

DAFTAR PUSTAKA

- Anitha. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Awases, M. H., Bezuidenhout, M. C., & Roos, J. H. (2013). Factors affecting the performance of professional nurses in Namibia. *Curationis*, 36(1), E1–E8. <https://doi.org/10.4102/curationis.v36i1.108>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Wellbeing*, III, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demand and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Salanova, M., & Gon Alez-ro, V. A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 31, Issues 2-3, pp. 158–186). <https://doi.org/10.1002/job.645>
- Bukopin, B., & Jakarta, T. B. K. (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.
- Chang, S., Han, K., & Cho, Y. (2020). Association of happiness and nursing work environments with job crafting among hospital nurses in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 1–9. <https://doi.org/10.3390/ijerph17114042>
- Chen, C. Y., Yen, C. H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21–28. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.006>
- Chughtai, A. A. (2008). Impact of Job involvement on In-Role performance

- and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal Institute of Behavioral and Applied Management*, 169–183.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- De Beer, L. T., Tims, M., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 19(3), 400–412. <https://doi.org/10.4102/sajems.v19i3.1481>
- De Jonge, J., Van Vegchel, N., Shimazu, A., Schaufeli, W., & Dormann, C. (2010). A longitudinal test of the demand-control model using specific job demands and specific job control. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 125–133. <https://doi.org/10.1007/s12529-010-9081-1>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Fried, Y. (2012). Work orientations in the job demands-resources model. *Journal of Managerial Psychology*, 27(6), 557–575. <https://doi.org/10.1108/02683941211252428>
- Hooff, N. Van. (2016). *The impact of job crafting on job performance : The mediating effect of participation in HRD and the moderating role of age* . August, hlm. 1–48.
- Hussain, N., & Khalid, K. (2011). Impact of Karasek Job demand control model on the job satisfaction of the employees of Nadra. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 566–594.
- Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A., & Urbini, F. (2016). Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: The mediating role of perceived organizational support. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(4), 675–687. <https://doi.org/10.1285/i20705948v9n4p675>
- Jacobs, K., Hellman, M., Markowitz, J., Wuest, E., Theorell, T., Jacobs, K., Hellman, M., Markowitz, J., Wuest, E., Schult, M.-L., Jacobs, K., Hellman, M., Wuest, E., Markowitz, J., Jacobs, K., Hellman, M., Markowitz, J., Wuest, E., Jacobs, K., ... Wuest, E. (2013). Job Demands. *Encyclopedia of Behavioral Medicine*, 1129–1130. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_898
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kanten, P. (2014). The antecedents of job crafting: perceived organizational support, job characteristics and self-efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(5), 113–128.
- Kinerja, T., & Pelaksana, P. (2019). *The job demands-resources*.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). Employee Engagement: A Literature Review. In *KBS Working Paper, No.19* (Issue 1). <https://doi.org/October 2008>

- Kusuma Ningrum, T. R. (2019). *Hubungan antara Job crafting dan kepuasan kerja pada perawat rumah sakit.*
- Lee, H. F., Chien, T. W., & Yen, M. (2013). Examining factor structure of Maslach burnout inventory among nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, 21(4), 648–656. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01427.x>
- Lee, S., Shin, Y., & Baek, S. I. (2017). The Impact Of Job Demands. *The Journal of Applied Business Research*, 33(4), 829–842.
- Liden, R. C., Erdogan, B., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2006). Leader-member exchange, differentiation, and task interdependence: Implications for individual and group performance. *Journal of Organizational Behavior*, 27(6), 723–746. <https://doi.org/10.1002/job.409>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Control*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Michielsen, H. J., De Vries, J., Van Heck, G. L., Van de Vijver, F. J. R., & Sijtsma, K. (2004). Examination of the Dimensionality of Fatigue: The Construction of the Fatigue Assessment Scale (FAS). *European Journal of Psychological Assessment*, 20(1), 39–48. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.20.1.39>
- Montgomery, A., Panagopoulou, E., Kehoe, I., & Valkanos, E. (2011). Connecting organisational culture and quality of care in the hospital: Is job burnout the missing link? *Journal of Health, Organisation and Management*, 25(1), 108–123. <https://doi.org/10.1108/14777261111116851>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Nitin, V. (2007). Employee Engagement. In *SIES College of Management Studies Working Paper Series* (Issue 5). <https://doi.org/10.1089/pop.2009.0040>
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Psikologi, J., Pendidikan, F. I., & Semarang, U. N. (2015). *Pengaruh Job Demands Terhadap Subjective Well-Being (Swb)*.
- Putra, Y. S. M. (2010). Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bagian Produksi Pt.Tripilar Betonmas Salatiga. *Among Makarti*, Vol.3(No.6), 47–68.
- Robert A. Karasek, J. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement. In *North* (Vol. 408). Institute for employment studies. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Rottink, E. (2017). *Do what you love or love what you do: The perception of millennials on work meaning and engagement*. University of Twente.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A “how to” guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sidin, A. I., Saleh, L. M., Fatmawati, E., & Insani, I. N. (2021). How is the correlation job crafting to job satisfaction of hospital staff at disruption era in hospital industries. *Gaceta Sanitaria*, 35, S1–S3. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.001>
- Sulaeman, M. I. (2017). *Pengaruh job demand terhadap emotional exhaustion pada karyawan pt. summit oto finance kota magelang*.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2). <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Van Bogaert, P., Kowalski, C., Weeks, S. M., Van heusden, D., & Clarke, S. P. (2013). The relationship between nurse practice environment, nurse work characteristics, burnout and job outcome and quality of nursing care: A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50(12), 1667–1677. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.05.010>
- Wrzesniewski and Dutton. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Reviews*, 25, 179–201.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, P. J. G. (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job

resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 766–786.
<https://doi.org/10.1108/02683940710837714>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Mohon maaf saya menyita waktu Bapak/Ibu beberapa menit. Saya Mahasiswa Program Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Konsentrasi Manajemen Administrasi Rumah Sakit bermaksud untuk meminta data/informasi kepada Bapak/Ibu terkait dengan penelitian tesis saya dengan judul “ **PENGARUH *JOB DEMAND-RESOURCES* (JD-R) TERHADAP *JOB CRAFTING* PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN**”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui *job demand-resources* (JD-R) theory perspektif dalam mendukung peningkatan *job crafting* pada perawat rumah sakit universitas hasanuddin. Penelitian ini bersifat sukarela. Saya selaku peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas dan informasi yang akan diberikan oleh Bapak/Ibu jika bersedia menjadi responden, sehingga saya sangat berharap Bapak/Ibu menjawab pernyataan dengan jujur tanpa keraguan. Jika Bapak/Ibu ingin jawaban yang diberikan tidak diketahui orang lain, maka wawancara singkat bisa dilakukan secara tertutup.

Bila selama penelitian ini berlangsung atau saat wawancara singkat responden ingin mengundurkan diri karena sesuatu hal (misalnya: sakit atau ada keperluan lain yang mendesak) maka responden dapat mengungkapkan langsung kepada peneliti. Hal-hal yang tidak jelas dapat menghubungi saya.

Makassar, April 2021

Peneliti

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *JOB DEMAND-RESOURCES* (JD-R) TERHADAP *JOB CRAFTING* PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN

I. Identitas Responden

- a. Usia : _____ tahun
- b. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
- c. Lama Bekerja : _____ tahun _____ bulan
- d. Pendidikan Terakhir: () S1
() S2
() S3
() Lainnya _____
- e. Status Kepegawaian: () PNS () Lainnya : _____

II. Petunjuk Pengisian

Pilihlah pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda dan apa yang anda rasakan selama bekerja di Rumah Sakit, dengan cara membuat centang atau *check list* (✓) pada salah satu kategori yang berada di sebelah kanan pernyataan.

Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai.

Kategori :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

D. Job Demands

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya harus bekerja sangat cepat.					
2	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan.					
3	Saya harus bekerja ekstra keras untuk menyelesaikan sesuatu.					
4	Saya bekerja di bawah tekanan waktu.					
5	Saya harus cepat					
6	Pekerjaan saya menuntut banyak hal dari saya secara emosional.					
7	Saya dihadapkan pada hal-hal yang mempengaruhi saya secara pribadi dalam pekerjaan saya.					
8	Pekerjaan saya menempatkan saya dalam situasi yang mengganggu secara emosional.					
9	Atasan saya mengharapkan saya memanfaatkan teknologi informasi untuk melakukan tugas.					
10	Kolega saya mengharapkan saya memanfaatkan teknologi informasi untuk melakukan tugas.					
11	Pekerjaan saya menuntut saya untuk melakukan tugas dengan menggunakan teknologi informasi					

E. Job Resources

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kebebasan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan saya					
2	Saya memiliki pengaruh dalam perencanaan aktivitas kerja saya.					
3	Saya memiliki pengaruh pada kecepatan kerja.					
4	Saya memutuskan bagaimana pekerjaan saya dijalankan sendiri.					
5	Saya memutuskan sendiri konten aktivitas kerja saya					
6	Saya menerima informasi yang cukup tentang tujuan pekerjaan saya.					
7	Saya menerima informasi yang cukup tentang hasil pekerjaan saya.					
8	Pekerjaan saya memberi saya kesempatan untuk memeriksa seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya.					
9	Pekerjaan saya memberi saya umpan balik					

	langsung tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya.					
10	Atasan saya memberi tahu saya tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya.					
11	Kolega saya memberi tahu saya tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya					
11	Saya meminta supervisor/atasan saya untuk melatih saya					
12	Saya bertanya apakah supervisor/atasan saya puas dengan pekerjaan saya					
13	Saya mencari inspirasi kepada supervisor/atasan saya					
14	Saya tidak meminta umpan balik kepada orang lain tentang kinerja pekerjaan saya					
15	Saya meminta saran rekan kerja					
16	Banyak waktu yang dibutuhkan untuk mempelajari teknologi informasi.					
17	Saya memiliki akses ke teknologi informasi kapan saja.					
18	Saya memiliki berbagai peralatan IT (PC, Handphone, Tablet PC) untuk memanfaatkan teknologi informasi					

F. WORK ENGAGEMENT

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.					
2	Dalam pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat.					
3	Saat bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi kerja.					
4	Saya antusias dengan pekerjaan saya.tujuan hidup saya.					
5	Pekerjaan saya menginspirasi saya.					
6	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
7	Saya merasa senang jika saya bekerja dengan intens.					
8	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.					
9	Saya terbawa suasana saat bekerja					

G. JOB CRAFTING

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memperkenalkan pendekatan baru untuk meningkatkan pekerjaan saya.					
2	Saya mengubah ruang lingkup atau jenis tugas yang saya selesaikan di tempat kerja.					
3	Saya memperkenalkan tugas kerja baru yang menurut saya lebih sesuai dengan keterampilan atau minat saya.					
4	Saya memilih untuk mengambil tugas tambahan di tempat kerja.					
5	Saya mengutamakan tugas kerja yang sesuai dengan keterampilan atau minat saya.					
6	Saya memikirkan tentang bagaimana pekerjaan saya memberikan tujuan hidup saya.					
7	Saya mengingatkan diri saya sendiri tentang pentingnya pekerjaan saya bagi keberhasilan organisasi.					
8	Saya mengingatkan diri saya sendiri tentang pentingnya pekerjaan saya untuk komunitas yang lebih luas.					
9	Saya memikirkan cara-cara di mana pekerjaan saya berdampak positif pada hidup saya.					
10	Saya merenungkan peran pekerjaan saya untuk kesejahteraan saya secara keseluruhan.					
11	Saya berusaha untuk mengenal orang dengan baik di tempat kerja.					
12	Saya mengatur atau menghadiri acara sosial terkait pekerjaan.					
13	Saya mengatur acara khusus di tempat kerja (misalnya, merayakan ulang tahun rekan kerja).					
14	Saya memilih untuk membimbing karyawan baru (secara resmi atau tidak resmi).					
15	Saya berteman dengan orang-orang di tempat kerja yang memiliki ketrampilan atau minat yang sama					

H. EXHAUSTED

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Kadang-kadang	Dirasakan secara teratur	Sering dialami	Selalu dialami
1	Saya sangat terganggu oleh rasa lelah yang saya rasakan					
2	Saya mudah merasa lelah					
3	Saya tidak banyak melakukan kegiatan di siang hari					
4	Saya merasa memiliki energi yang cukup untuk melakukan aktivitas harian saya					
5	Secara fisik, Saya merasa lelah					
6	Saya merasa sulit untuk mulai mengerjakan sesuatu					
7	Saya merasa sulit untuk berpikir jernih					
8	Saya merasa malas untuk melakukan berbagai kegiatan					
9	Secara mental saya merasa lelah					
10	Saya dengan mudah berkonsentrasi penuh					

Lampiran 2. Wawancara Terdahulu

1. Aspek *increasing structural job resources*

Karyawan menyatakan bahwa untuk meningkatkan skill, mereka hanya mengandalkan pelatihan dari perusahaan dan untuk pekerjaan mereka sangat bergantung pada jobdesk yang telah ditetapkan, karyawan belum ada inisiatif yang tinggi untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan secara pribadi.

YA	TIDAK
8 Orang	2 Orang
Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, Perawat hanya mengandalkan pelatihan yg di fasilitasi oleh RS yang sangat bergantung dengan job desknya, mereka mengaku jika memang pelatihan tersebut akan meningkatkan keterampilannya, mereka akan ikut, meskipun mereka harus memfasilitasi diri mereka sendiri.	Perawat memilih untuk ikut pelatihan sesuai job desknya yang di fasilitasi oleh RS

2. Aspek *Increasing social job resources*

Karyawan produksi mengaku hanya fokus pada pekerjaan mereka saja, tanpa merasa ingin tahu tentang divisi lain karena menurut mereka pekerjaan mereka saja sudah menguras tenaga dan pikiran tanpa harus mengetahui tentang divisi lain, sehingga belum ada kemauan secara mandiri untuk mencari informasi baru yang akan mendukung meningkatnya pengetahuan lebih pada karyawan dalam mengubah batasan pekerjaan.

YA	TIDAK
7 ORANG	3 Orang
Mereka fokus pada pekerjaan mereka saja dengan untuk	Beberapa perawat hanya fokus kepada pekerjaannya

mencari tahu informasi tentang pekerjaan mereka untuk mendukung peningkatan keterampilan dan pengetahuannya, terutama unit tersebut sangat linier dengan unit perawat saat ini	sendiri
--	---------

3. Aspek *challenging job demands*

Karyawan seringkali menghindari pekerjaan-pekerjaan yang lebih menantang atau proyek-proyek baru secara sukarela melainkan harus adanya perintah dari atasan secara langsung, sangat jarang ada yang secara proaktif mengajukan diri untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka padahal tantangan tersebut bermaksud agar karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton yang pada gilirannya dapat menyebabkan absensi dan ketidakpuasan kerja.

YA	TIDAK
7 Orang	3 Orang
Jika ada suatu pekerjaan yg lebih menantang, mereka secara proaktif mengajukan diri untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka, tanpa menunggu instruksi dari atasan	Memilih untuk tetap menunggu perintah atasan karena merasa tidak enak dengan rekan kerja yang lain

4. Aspek *decreasing hindering job demands*

Karyawan belum mampu memprediksi tuntutan kerja yang berlebihan jika di kerjakan dalam waktu yang bersamaan.

YA	TIDAK
7 Orang	3 Orang
Perawat berusaha menyelesaikan pekerjaan mereka, tidak menunda untuk esok hari, karena mereka berpikir, besok akan ada	Perawat berupaya menyelesaikan sebagian pekerjaan mereka, dan menyisakan pekerjaan yang masih bisa di kerjakan esok

pekerjaan baru lagi, mereka akan mengerjakannya sampai selesai, meskipun mereka harus lembur.

hari.

Lampiran 3 Hasil Analisis

1.1 Job Resources

Tabel 19
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan
pada Variabel *Job Resources* di Rumah Sakit Universitas
Hasanuddin Tahun 2021

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Saya harus bekerja sangat cepat.	0	0.00	15	7.46	72	35.82	95	47.26	19	9.45
2	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan.	1	0.50	30	14.93	75	37.31	86	42.79	9	4.48
3	Saya harus bekerja ekstra keras untuk menyelesaikan sesuatu.	1	0.50	28	13.93	92	45.77	71	35.32	9	4.48
4	Saya bekerja di bawah tekanan waktu.	5	2.49	43	21.39	103	51.24	44	21.89	6	2.99
5	Saya harus cepat	0	0.00	10	4.98	48	23.88	130	64.68	13	6.47
6	Pekerjaan saya menuntut banyak hal dari saya secara emosional.	3	1.49	39	19.40	96	47.76	56	27.86	7	3.48
7	Saya dihadapkan pada hal-hal yang mempengaruhi saya secara pribadi dalam pekerjaan saya.	8	3.98	45	22.39	106	52.74	38	18.91	4	1.99
8	Pekerjaan saya menempatkan saya dalam situasi yang mengganggu secara emosional.	10	4.98	63	31.34	105	52.24	22	10.95	1	0.50
9	Atasan saya mengharapkan saya	0	0.00	2	1.00	18	8.96	167	83.08	14	6.97

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	memanfaatkan teknologi informasi untuk melakukan tugas.										
10	Kolega saya mengharapkan saya memanfaatkan teknologi informasi untuk melakukan tugas.	0	0.00	2	1.00	22	10.95	163	81.09	14	6.97
11	Pekerjaan saya menuntut saya untuk melakukan tugas dengan menggunakan teknologi informasi	0	0.00	2	1.00	19	9.45	161	80.10	19	9.45

Sumber: Data Primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan tentang *Job Resources*.

1.2 Job Demands

Tabel 20
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan pada Variabel *Job Demands* di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Saya memiliki kebebasan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan saya	1	0.50	4	1.99	30	14.93	143	71.14	23	11.44

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
2	Saya memiliki pengaruh dalam perencanaan aktivitas kerja saya.	0	0.00	2	1.00	13	6.47	160	79.60	26	12.94
3	Saya memiliki pengaruh pada kecepatan kerja.	0	0.00	4	1.99	21	10.45	156	77.61	20	9.95
4	Saya memutuskan bagaimana pekerjaan saya dijalankan sendiri.	1	0.50	10	4.98	54	26.87	125	62.19	11	5.47
5	Saya memutuskan sendiri konten aktivitas kerja saya	1	0.50	11	5.47	64	31.84	117	58.21	8	3.98
6	Saya menerima informasi yang cukup tentang tujuan pekerjaan saya.	0	0.00	0	0.00	4	1.99	175	87.06	22	10.95
7	Saya menerima informasi yang cukup tentang hasil pekerjaan saya.	0	0.00	0	0.00	13	6.47	171	85.07	17	8.46
8	Pekerjaan saya memberi saya kesempatan	0	0.00	0	0.00	2	1.00	183	91.04	16	7.96

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	untuk memeriksa seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya.										
9	Pekerjaan saya memberi saya umpan balik langsung tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya.	0	0.00	0	0.00	8	3.98	179	89.05	13	6.47
10	Atasan saya memberi tahu saya tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya.	0	0.00	2	1.00	14	6.97	170	84.58	15	7.46
11	Kolega saya memberi tahu saya tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya	0	0.00	2	1.00	21	10.45	165	82.09	13	6.47
12	Saya meminta supervisor/atasan saya untuk melatih saya	0	0.00	2	1.00	10	4.98	160	79.60	28	13.93
13	Saya bertanya apakah supervisor/atasan saya puas dengan	2	1.00	1	0.50	21	10.45	168	83.58	9	4.48

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	pekerjaan saya										
14	Saya mencari inspirasi kepada supervisor/atasan saya	20	9.95	165	82.09	13	6.47	3	1.49	0	0.00
15	Saya tidak meminta umpan balik kepada orang lain tentang kinerja pekerjaan saya	7	3.48	59	29.35	78	38.81	46	22.89	11	5.47
16	Saya meminta saran rekan kerja	1	0.50	1	0.50	8	3.98	154	76.62	37	18.41
17	Banyak waktu yang dibutuhkan untuk mempelajari teknologi informasi.	1	0.50	6	2.99	46	22.89	135	67.16	13	6.47
18	Saya memiliki akses ke teknologi informasi kapan saja.	0	0.00	1	0.50	12	5.97	165	82.09	23	11.44
19	Saya memiliki berbagai peralatan IT (PC, Handphone, Tablet PC) untuk memanfaatkan teknologi	0	0.00	1	0.50	6	2.99	161	80.10	33	16.42

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	informasi										

Sumber: Data Primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan kurang setuju terhadap pernyataan tentang *Job Demands*.

1.3 Work Engagement

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.	0	0.00	3	1.49	5	2.49	161	80.10	32	15.92
2	Dalam pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat.	0	0.00	0	0.00	2	1.00	168	83.58	31	15.42
3	Saat bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi kerja.	0	0.00	0	0.00	13	6.47	167	83.08	21	10.45
4	Saya antusias dengan pekerjaan	0	0.00	0	0.00	10	4.98	161	80.10	30	14.93

	saya.tujuan hidup saya.										
5	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	0	0.00	0	0.00	2	1.00	150	74.63	49	24.38
6	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0	0.00	0	0.00	2	1.00	144	71.64	55	27.36
7	Saya merasa senang jika saya bekerja dengan intens.	0	0.00	0	0.00	7	3.48	161	80.10	33	16.42
8	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.	5	2.49	17	8.46	118	58.71	59	29.35	2	1.00
9	Saya terbawa suasana saat bekerja	0	0.00	9	4.48	91	45.27	94	46.77	7	3.48

Sumber: Data Primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan tentang *Work Engagement*

1.4 Job Crafting

Tabel 21
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan
Pertanyaan pada Variabel *Job Crafting* di Rumah Sakit Universitas
Hasanuddin Tahun 2021

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Saya memperkenalkan pendekatan baru untuk meningkatkan pekerjaan saya.	0	0.00	1	0.50	25	12.44	164	81.59	11	5.47
2	Saya mengubah ruang lingkup atau jenis tugas yang saya selesaikan di tempat kerja.	1	0.50	7	3.48	77	38.31	110	54.73	6	2.99
3	Saya memperkenalkan tugas kerja baru yang menurut saya lebih sesuai dengan keterampilan atau minat saya.	1	0.50	4	1.99	62	30.85	129	64.18	5	2.49
4	Saya memilih untuk mengambil tugas tambahan di tempat kerja.	1	0.50	18	8.96	93	46.27	87	43.28	1	0.50
5	Saya mengutamakan tugas kerja yang sesuai dengan keterampilan atau minat saya.	2	1.00	25	12.44	26	12.94	134	66.67	14	6.97
6	Saya memikirkan tentang bagaimana pekerjaan saya memberikan tujuan hidup	0	0.00	4	1.99	11	5.47	166	82.59	20	9.95

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	saya.										
7	Saya mengingatkan diri saya sendiri tentang pentingnya pekerjaan saya bagi keberhasilan organisasi.	0	0.00	0	0.00	4	1.99	170	84.58	27	13.43
8	Saya mengingatkan diri saya sendiri tentang pentingnya pekerjaan saya untuk komunitas yang lebih luas.	0	0.00	0	0.00	4	1.99	166	82.59	31	15.42
9	Saya memikirkan cara-cara di mana pekerjaan saya berdampak positif pada hidup saya.	0	0.00	0	0.00	5	2.49	164	81.59	32	15.92
10	Saya merenungkan peran pekerjaan saya untuk kesejahteraan saya secara keseluruhan.	0	0.00	1	0.50	18	8.96	160	79.60	22	10.95
11	Saya berusaha untuk mengenal orang dengan baik di tempat kerja.	1	0.50	0	0.00	0	0.00	158	78.61	42	20.90
12	Saya mengatur atau menghadiri acara sosial terkait pekerjaan.	0	0.00	2	1.00	19	9.45	157	78.11	23	11.44

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
13	Saya mengatur acara khusus di tempat kerja (misalnya, merayakan ulang tahun rekan kerja).	2	1.00	9	4.48	74	36.82	103	51.24	13	6.47
14	Saya memilih untuk membimbing karyawan baru (secara resmi atau tidak resmi).	0	0.00	5	2.49	21	10.45	156	77.61	19	9.45
15	Saya berteman dengan orang-orang di tempat kerja yang memiliki ketrampilan atau minat yang sama	2	1.00	18	8.96	46	22.89	114	56.72	20	9.95

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan tentang *Job Crafting*

1.5 Exhausted

Tabel 22
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan
Pertanyaan pada Variabel *Exhausted* di Rumah Sakit Universitas
Hasanuddin Tahun 2021

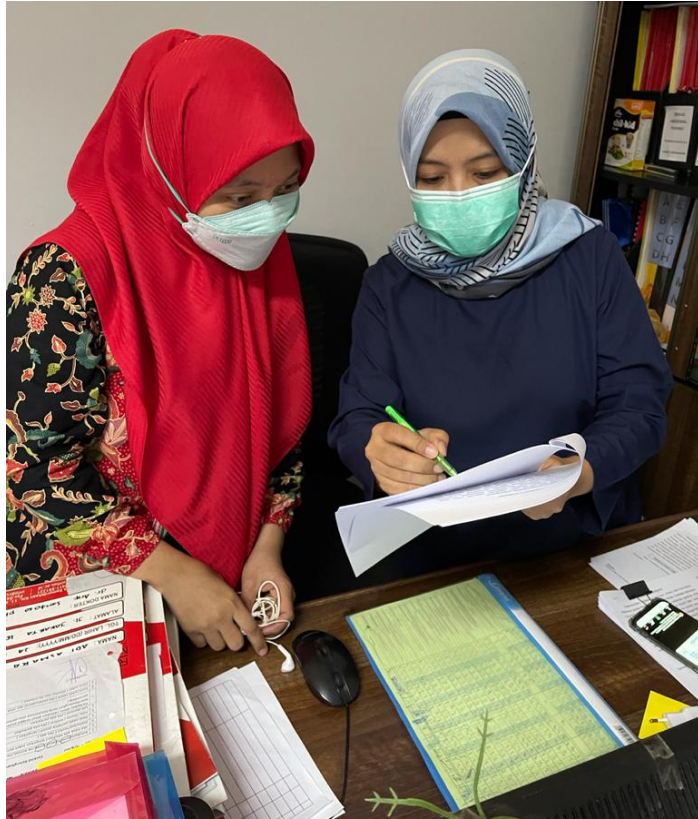
No	Pernyataan	Selalu dialami		Sering dialami		Dirasakan secara teratur		Kadang-kadang		Tidak pernah	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Saya sangat terganggu oleh rasa lelah	0	0.00	10	4.98	7	3.48	145	72.14	39	19.40

	yang saya rasakan										
2	Saya mudah merasa lelah	0	0.00	7	3.48	6	2.99	142	70.65	46	22.89
3	Saya tidak banyak melakukan kegiatan di siang hari	3	1.49	2	1.00	13	6.47	102	50.75	81	40.30
4	Saya merasa memiliki energi yang cukup untuk melakukan aktivitas harian saya	44	21.89	80	39.80	49	24.38	25	12.44	3	1.49
5	Secara fisik, Saya merasa lelah	0	0.00	8	3.98	2	1.00	136	67.66	55	27.36
6	Saya merasa sulit untuk mulai mengerjakan sesuatu	0	0.00	4	1.99	1	0.50	77	38.31	119	59.20
7	Saya merasa sulit untuk berpikir jernih	1	0.50	1	0.50	1	0.50	69	34.33	129	64.18
8	Saya merasa malas untuk melakukan berbagai kegiatan	0	0.00	1	0.50	2	1.00	87	43.28	111	55.22
9	Secara mental saya merasa lelah	0	0.00	1	0.50	2	1.00	80	39.80	118	58.71
10	Saya dengan mudah berkonsentrasi penuh	22	10.95	90	44.78	50	24.88	33	16.42	6	2.99

Sumber: Data Primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab tidak pernah dan kadang – kadang terhadap pernyataan tentang *Exhausted*.

Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian





Lampiran 5 Output SPSS

KARAKTERISTIK

Unit Kerja/Instalasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Instalasi Gawat Darurat	29	14.4	14.4	14.4
Instalasi Rawat Inap	87	43.3	43.3	57.7
Instalasi Rawat Jalan	21	10.4	10.4	68.2
Instalasi Radioterapi	2	1.0	1.0	69.2
Instalasi Perawatan Khusus	19	9.5	9.5	78.6
Instalasi Bedah (OK)	22	10.9	10.9	89.6
Instalasi Perawatan Intensif	21	10.4	10.4	100.0
Total	201	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17 - 26 tahun	35	17.4	17.4	17.4
27 - 36 tahun	163	81.1	81.1	98.5
> 36 tahun	3	1.5	1.5	100.0
Total	201	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	50	24.9	24.9	24.9
Perempuan	151	75.1	75.1	100.0
Total	201	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma 3	27	13.4	13.4	13.4
S1	30	14.9	14.9	28.4
S1 Profesi	134	66.7	66.7	95.0
S2	10	5.0	5.0	100.0
Total	201	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PNS	21	10.4	10.4	10.4
PT-Non PNS	33	16.4	16.4	26.9
Lainnya (Kontrak/PTT)	147	73.1	73.1	100.0
Total	201	100.0	100.0	

Usia * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

		Unit Kerja/Instalasi							Total
		Instalasi Gawat Darurat	Instalasi Rawat Inap	Instalasi Rawat Jalan	Instalasi Radioterapi	Instalasi Perawatan Khusus	Instalasi Bedah (OK)	Instalasi Perawatan Intensif	
Usia	17 - 26 tahun	3	30	2	0	0	0	0	35
	27 - 36 tahun	26	57	18	2	19	21	20	163
	> 36 tahun	0	0	1	0	0	1	1	3
Total		29	87	21	2	19	22	21	201

Jenis Kelamin * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

		Unit Kerja/Instalasi							Total
		Instalasi Gawat Darurat	Instalasi Rawat Inap	Instalasi Rawat Jalan	Instalasi Radioterapi	Instalasi Perawatan Khusus	Instalasi Bedah (OK)	Instalasi Perawatan Intensif	
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	17	3	0	4	10	2	50
	Perempuan	15	70	18	2	15	12	19	151
Total		29	87	21	2	19	22	21	201

Pendidikan Terakhir * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

		Unit Kerja/Instalasi							Total
		Instalasi Gawat Darurat	Instalasi Rawat Inap	Instalasi Rawat Jalan	Instalasi Radioterapi	Instalasi Perawatan Khusus	Instalasi Bedah (OK)	Instalasi Perawatan Intensif	
Pendidikan Terakhir	Diploma 3	7	5	8	0	3	3	1	27
	S1	6	8	4	0	2	7	3	30
	S1 Profesi	14	71	9	2	14	9	15	134
	S2	2	3	0	0	0	3	2	10
Total		29	87	21	2	19	22	21	201

Status Kepegawaian * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

		Unit Kerja/Instalasi							Total
		Instalasi Gawat Darurat	Instalasi Rawat Inap	Instalasi Rawat Jalan	Instalasi Radioterapi	Instalasi Perawatan Khusus	Instalasi Bedah (OK)	Instalasi Perawatan Intensif	
Status Kepegawaian	PNS	3	2	2	0	3	7	4	21
	PT-Non PNS	0	17	5	0	3	5	3	33
	Lainnya (Kontrak/PTT)	26	68	14	2	13	10	14	147
Total		29	87	21	2	19	22	21	201

UNIVARIAT

Job Demands

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	25	12.4	12.4	12.4
	Tinggi	176	87.6	87.6	100.0
	Total	201	100.0	100.0	

Job Resources

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	1.0	1.0	1.0
	Tinggi	199	99.0	99.0	100.0
	Total	201	100.0	100.0	

Work Engagement

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	1.0	1.0	1.0
	Tinggi	199	99.0	99.0	100.0
	Total	201	100.0	100.0	

Exhausted

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	198	98.5	98.5	98.5
	Tinggi	3	1.5	1.5	100.0
	Total	201	100.0	100.0	

Job Crafting

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	1.5	1.5	1.5
	Tinggi	198	98.5	98.5	100.0
	Total	201	100.0	100.0	

Job_Demands * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

		Unit Kerja/Instalasi							Total
		Instalasi Gawat Darurat	Instalasi Rawat Inap	Instalasi Rawat Jalan	Instalasi Radioterapi	Instalasi Perawatan Khusus	Instalasi Bedah (OK)	Instalasi Perawatan Intensif	
Job_Demands	Rendah	1	17	0	2	2	3	0	25
	Tinggi	28	70	21	0	17	19	21	176
Total		29	87	21	2	19	22	21	201

Job_Resources * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

		Unit Kerja/Instalasi							Total
		Instalasi Gawat Darurat	Instalasi Rawat Inap	Instalasi Rawat Jalan	Instalasi Radioterapi	Instalasi Perawatan Khusus	Instalasi Bedah (OK)	Instalasi Perawatan Intensif	
Job_Resources	Rendah	1	1	0	0	0	0	0	2
	Tinggi	28	86	21	2	19	22	21	199
Total		29	87	21	2	19	22	21	201

Work_Engagement * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

		Unit Kerja/Instalasi							Total
		Instalasi Gawat Darurat	Instalasi Rawat Inap	Instalasi Rawat Jalan	Instalasi Radioterapi	Instalasi Perawatan Khusus	Instalasi Bedah (OK)	Instalasi Perawatan Intensif	
Work_Engagement	Rendah	1	1	0	0	0	0	0	2
	Tinggi	28	86	21	2	19	22	21	199
Total		29	87	21	2	19	22	21	201

Exhausted * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

		Unit Kerja/Instalasi							Total
		Instalasi Gawat Darurat	Instalasi Rawat Inap	Instalasi Rawat Jalan	Instalasi Radioterapi	Instalasi Perawatan Khusus	Instalasi Bedah (OK)	Instalasi Perawatan Intensif	
Exhausted	Rendah	29	86	20	2	18	22	21	198
	Tinggi	0	1	1	0	1	0	0	3
Total		29	87	21	2	19	22	21	201

Job_Crafting * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

		Unit Kerja/Instalasi							Total
		Instalasi Gawat Darurat	Instalasi Rawat Inap	Instalasi Rawat Jalan	Instalasi Radioterapi	Instalasi Perawatan Khusus	Instalasi Bedah (OK)	Instalasi Perawatan Intensif	
Job_Crafting	Rendah	1	1	0	0	1	0	0	3
	Tinggi	28	86	21	2	18	22	21	198
Total		29	87	21	2	19	22	21	201

TABULASI SILANG

JOB DEMANDS

Usia * Job_Demands Crosstabulation

Count

		Job_Demands		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	17 - 26 tahun	6	29	35
	27 - 36 tahun	19	144	163
	> 36 tahun	0	3	3
Total		25	176	201

Jenis Kelamin * Job_Demands Crosstabulation

Count

		Job_Demands		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	5	45	50
	Perempuan	20	131	151
Total		25	176	201

Pendidikan Terakhir * Job_Demands Crosstabulation

Count

		Job_Demands		Total
		Rendah	Tinggi	
Pendidikan Terakhir	Diploma 3	3	24	27
	S1	5	25	30
	S1 Profesi	16	118	134
	S2	1	9	10
Total		25	176	201

Status Kepegawaian * Job_Demands Crosstabulation

Count

		Job_Demands		Total
		Rendah	Tinggi	
Status Kepegawaian	PNS	2	19	21
	PT-Non PNS	6	27	33
	Lainnya (Kontrak/PTT)	17	130	147
Total		25	176	201

JOB RESOURCES

Usia * Job_Resources Crosstabulation

Count

		Job_Resources		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	17 - 26 tahun	0	35	35
	27 - 36 tahun	2	161	163
	> 36 tahun	0	3	3
Total		2	199	201

Jenis Kelamin * Job_Resources Crosstabulation

Count

		Job_Resources		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	2	48	50
	Perempuan	0	151	151
Total		2	199	201

Pendidikan Terakhir * Job_Resources Crosstabulation

Count

		Job_Resources		Total
		Rendah	Tinggi	
Pendidikan Terakhir	Diploma 3	0	27	27
	S1	1	29	30
	S1 Profesi	1	133	134
	S2	0	10	10
Total		2	199	201

Status Kepegawaian * Job_Resources Crosstabulation

Count

		Job_Resources		Total
		Rendah	Tinggi	
Status Kepegawaian	PNS	0	21	21
	PT-Non PNS	0	33	33
	Lainnya (Kontrak/PTT)	2	145	147
Total		2	199	201

WORK ENGAGEMENT

Usia * Work_Engagement Crosstabulation

Count

		Work_Engagement		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	17 - 26 tahun	0	35	35
	27 - 36 tahun	2	161	163
	> 36 tahun	0	3	3
Total		2	199	201

Jenis Kelamin * Work_Engagement Crosstabulation

Count

		Work_Engagement		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	2	48	50
	Perempuan	0	151	151
Total		2	199	201

Pendidikan Terakhir * Work_Engagement Crosstabulation

Count

		Work_Engagement		Total
		Rendah	Tinggi	
Pendidikan Terakhir	Diploma 3	0	27	27

Terakhir	S1	1	29	30
	S1 Profesi	1	133	134
	S2	0	10	10
Total		2	199	201

Status Kepegawaian * Work_Engagement Crosstabulation

Count

		Work_Engagement		Total
		Rendah	Tinggi	
Status Kepegawaian	PNS	0	21	21
	PT-Non PNS	0	33	33
	Lainnya (Kontrak/PTT)	2	145	147
Total		2	199	201

JOB CRAFTING

Usia * Job_Crafting Crosstabulation

Count

		Job_Crafting		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	17 - 26 tahun	0	35	35
	27 - 36 tahun	3	160	163
	> 36 tahun	0	3	3
Total		3	198	201

Jenis Kelamin * Job_Crafting Crosstabulation

Count

		Job_Crafting		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	2	48	50
	Perempuan	1	150	151
Total		3	198	201

Pendidikan Terakhir * Job_Crafting Crosstabulation

Count

		Job_Crafting		Total
		Rendah	Tinggi	
Pendidikan Terakhir	Diploma 3	0	27	27
	S1	1	29	30
	S1 Profesi	2	132	134
	S2	0	10	10
Total		3	198	201

Status Kepegawaian * Job_Crafting Crosstabulation

Count

		Job_Crafting		Total
		Rendah	Tinggi	
Status Kepegawaian	PNS	1	20	21
	PT-Non PNS	0	33	33
	Lainnya (Kontrak/PTT)	2	145	147

Total	3	198	201
-------	---	-----	-----

EXHAUSTED

Usia * Exhausted Crosstabulation

Count

		Exhausted		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	17 - 26 tahun	35	0	35
	27 - 36 tahun	160	3	163
	> 36 tahun	3	0	3
Total		198	3	201

Jenis Kelamin * Exhausted Crosstabulation

Count

		Exhausted		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	48	2	50
	Perempuan	150	1	151
Total		198	3	201

Pendidikan Terakhir * Exhausted Crosstabulation

Count

		Exhausted		Total
		Rendah	Tinggi	
Pendidikan Terakhir	Diploma 3	27	0	27
	S1	29	1	30
	S1 Profesi	132	2	134
	S2	10	0	10
Total		198	3	201

Status Kepegawaian * Exhausted Crosstabulation

Count

		Exhausted		Total
		Rendah	Tinggi	
Status Kepegawaian	PNS	19	2	21
	PT-Non PNS	33	0	33
	Lainnya (Kontrak/PTT)	146	1	147
Total		198	3	201

CHI-SQUARE

Crosstab

Count

		Job Crafting		Total
		Rendah	Tinggi	
Job Demands	Rendah	2	23	25
	Tinggi	1	175	176
Total		3	198	201

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8.223 ^a	1	.004	.041	.041
Continuity Correction ^b	3.945	1	.047		
Likelihood Ratio	4.909	1	.027		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	8.183	1	.004		
N of Valid Cases	201				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .37.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

Count

		Job Crafting		Total
		Rendah	Tinggi	
Job Resources	Rendah	2	0	2
	Tinggi	1	198	199
Total		3	198	201

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	133.327 ^a	1	.000	.000	.000
Continuity Correction ^b	74.241	1	.000		
Likelihood Ratio	18.602	1	.000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	132.663	1	.000		
N of Valid Cases	201				

a. 3 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

Count

		Job Crafting		Total
		Rendah	Tinggi	
Work Engagement	Rendah	2	0	2
	Tinggi	1	198	199
Total		3	198	201

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	133.327 ^a	1	.000	.000	.000
Continuity Correction ^b	74.241	1	.000		
Likelihood Ratio	18.602	1	.000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	132.663	1	.000		
N of Valid Cases	201				

a. 3 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

Count

		Job Crafting		Total
		Rendah	Tinggi	
Exhausted	Rendah	2	196	198
	Tinggi	1	2	3
Total		3	198	201

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	21.000 ^a	1	.000	.044	.044
Continuity Correction ^b	4.769	1	.029		
Likelihood Ratio	5.004	1	.025		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	20.896	1	.000		
N of Valid Cases	201				

a. 3 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .04.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

Count

		Work Engagement		Total
		Rendah	Tinggi	
Job Demands	Rendah	2	23	25
	Tinggi	0	176	176
Total		2	199	201

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	14.222 ^a	1	.000	.015	.015
Continuity Correction ^b	7.260	1	.007		
Likelihood Ratio	8.482	1	.004		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	14.151	1	.000		
N of Valid Cases					

N of Valid Cases	201			
------------------	-----	--	--	--

- a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.
b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

Count

		Work Engagement		Total
		Rendah	Tinggi	
Job Resources	Rendah	2	0	2
	Tinggi	0	199	199
Total		2	199	201

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	201.000 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	112.306	1	.000		
Likelihood Ratio	22.421	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	200.000	1	.000		
N of Valid Cases	201				

- a. 3 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .02.
b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

Count

		Exhausted		Total
		Rendah	Tinggi	
Job Demands	Rendah	25	0	25
	Tinggi	173	3	176
Total		198	3	201

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.433 ^a	1	.511		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.803	1	.370		
Fisher's Exact Test				1.000	.670
Linear-by-Linear Association	.430	1	.512		
N of Valid Cases	201				

- a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .37.
b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

Count

	Exhausted	Total

		Rendah	Tinggi	
Job Resources	Rendah	2	0	2
	Tinggi	196	3	199
Total		198	3	201

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.031 ^a	1	.861		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.060	1	.806		
Fisher's Exact Test				1.000	.970
Linear-by-Linear Association	.030	1	.861		
N of Valid Cases	201				

a. 3 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

b. Computed only for a 2x2 table

PATH ANALYSIS

Regressions:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
Job_Crafting ~						
Job_Rsrcs (d2)	0.245	0.090	2.712	0.007	0.390	0.390
Job_Dmnds (d1)	0.078	0.038	2.042	0.041	0.161	0.161
Exhausted (c2)	-0.059	0.035	-1.680	0.093	-0.115	-0.115
Wrk_Enggm (c1)	0.211	0.075	2.829	0.005	0.353	0.353
Work_Engagement ~						
Job_Rsrcs (a1)	0.849	0.167	5.085	0.000	0.809	0.809
Job_Dmnds (a2)	-0.086	0.054	-1.595	0.111	-0.107	-0.107
Exhausted ~						
Job_Rsrcs (b1)	-0.295	0.117	-2.516	0.012	-0.241	-0.241
Job_Dmnds (b2)	0.401	0.110	3.635	0.000	0.427	0.427

R-Square:

	Estimate
Work_Engagemnt	0.608
Job_Crafting	0.595
Exhausted	0.172

Defined Parameters:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
ind1_Job_Rsrcs	0.179	0.067	2.671	0.008	0.286	0.286
ind1_Job_Dmnds	-0.018	0.013	-1.413	0.158	-0.038	-0.038
ind2_Job_Rsrcs	-0.050	0.031	-1.596	0.111	-0.093	-0.093
ind2_Job_Dmnds	0.005	0.004	1.156	0.248	0.012	0.012
total1	0.483	0.113	4.272	0.000	0.799	0.799
total2	0.277	0.089	3.118	0.002	0.470	0.470

Lampiran 6. Surat Penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

*Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658, 516005, Fax (0411) 586013
E-mail : dekanfkmuh@gmail.com, website : fkm.umhas.ac.id*

No : 3459/UN4.14/PT.01.04/2021
Lamp : Proposal
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

17 Mei 2021

Kepada Yth.

Direktur Utama Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

Di-
Makassar

Dengan hormat kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin yang dibawah ini:

Nama : Irda Yulianti
Nomor Pokok : K022191031
Program Pendidikan : Magister (S2)
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul **“Pengaruh Job Demand-Resources (JDR) terhadap Job crafting pada perawata Rumah Sakit Universitas Hasanuddin”**

Pembimbing : 1. Dr. Irwandy, SKM.,M.Sc.PH.,M.Kes. (Ketua)
2. Dr. Fridawaty Rivai, SKM.,M.Kes (Anggota)

Lokasi Penelitian : 1. Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

Waktu Penelitian : Mei 2021 – Juli 2021

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin kepada yang bersangkutan.

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Dr. Aminuddin Syam, SKM.,M.Kes.,M.Med.Ed
NIP. 19670617 199903 1 001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Para Wakil Dekan FKM Unhas
2. Mahasiswa Yang Bersangkutan
3. Peringgal

Lampiran 7. Curriculum Vitae

I. Data Pribadi

Nama : Irda Yulianti
Tempat : Ujung Pandang
Tanggal Lahir : 20 Juli 1984
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Pongtiku1 No.18
Email : irdacathy@gmail.com
Nomor HP : 085396553613

II. Pendidikan

Periode (Tahun)	Jenjang Pendidikan	Sekolah/Institusi/Universitas
1999	SMA	SMAN 1 Makassar
2002	S1	Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
2019	S2	Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin