereka terlalu menantang, di mana akan menghasilkan tingkat stress yang lebih tinggi (Boswell, Olson-Buchanan & Lephine, 2004). Kemudian, didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harju, Kaltiainen, dan Hakanen (2021) mengemukakan bahwa *job crafting* dapat meningkatkan *burnout*. Karena dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi. Berg, Dutton, dan Wrzesniewski (2008) mengatakan selain memiliki dampak positif, *job crafting* terdapat beberapa dampak negatif yang dapat mempengaruhi seseorang saat melakukan pekerjaannya, diantaranya mengalami stress berlebihan karena penyesuaian dengan desain pekerjaan baru.

Penelitian ini juga dipengaruhi oleh karakteristik perusahaan, yaitu *reward* yang diberikan pada karyawan dan juga faktor jam kerja yang tidak beraturan, seperti bekerja di hari libur ataupun diluar jam kerja. Berdasarkan dari hasil

wawancara, *reward* yang diberikan oleh perusahaan terkadang tidak sesuai dengan kondisi pekerjaan yang telah dikerjakan oleh para karyawan. Menurut Siagian (2008), *reward* merupakan suatu motivasi pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara produktif guna untuk kepentingan perusahaan. Akibat dari sistem *reward* yang diberikan oleh perusahaan, para karyawan lebih terpacu dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Atmaja dan Suana (2019) bahwa jika karyawan terlalu banyak mengambil beban kerja yang berlebihan, maka hal itu dapat mempengaruhi tingkat *burnout* pada karyawan. Hakanen dan Schaufeli (2006) juga menyatakan bahwa, jika *reward* yang diberikan tidak sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, maka dapat memunculkan serta meningkatkan *burnout*.

Selanjutnya, faktor lain yang memunculkan tingginya *burnout* pada penelitian ini adalah peran budaya organisasi perusahaan yaitu jam kerja yang tidak beraturan. Wibowo (2006) mengemukakan budaya organisasi adalah nilai-nilai dan aturan yang diterapkan oleh semua orang yang berada pada organisasi tersebut. Hal tersebut menjadi acuan dalam melakukan interaksi pada organisasi dan mengatur seseorang agar dapat bekerja sesuai dengan nilai dan aturan yang diterapkan. Berdasarkan penelitian Jackson (As'ad & Soetjipto, 2000) diketahui bahwa budaya organisasi dapat memunculkan *burnout*. Hal ini disebabkan adanya kesenjangan antara harapan karyawan dan kenyataan yang

dirasakan di tempat kerja. Hasil penelitian Sedjo (2005) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan *burnout*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, bahwa PT. H ini menerapkan *smart office*. Adapun semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menggunakan sistem yang telah disediakan oleh perusahaan. Hal tersebut diterapkan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif. Kemudian, lingkungan pada ruangan kantor PT. H merupakan ruang terbuka, yang mana tidak ada sekat antara para karyawan, sehingga karyawan dapat melihat karyawan serta atasan di dalam satu ruangan.

Perusahaan PT. H menerapkan sistem *ranking* yang mana para karyawan dan tiap divisi melakukan evaluasi tiap akhir bulannya dilihat dari seberapa banyak tugas atau *project* telah terselesaikan, serta tercapainya target perbulan dengan berbentuk sistem *rapport*. Maka dari itu, para karyawan selalu mengambil tugas atau pekerjaan yang banyak guna untuk memenuhi *rapport* perbulannya. Selain *ranking*, perusahaan menerapkan sistem kerja cepat, yang mana para karyawan dituntut oleh perusahaan dapat menyelesaikan pekerjaannya sebelum mencapai *deadline*.

Peneliti melakukan analisis tambahan untuk mengetahui pengaruh dari variabel demografis. Hasil uji beda *burnout* dan *job crafting* terhadap jenis kelamin memiliki nilai signifikansi (p) sebesar 0.293 ($p > 0.05$) dan pada *job crafting* memiliki nilai signifikansi (p) sebesar 0.972 ($p > 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak memiliki hubungan yang signifikan

dengan variabel *burnout* dan variabel *job crafting*. Kemudian peneliti mengukur hasil uji beda variabel *burnout* dan *job crafting* berdasarkan pendidikan terakhir karyawan. Variabel *burnout* ditunjukkan dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0.306 ($p > 0.05$), dan pada variabel *job crafting* memiliki nilai signifikansi (p) sebesar 0.041 ($p < 0.05$). Dari hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan pada variabel *burnout* dengan pendidikan, namun pada *job crafting* adanya perbedaan.

Hasil analisis pada *burnout* yang ditinjau dari karakteristik demografis sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Dewi dan Paramita (2012). Analisis pada perbedaan jenis kelamin dan tingkatan *burnout* memiliki nilai signifikansi (p) sebesar 0.697 ($p > 0.05$), yang mana tidak ada perbedaan yang signifikan pula pada guru SDN Inklusi berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Wayanti, Suryaningsih, dan Esyuananik (2016) yang ditinjau dari karakteristik demografis pada variabel *burnout*. Hasil analisis uji korelasi antara jenis kelamin dan *burnout* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.500 ($p > 0.05$), yang dapat diartikan tidak adanya pengaruh antara jenis kelamin dengan tingkat *burnout*. Maka, dari kedua penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan berdasarkan demografis (jenis kelamin) pada tingkatan *burnout*.

Peneliti menyadari bahwa pada penelitian ini masih terdapat kelemahan dan keterbatasan, yaitu kurangnya referensi yang digunakan dalam penelitian ini

sehingga teori yang dipakai kurang beragam. Kemudian, dalam proses pengambilan data, peneliti mengambil data dengan melalui perantara manajer perusahaan karena peneliti tidak memiliki akses mengambil data secara langsung, sehingga tidak dapat mengawasi dan mengamati pada saat proses pengambilan data di lapangan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job crafting* dan *burnout* pada karyawan yang bekerja di PT. H.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, diantaranya sebagai berikut: Pertama: Saran bagi PT. H. Berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan tingkat *burnout* berada pada kategori tinggi, peneliti berharap agar pihak PT. H mengupayakan perusahaan agar dapat menurunkan *burnout*, seperti lebih tanggap dalam menerima masukan maupun keluhan dari karyawan, mengurangi beban kerja yang berlebihan pada karyawan dari pihak atasan, serta dapat memperhatikan kesejahteraan karyawannya lebih baik.

Kedua: Saran bagi Peneliti Selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki minat melakukan penelitian dengan tema yang sama, tambahkan variabel performansi kerja. Dalam pengambilan *sampling* subjek lebih teliti dan mencari sumber penelitian sebelumnya lebih banyak. Kemudian sebaiknya peneliti dapat melakukan pengawasan secara langsung saat responden

melakukan pengisian alat ukur agar meminimalisir *error* dan *bias* pada data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Allarcon, G.M. (2011). A meta analysis of burnout with job demand resources and attitude. *Journal of Vocational Behavior*.79.549-562.
- As'ad dan Soetjipto. 2000. Hubungan Antara Beberapa Aspek Budaya Perusahaan dengan Tingkat Burnout pada Karyawan Bagian Pelayanan Publik. *Jurnal Psikologi*, 2.
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout dengan Role Stress sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Rumours Restaurant. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 815-844.
- Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12.
- Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara *Job Crafting* Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Bukopin, TBK Jakarta. *Empati*, 7(2), 167-173
- Baskoro, R. (2018). "Diduga Stres Bekerja, Karyawati BRI Bunuh Diri". Diakses pada tanggal 1 Mei 2020, dari link <http://wartakota.tribunnews.com/2018/01/08/diduga-stres-bekerja-karyawati-bri-bunuh-diri>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter. *Retrieved form the website of Positive Organizational Scholarship on April, 15, 2011.*
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job Crafting and Meaningful Work. *Purpose and Meaning in the Workplace*. 81-104
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., & LePine, M. A. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 165-181.
- Cheng, J. C., & Yi, O. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85.
- Devi, R, T. (2019). "Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Burnout* pada Pegawai Divisi Produksi di Perusahaan Tekstil". Fakultas Psikologi dan Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta
- Dewi, S. L., & Paramita, P. P. (2013). Tingkat Burnout Ditinjau dari Karakteristik Demografis (Usia, Jenis Kelamin dan Masa Kerja) Guru SDN Inklusi di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 01-09.
- Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Elresas Lamongan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis (adbis)*, 11(2), 221-230.

- Harju, L. K., Kaltiainen, J., & Hakanen, J. J. (2021). The double-edged sword of job crafting: The effects of job crafting on changes in job demands and employee well-being. *Human Resource Management*.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hapsari, A. (2012). *Kepercayaan diri mahasiswa Papua ditinjau dari dukungan teman sebaya* (Doctoral dissertation, Prodi Psikologi Unika Soegijapranata).
- Hardiyanti, R. (2013). Burnout Ditinjau dari Big Five Factors Personality pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 343-360.
- Labour Force Survey. (2019). Work Related Stress, Anxiety and Depression Statistic In Great Britain. <https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf>
- Liu, H. L., & Lo, V. (2017). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 1-17.
- Lu, L., Zhou, F., & Leung, K. (2011). Effects of task and relationship conflicts on individual work behaviors. *International Journal of Conflict Management*, 22(2), 131-150.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B., & (2001). Job burnout. In S. T. Fiske, D. L. Schacter, & C. Zahn-Waxler (Eds.), *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Sengkey, S. B., & Meiyanto, I. J. K. S. (2017). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap job crafting. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 2(3), 152-161.
- Siddiqi, M. A. (2015). Work engagement and job crafting of service employees influencing customer outcomes. *Vikalpa*, 40(3), 277-292.
- Singh, V., & Singh, M. (2018). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB management review*, 30(4), 305-315.
- Sukmana, E., & Sudibia, G. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Rri Mataram. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8), 2333-2349.
- Tawale, E. N., Budi, W., & Nurcholis, G. (2011). Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui-Papua. *Jurnal Insan*, 13(2), 74-84.
- Tiarany, A, G. (2017). “Employee Well-being ditinjau dari Job Crafting pada Karyawan Pabrik Pengecoran Aluminium”. Fakultas Psikologi dan Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186.

- Tuerlings, J. (2017). "The moderating role of Organisational Citizenship Behaviour on the relationship between Job Crafting and Burnout". Tilburg University, Netherlands.
- Wayanti, S., Suryaningsih., & Esyuananik. (2016). Kelelahan kerja (burnout syndrom) pada dosen berdasarkan karakteristik demografik, harapan, penghargaan dan kontrol. *Jurnal Penelitian kesehatan suara forikes*. 7(1), 39-45.
- Yulhaida. (2018). "Hubungan Antara *Hardiness Personality* dan *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit". Fakultas Psikologi dan Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1
KUISIONER
“PEKERJAANKU ADALAH TUGASKU”



Nama : Annisa Fara Elvina

NIM : 16320033

Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia
2020

PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Perkenalkan nama saya Annisa Fara Elvina mahasiswi Psikologi Universitas Islam Indonesia yang sedang melakukan penelitian mengenai “Hubungan antara *Burnout* dan *Job Crafting* pada karyawan PT. Telkom Witel Yogyakarta”. Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini.

Informasi yang Anda berikan berguna bagi perusahaan. Dalam kuisisioner ini tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, karena semua jawaban yang Anda berikan adalah baik. Oleh karena itu, diharapkan kesediaan Anda dalam menjawab setiap pertanyaan dengan sungguh-sungguh dan jujur sesuai dengan keadaan diri Anda saat ini. Identitas dan segala hal yang Anda isi akan terjamin kerahasiaannya.

Terimakasih atas kesediaan untuk mengisi kuesioner ini dan semoga amal kebaikan Anda dibalas oleh Allah Subhanahu Wa Ta’ala

Hormat saya,

Annisa Fara Elvina

(16320033)

IDENTITAS DIRI

1. Nama (boleh inisial) :
2. Lama bekerja :
3. Jenis Kelamin :
4. Usia :
5. Institusi :
6. Bidang/Divisi :
7. Jabatan :
8. Pendidikan Terakhir :

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pernyataan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sebenarnya.

Yogyakarta,

(Responden)

PETUNJUK Pengerjaan Kuisisioner

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pernyataan yang diajukan dan sesuai dengan keadaan Anda. Silanglah:

(1): Jika Anda **TIDAK PERNAH** mengalami, merasakan, atau melakukan hal tersebut.

(2): Jika Anda **JARANG** mengalami, merasakan, atau melakukan hal tersebut

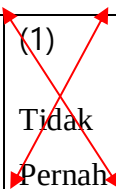
(3): Jika Anda **KADANG-KADANG** mengalami, merasakan, atau melakukan hal tersebut

(4): Jika Anda **SERING** mengalami, merasakan, atau melakukan hal tersebut

(5): Jika Anda **SELALU** mengalami, merasakan, atau melakukan hal tersebut

Contoh Pengisian Benar:

<u>1.</u>	Saya setiap hari merasa mengantuk saat siang hari	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu



Contoh Pengisian Salah:

<u>1.</u>	Saya setiap hari merasa mengantuk saat siang hari	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu

Bagian A

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pernyataan yang diajukan dan sesuai dengan keadaan Anda sebagaimana contoh pengisian diatas:

1.	Saya mencoba mengembangkan kemampuan saya	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
2.	Saya mencoba mengembangkan kepribadian diri saya secara profesional	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
3.	Saya mencoba hal yang baru untuk diri saya	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
4.	Saya menggunakan kemampuan saya secara maksimal	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
5.	Ketika ada pengembangan baru, saya mencoba pertama kali	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
6.	Saya meminta saran dari rekan kerja terkait dengan pekerjaan	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
7.	Saya meminta umpan balik dari orang lain terkait dengan kinerja kerja saya	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu

8.	Saya meminta atasan untuk membimbing saya	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
9.	Saya mencari inspirasi dari atasan saya	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
10.	Saya bertanya pada rekan kerja terkait dengan kepuasan kinerja kerja saya	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
11.	Saya mengerjakan tugas tambahan walaupun tidak digaji	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
12.	Ketika tidak memiliki pekerjaan, saya menganggap sebagai kesempatan untuk memulai projek baru	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
13.	Saya menawarkan diri untuk terlibat dalam projek yang menarik	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
14.	Saya mengatur pekerjaan saya sehingga dapat menghindari dari orang-orang yang bermasalah	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
15.	Saya memastikan bahwa pekerjaan saya tidak menimbulkan beban emosional	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
16.	Saya mengatur pekerjaan saya untuk mengurangi kontak dengan orang-	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu

	orang yang memiliki harapan yang tidak realistis					
17.	Saya membuat pekerjaan saya lebih menantang dengan mempelajari hubungan dan pekerjaan saya	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang- kadang	(4) Sering	(5) Selalu
18.	Saya yang memutuskan bagaimana saya mengerjakan sesuatu	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang- kadang	(4) Sering	(5) Selalu
19.	Saya mencoba meyakinkan diri bahwa dalam bekerja tidak perlu membuat banyak keputusan sulit	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang- kadang	(4) Sering	(5) Selalu
20.	Saya mengatur pekerjaan saya untuk meyakinkan bahwa saya tidak perlu berkonsentrasi terlalu lama dalam satu waktu sekaligus	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang- kadang	(4) Sering	(5) Selalu
21.	Saya memastikan bahwa pekerjaan saya tidak menimbulkan beban psikis	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang- kadang	(4) Sering	(5) Selalu

Bagian B

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pernyataan yang diajukan dan sesuai dengan keadaan Anda sebagaimana contoh pengisian diatas:

1.	Saya dapat menangani emosi secara tenang	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
2.	Saya merasa bahwa saya selalu memforsir diri saya dalam bekerja	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
3.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya membuat emosi saya tidak stabil	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
4.	Saya merasa emosi saya terkuras saat sedang bekerja	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
5.	Saya merasa lelah fisik saat bekerja	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
6.	Saya merasa letih saat bangun pagi hari dan harus bekerja	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
7.	Saya merasa tertekan ketika bekerja dengan rekan kerja	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu

8.	Saya dapat memahami perasaan rekan kerja saya	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
9.	Saya tidak peduli apa yang akan terjadi dengan rekan kerja	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
10.	Saya merasa tidak berperasaan pada rekan kerja saya karena saya mengambil pekerjaan ini	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
11.	Bekerja dengan rekan kerja membuat saya merasa terbebani	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
12.	Saya dapat menciptakan suasana yang santai ketika sedang bekerja dengan rekan kerja	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
13.	Saya merasa rekan kerja saya selalu menyalahkan saya	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
14.	Saya merasa senang ketika bekerja dengan rekan kerja	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
15.	Saya dapat memberikan ilmu baru pada rekan kerja melalui pekerjaan saya	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
16.	Saya merasa saya belum mencapai target pekerjaan saya	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu

17.	Saya telah mencapai banyak hal yang berharga dalam pekerjaan ini	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
18.	Saya dapat menangani pekerjaan saya dengan efektif	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
19.	Saya merasa sangat lelah setelah selesai bekerja	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
20.	Saya merasa frustrasi karena pekerjaan saya	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu
21.	Saya merasa enerjik saat melakukan pekerjaan saya	(1) Tidak Pernah	(2) Jarang	(3) Kadang-kadang	(4) Sering	(5) Selalu

Mohon di periksa kembali agar tidak ada jawaban yang terlewatkan. Diharap Anda mengisi semua pernyataan yang ada. Terimakasih atas kesediaan Anda untuk mengisi semua pernyataan di atas.



Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian

a. Bernout

DIMENSI			Emotional exhausted									depersonalization									Reduced personal accomplishment			total
NOMOR AITEM			1	2	3	4	5	6	19	20	21	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Subjek	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	BF	B U	B U	B U	B U	B U	BU	BU	BF	B U	B F	B U	B U	BU	BF	BU	BF	BF	BU	BF	BF	
Y1	Wanita	Diploma 3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	1	4	5	4	4	3	4	4	67
Y2	Pria	Strata 1	3	2	2	2	5	4	3	4	5	4	3	1	1	1	4	5	4	4	2	5	5	69
Y3	Pria	S1	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	64
Y4	Wanita	S1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	53
Y5	Wanita	Sarjana	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	1	3	2	4	5	5	5	1	4	5	81
Y6	Pria	S1	3	1	2	1	3	4	3	5	3	4	3	2	3	3	3	5	3	5	4	4	4	68
Y7	Wanita	D3	5	2	2	3	3	3	4	5	4	5	5	1	1	1	5	5	5	3	4	4	5	75
Y8	Pria	S1	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	3	1	1	1	3	5	4	4	3	4	4	71
Y9	Pria	S2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	66
Y10	Pria	S2	4	3	5	4	3	3	3	5	3	4	2	1	1	2	3	5	3	3	3	3	3	66
Y11	Pria	S1	2	3	2	2	3	1	1	2	2	3	4	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	53
Y12	Pria	S1	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	4	5	4	4	2	4	4	53
Y13	Wanita	S1	4	2	1	2	2	2	2	3	4	3	4	1	1	2	3	4	4	4	3	4	4	59
Y14	Wanita	S1	4	3	3	3	2	5	4	5	5	5	2	5	1	1	5	5	5	5	4	4	3	79
Y15	Pria	S1	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	1	2	1	2	4	4	4	2	4	4	72
Y16	Pria	S1	4	3	3	3	5	5	5	3	5	2	3	1	5	1	5	5	5	5	3	3	5	79
Y17	Pria	S1	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	2	1	1	4	5	5	4	2	4	4	76
Y18	Pria	S1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	4	5	4	3	3	4	3	69
Y19	Wanita	S1	3	3	3	2	3	4	2	4	4	5	3	1	1	1	3	4	3	4	2	3	3	61

DIMENSI			Emotional exhausted									depersonalization									Reduced personal accomplishment			total
NOMOR AITEM			1	2	3	4	5	6	19	20	21	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Subjek	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	BF	B U	B U	B U	B U	B U	BU	BU	BF	B U	B F	B U	B U	BU	BF	BU	BF	BF	BU	BF	BF	
Y20	Wanita	S1	4	4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	67
Y21	Wanita	S1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	1	3	3	4	5	4	4	4	70
Y22	Wanita	S1	4	2	2	1	2	1	1	4	3	4	5	1	1	1	3	5	5	3	3	5	3	59
Y23	Pria	Sarjana S1	4	2	2	1	2	1	1	4	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	71
Y24	Pria	S1	4	1	2	3	2	4	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	4	76
Y25	Wanita	S1	5	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	75
Y26	Pria	S1 Teknik Industri	4	3	1	1	2	1	1	3	4	1	4	3	3	3	4	2	4	4	3	5	5	61
Y27	Wanita	S1	3	2	3	4	4	2	2	4	2	4	3	4	5	2	3	4	3	2	2	4	3	65
Y28	Wanita	S1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	5	5	2	5	3	4	3	3	3	76
Y29	Pria	S1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	2	4	5	4	2	3	4	80
Y30	Pria	S1	5	3	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	1	4	4	78
Y31	Wanita	S1	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	1	5	4	4	2	4	4	84
Y32	Pria	S1	4	1	4	3	3	3	2	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	2	4	5	78
Y33	Wanita	S1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	3	4	87
Y34	Pria	S1	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	89
Y35	Pria	S1	4	2	2	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	2	4	5	4	2	4	4	77
Y36	Pria	S1	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	4	5	92
Y37	Pria	S1	5	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	2	5	2	3	2	4	4	79
Y38	Pria	S1	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	88
Y39	Pria	S1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	95

DIMENSI			Emotional exhausted									depersonalization									Reduced personal accomplishment			total
NOMOR AITEM			1	2	3	4	5	6	19	20	21	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Subjek	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	BF	B U	B U	B U	B U	B U	BU	BU	BF	B U	B F	B U	B U	BU	BF	BU	BF	BF	BU	BF	BF	
Y40	Wanita	S1	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	92
Y41	Pria	S1	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	91
Y42	Pria	S1	5	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	4	5	92
Y43	Wanita	S1	5	2	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	89
Y44	Pria	S1	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	95
Y45	Pria	S1	5	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	89
Y46	Wanita	S1	5	1	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	2	3	4	69
Y47	Wanita	S1	5	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	79
Y48	Wanita	S1	5	1	1	1	2	3	2	3	5	4	5	5	5	2	4	5	5	4	2	4	5	73
Y49	Pria	S1	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	3	5	94
Y50	Pria	S1	5	2	4	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	89

Ket	F = Favorable
	UF = Unfavorable

b. Job Crafting

DIMENSI			Increasing structural job resources					Increasing social resources					Increasing Challenging job demands			Decreasing hindering job demands										total I
NOMOR AITEM			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21			
SUBJE K	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB U	JB U	JB F	JB F	JB F	JB F	JB U			
Y1	Wanita	Diploma 3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	1	2	5	4	5	4	1	89		
Y2	Pria	Strata 1	5	5	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	1	2	3	4	5	3	4	2	78		
Y3	Pria	S1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	72		
Y4	Wanita	S1	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	68		
Y5	Wanita	Sarjana	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	1	72		
Y6	Pria	S1	5	5	4	5	3	4	3	5	5	1	5	5	3	5	3	1	5	5	5	4	4	85		
Y7	Wanita	D3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	5	5	4	5	3	1	4	5	5	4	1	81		
Y8	Pria	S1	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	1	2	4	4	4	4	1	77		
Y9	Pria	S2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	67		
Y10	Pria	S2	5	5	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	5	3	4	2	3	2	72		
Y11	Pria	S1	4	4	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	65		
Y12	Pria	S1	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	67		
Y13	Wanita	S1	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	2	2	4	4	3	3	3	78		
Y14	Wanita	S1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	3	5	4	4	3	2	89		
Y15	Pria	S1	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	76		
Y16	Pria	S1	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	5	3	3	89		
Y17	Pria	S1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	1	2	5	5	4	4	1	86		
Y18	Pria	S1	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	2	64		
Y19	Wanita	S1	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	77		

DIMENSI			Increasing structural job resources					Increasing social resources					Increasing Challenging job demands			Decreasing hindering job demands										total
NOMOR AITEM			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21			
SUBJEK	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB U	JB U	JB F	JB F	JB F	JB F	JB U			
Y20	Wanita	S1	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	5	1	1	2	5	5	4	1	67		
Y21	Wanita	S1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	84		
Y22	Wanita	S1	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	3	75		
Y23	Pria	Sarjana S1	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	3	75		
Y24	Pria	S1	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	1	5	3	4	2	3	4	4	4	4	2	80		
Y25	Wanita	S1	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	2	4	5	2	2	5	4	4	3	3	80		
Y26	Pria	S1 Teknik Industri	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	1	2	3	5	4	4	1	84		
Y27	Wanita	S1	3	3	3	5	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	5	4	2	3	61		
Y28	Wanita	S1	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	5	3	2	74		
Y29	Pria	S1	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	1	1	5	3	4	3	2	78		
Y30	Pria	S1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	2	2	5	4	4	4	2	87		
Y31	Wanita	S1	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	1	1	4	4	4	4	2	75		
Y32	Pria	S1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	2	71		
Y33	Wanita	S1	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	1	1	4	4	4	5	1	77		
Y34	Pria	S1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	1	1	4	3	3	3	2	73		
Y35	Pria	S1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	1	3	3	4	3	2	69		
Y36	Pria	S1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	1	1	5	5	4	4	1	84		
Y37	Pria	S1	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	1	5	4	4	4	1	74		
Y38	Pria	S1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	1	4	4	4	4	1	77		
Y39	Pria	S1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	2	80		

DIMENSI			Increasing structural job resources					Increasing social resources					Increasing Challenging job demands			Decreasing hindering job demands										total
NOMOR AITEM			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21			
SUBJEK	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB U	JB U	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB U		
Y40	Wanita	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	1	1	5	4	4	4	4	1	76	
Y41	Pria	S1	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	5	1	1	4	4	4	4	4	1	73	
Y42	Pria	S1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	1	1	4	5	4	5	5	1	84	
Y43	Wanita	S1	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	1	1	5	4	4	4	4	1	82	
Y44	Pria	S1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	5	5	4	2	1	5	4	4	4	4	1	81	
Y45	Pria	S1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	1	1	4	4	4	4	4	1	80	
Y46	Wanita	S1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	1	1	4	4	4	3	2	85		
Y47	Wanita	S1	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	2	4	5	5	2	1	4	4	4	3	2	80		
Y48	Wanita	S1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	1	1	4	4	4	4	1	80		
Y49	Pria	S1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	4	3	5	1	1	4	4	4	4	1	77		
Y50	Pria	S1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	1	1	4	5	5	4	1	85		

Ket	F = Favorable
	UF = Unfavorable

Lampiran 3 Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas

A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Burnout*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
v.1	71.32	122.630	.718	.850
v.2	73.06	132.507	.107	.867
v.3	72.38	116.730	.632	.849
v.4	72.36	117.011	.609	.850
v.5	72.30	122.459	.552	.853
v.6	72.32	119.283	.613	.850
v.7	71.38	122.322	.574	.853
v.8	71.56	127.313	.360	.860
v.9	72.22	112.053	.572	.853
v.10	72.04	111.590	.582	.852
v.11	72.26	112.156	.560	.854
v.12	72.06	131.078	.172	.865
v.13	71.02	127.816	.395	.859
v.14	71.34	126.066	.478	.856
v.15	71.58	129.187	.356	.860
v.16	73.18	141.498	-.379	.877
v.17	71.68	134.834	.025	.866
v.18	71.56	128.047	.438	.858
v.19	72.50	118.010	.683	.848
v.20	71.52	123.275	.538	.854
v.21	71.56	122.333	.617	.852

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Job Crafting

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	72.80	40.735	.615	.714
y.2	72.68	40.712	.639	.713
y.3	72.84	39.811	.730	.706
y.4	72.64	42.235	.588	.721
y.5	73.32	39.487	.576	.711
y.6	73.24	42.921	.390	.730
y.7	73.32	42.140	.464	.725
y.8	73.28	41.022	.560	.717
y.9	73.20	40.449	.514	.718
y.10	73.78	42.461	.351	.732
y.11	73.90	44.663	.144	.748
y.12	73.12	40.802	.611	.714
y.13	73.48	38.132	.597	.706
y.14	73.14	42.245	.271	.739
y.15	75.36	52.235	-.490	.792
y.16	75.32	52.181	-.435	.797
y.17	73.32	40.385	.526	.717
y.18	73.14	43.674	.315	.735
y.19	73.28	43.634	.352	.733
y.20	73.56	45.272	.168	.744
y.21	75.28	51.063	-.380	.788

Lampiran 4
Tabulasi Data Setelah Pengguguran

a. Tabulasi Data Bernout

DIMENSI			<i>Emotional exhausted</i>								<i>depersonalization</i>								<i>Reduced personal accomplishment</i>	total
NOMOR AITEM			1	3	4	5	6	19	20	21	7	8	9	10	11	13	14	15	18	
Subjek	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	BF	B U	B U	B U	B U	BU	BU	BF	B U	B F	B U	B U	BU	BU	BF	BF	BF	
Y1	Wanita	Diploma 3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	1	5	4	4	4	54
Y2	Pria	Strata 1	3	2	2	5	4	3	4	5	4	3	1	1	1	5	4	4	5	56
Y3	Pria	S1	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	51
Y4	Wanita	S1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	43
Y5	Wanita	Sarjana	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	1	3	2	5	5	5	5	70
Y6	Pria	S1	3	2	1	3	4	3	5	3	4	3	2	3	3	5	3	5	4	56
Y7	Wanita	D3	5	2	3	3	3	4	5	4	5	5	1	1	1	5	5	3	5	60
Y8	Pria	S1	4	3	3	4	4	4	5	3	5	3	1	1	1	5	4	4	4	58
Y9	Pria	S2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	54
Y10	Pria	S2	4	5	4	3	3	3	5	3	4	2	1	1	2	5	3	3	3	54
Y11	Pria	S1	2	2	2	3	1	1	2	2	3	4	2	2	2	5	3	3	3	42
Y12	Pria	S1	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	5	4	4	4	41
Y13	Wanita	S1	4	1	2	2	2	2	3	4	3	4	1	1	2	4	4	4	4	47
Y14	Wanita	S1	4	3	3	2	5	4	5	5	5	2	5	1	1	5	5	5	3	63
Y15	Pria	S1	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	1	2	1	4	4	4	4	60
Y16	Pria	S1	4	3	3	5	5	5	3	5	2	3	1	5	1	5	5	5	5	65

DIMENSI			<i>Emotional exhausted</i>								<i>depersonalization</i>								<i>Reduced personal accomplishment</i>	total
NOMOR AITEM			1	3	4	5	6	19	20	21	7	8	9	10	11	13	14	15	18	
Subjek	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	BF	B U	B U	B U	B U	BU	BU	BF	B U	B F	B U	B U	BU	BU	BF	BF	BF	
Y17	Pria	S1	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	2	1	1	5	5	4	4	63
Y18	Pria	S1	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	5	4	3	3	55
Y19	Wanita	S1	3	3	2	3	4	2	4	4	5	3	1	1	1	4	3	4	3	50
Y20	Wanita	S1	4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	2	3	2	4	3	4	4	54
Y21	Wanita	S1	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	1	3	4	5	4	56
Y22	Wanita	S1	4	2	1	2	1	1	4	3	4	5	1	1	1	5	5	3	3	46
Y23	Pria	Sarjana S1	4	2	1	2	1	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	58
Y24	Pria	S1	4	2	3	2	4	2	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	65
Y25	Wanita	S1	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64
Y26	Pria	S1 Teknik Industri	4	1	1	2	1	1	3	4	1	4	3	3	3	2	4	4	5	46
Y27	Wanita	S1	3	3	4	4	2	2	4	2	4	3	4	5	2	4	3	2	3	54
Y28	Wanita	S1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	5	5	5	3	4	3	65
Y29	Pria	S1	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	69
Y30	Pria	S1	5	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	67
Y31	Wanita	S1	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	74
Y32	Pria	S1	4	4	3	3	3	2	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	66
Y33	Wanita	S1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	75
Y34	Pria	S1	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	76
Y35	Pria	S1	4	2	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	67

[illegible]

b. Tabulasi Data Job Crafting

DIMENSI			Increasing structural job resources					Increasing social resources					Increasing Challenging job demands		Decreasing hindering job demands			total
NOMOR AITEM			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	17	18	19	
SUBJEK	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	
Y1	Wanita	Diploma 3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	73
Y2	Pria	Strata 1	5	5	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	4	5	3	62
Y3	Pria	S1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	55
Y4	Wanita	S1	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	51
Y5	Wanita	Sarjana	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	55
Y6	Pria	S1	5	5	4	5	3	4	3	5	5	1	5	3	5	5	5	63
Y7	Wanita	D3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	5	4	4	5	5	62
Y8	Pria	S1	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	62
Y9	Pria	S2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	48
Y10	Pria	S2	5	5	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	52
Y11	Pria	S1	4	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	46
Y12	Pria	S1	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	50
Y13	Wanita	S1	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	59
Y14	Wanita	S1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	71
Y15	Pria	S1	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	60
Y16	Pria	S1	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	71
Y17	Pria	S1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	70
Y18	Pria	S1	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	47
Y19	Wanita	S1	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	58
Y20	Wanita	S1	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	2	5	5	52
Y21	Wanita	S1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	65
Y22	Wanita	S1	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	4	2	2	4	4	56
Y23	Pria	Sarjana S1	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	4	2	2	4	4	56
Y24	Pria	S1	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	64
Y25	Wanita	S1	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	2	4	5	4	4	62

DIMENSI			Increasing structural job resources					Increasing social resources					Increasing Challenging job demands		Decreasing hindering job demands			total
NOMOR AITEM			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	17	18	19	
SUBJEK	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	JB F	
Y26	Pria	S1 Teknik Industri	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	5	4	66
Y27	Wanita	S1	3	3	3	5	3	2	2	2	2	2	3	2	2	5	4	43
Y28	Wanita	S1	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	58
Y29	Pria	S1	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	63
Y30	Pria	S1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	69
Y31	Wanita	S1	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	59
Y32	Pria	S1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	54
Y33	Wanita	S1	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
Y34	Pria	S1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	58
Y35	Pria	S1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	54
Y36	Pria	S1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	69
Y37	Pria	S1	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	59
Y38	Pria	S1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	62
Y39	Pria	S1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	64
Y40	Wanita	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	61
Y41	Pria	S1	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	58
Y42	Pria	S1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	68
Y43	Wanita	S1	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	67
Y44	Pria	S1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	67
Y45	Pria	S1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	65
Y46	Wanita	S1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	70
Y47	Wanita	S1	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	65
Y48	Wanita	S1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	65
Y49	Pria	S1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	63
Y50	Pria	S1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	70

Lampiran 5 Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Hipotesis

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		job.crafting	burnout
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	60.56	59.96
	Std. Deviation	7.166	10.114
	Absolute	.100	.102
Most Extreme Differences	Positive	.053	.054
	Negative	-.100	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.704	.725
Asymp. Sig. (2-tailed)		.704	.670

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
burnout * job.crafting	(Combined)		3326.553	24	138.606	2.056	.040
	Between	Linearity	1217.222	1	1217.222	18.056	.000
	Groups	Deviation from Linearity	2109.331	23	91.710	1.360	.226
	Within Groups		1685.367	25	67.415		
	Total		5011.920	49			

c. Uji Hipotesis

Correlations		job.crafting	burnout
job.crafting	Pearson Correlation	1	.493**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	50	50
burnout	Pearson Correlation	.493**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 6 Hasil Uji Beda

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Burnout

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
burnout	.677	.415	1.063	48	.293	-3.100	2.916	-8.962	2.762
			-1.095	44.726	.279	-3.100	2.830	-8.802	2.602

Job Crafting

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
job_crafting	.117	.734	-.035	47	.972	-.074	2.108	-4.315	4.167
			-.035	40.984	.972	-.074	2.108	-4.332	4.184

b. Berdasarkan Pendidikan

Burnout

ANOVA

burnout

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	246.268	2	123.134	1.214	.306
Within Groups	4765.652	47	101.397		
Total	5011.920	49			

Job Crafting

ANOVA

job_crafting

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	320.494	2	160.247	3.430	.041
Within Groups	2195.826	47	46.720		
Total	2516.320	49			

Lampiran 7

Surat Izin Penelitian



**FAKULTAS
PSIKOLOGI &
ILMU SOSIAL BUDAYA**

Gedung Dr. Soekiman Wirjosandjojo
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext. 2106, 2114
F. (0274) 898444 ext. 2106
E. fpsb@uii.ac.id
W. fpsb.uii.ac.id

Tanggal : 26 Februari 2020
Nomor : 116 / Dek / 70/Div.Um.RT / // / 2020
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
HR PT. Huawei Tech Investment

Medan

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Annisa Fara Elvina**
Nomor Mahasiswa : **16320033**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Burnout dan Job Crafting pada karyawan*

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,

Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., M.Ag., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., M.Ag., Psikolo

Lampiran 8
Surat Selesai Penelitian



Medan, 6 March 2020

Nomor : XX/HTI/RPM/2020

Kepada Yth :

Annisa Fara Elvina

No.Mhs : 16320033

Dengan hormat,

Menunjuk surat dengan nomor : 116/Dek/70/Div.Um.RT/II/2020 tentang permohonan ijin pengambilan data untuk skripsi. Dengan ini kami sampaikan bahwa saudara di ijinakan untuk pengambilan data dengan kuisioner dengan syarat tidak di sebarluaskan ke masyarakat umum.

Pengambilan data harus di koordinasikan dengan unit terkait.

Demikian penjelasan kami, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT. Huawei Tech Investment

Regional Project Manager

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dodi Widyatmoko".

Dodi Widyatmoko

242246