

## DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M., Rivai, F., & Kadir, R. (2018). Pengaruh Role Stress, Self Efficacy, Adaptability, Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pupuk Kaltim Siaga Ramania Samarinda. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 1(2), 201–207. <https://doi.org/10.30597/jkmm.v1i2.8715>
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1, 45–54. <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>
- Apriyanti, D. Di, Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran Job Crafting Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Burnout Dan Work Life Balance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 260–278. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7917>
- Arvidsson, I., Leo, U., Larsson, A., Håkansson, C., Persson, R., & Björk, J. (2019). Burnout among school teachers: Quantitative and qualitative results from a follow-up study in southern Sweden. *BMC Public Health*, 19(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6972-1>
- Asseburg, J. (2018). Work-family conflict in the public sector: The impact of public service motivation and job crafting. *ZBW – Leibniz Information Centre for Economics*, 1–129. <http://hdl.handle.net/10419/183185%0AStandard-Nutzungsbedingungen>:
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- Baghdadi, N. A., Farghaly Abd-EL Aliem, S. M., & Alsayed, S. K. (2021). The relationship between nurses' job crafting behaviours and their work engagement. *Journal of Nursing Management*, 29(2), 214–219. <https://doi.org/10.1111/jonm.13141>
- Bakker, A. B. (2015). A Job Demands-Resources Approach to Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 75(5), 723–732. <https://doi.org/10.1111/puar.12388>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- 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. (2018). *Multiple Levels in Job Demands – Resources Theory : Implications for Employee Well-being and Performance*. <https://doi.org/nobascholar.com>
- 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., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). USING THE JOB DEMANDS-RESOURCES MODEL TO PREDICT BURNOUT AND PERFORMANCE. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz Vergel, A. I. (2016). Modelling job

- crafting behaviours: Implications for work engagement. *Human Relations*, 69(1), 169–189. <https://doi.org/10.1177/0018726715581690>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147–154. <https://doi.org/10.1002/job.515>
- Batubara, K., Syam, B., & Wahyuni, S. E. (2020). Job Demands–Resources Model Affects the Performance of Associate Nurses in Hospital. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 23(2), 111–118. <https://doi.org/10.7454/jki.v23i2.1132>
- Chang, K. C., Hsu, Y. T., Cheng, Y. S., & Kuo, N. Te. (2021). How work engagement influences relationship quality: the roles of work motivation and perceived service guarantee strength. *Total Quality Management and Business Excellence*, 32(11–12), 1316–1340. <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1700107>
- Chen, C. Y. (2019). Does work engagement mediate the influence of job resourcefulness on job crafting?: An examination of frontline hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(4), 1684–1701. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2018-0365>
- Chen, I. S. (2022). The Moderating Role of Personal Resources in the Relationship Between Job Demands and Work Engagement. *Psikologija*, 55(2), 123–136. <https://doi.org/10.2298/PSI200707007C>
- Dahri, I. Y., Kapalawi, I., Rivai, F., Pasinringi, S. A., Sidin, A. I., & Saleh, K. (2021). The Effect of Job Demand Resources on Job Crafting at Hasanuddin University Hospital. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 8249–8260.
- De Hert, S. (2020). Burnout in Healthcare Workers: Prevalence, Impact and Preventative Strategies. *Local and Regional Anesthesia*, 13, 171–183. <https://doi.org/10.2147/LRA.S240564>
- Deloitte. (2015). *Workplace Burnout Survey*. <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/about-deloitte/articles/burnout-survey.html>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454–464. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01496.x>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Depkes. (2007). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 432/ Menkes/ SK/ IV/ 2007 tentang Pedoman Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Rumah Sakit. *Pedoman Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Rumah Sakit*, 15.
- Dewanto, A. M. (2020). Analisis Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perajin Tenun Tradisional ATBM Di Kota Pekalongan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(1), 24–28.
- Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2020). *What Job Crafting Looks Like*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/03/what-job-crafting-looks-like>
- Eguchi, H., Shimazu, A., Bakker, A. B., Tims, M., Kamiyama, K., Hara, Y., Namba, K., Inoue, A., Ono, M., & Kawakami, N. (2016). Validation of the Japanese version of the job crafting scale. *Journal of Occupational Health*, 58(3), 231–240. <https://doi.org/10.1539/JOH.15-0173-OA>
- Fatmawati, E., Sidin, A. I., & Saleh, L. M. (2020). How does proactive motivation affect job crafting in Mamuju hospitals? *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, 9(3), 216–222. <https://doi.org/10.18196/jmmr.93133>

- Firdaus, E. Z., Noermijati, N., Ratnawati, K., & Zaroug, Y. A. M. (2023). The Role of Job Burnout and Social Support on the Effect of Job Demand To Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 42–56. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.1.04>
- Frederick, D. E., & VanderWeele, T. J. (2020). Longitudinal meta-analysis of job crafting shows positive association with work engagement. *Cogent Psychology*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1746733>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(June 2004), 331–362.
- Galanakis, M., & Peramatzis, G. (2022). Herzberg's Motivation Theory in Workplace. *Psychology Research*, 12(1), 971–978. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>
- Guay, F., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2000). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). *Motivation and Emotion*, 24(3), 175–213. <https://doi.org/10.1023/A:1005614228250>
- Hakanen, J. J., & Koivumäki, J. (2014). Engaged or exhausted - How does it affect dentists' clinical productivity? *Burnout Research*, 1(1), 12–18. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.02.002>
- Hakanen, J. J., Seppälä, P., & Peeters, M. C. W. (2017). High Job Demands, Still Engaged and Not Burned Out? The Role of Job Crafting. *International Journal of Behavioral Medicine*, 24(4), 619–627. <https://doi.org/10.1007/s12529-017-9638-3>
- Harbridge, R., Ivanitskaya, L., Spreitzer, G., & Boscart, V. (2022). Job crafting in registered nurses working in public health: A qualitative study. *Applied Nursing Research*, 64. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151556>
- 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*, 60(6), 953–968. <https://doi.org/10.1002/hrm.22054>
- Helmi, A. F., Widhiarso, W., Marvianto, R. D., Priwati, A. R., Mustari, M. A., & Artikasari, Y. V. (2020). The Fourth Dimensions of the Job Demands-Resources (JD-R) Model of Work Engagement in Indonesian Context. *Jurnal Psikologi*, 47(3), 206. <https://doi.org/10.22146/jpsi.56682>
- Hooff, M. L. M. van, & Hooft, E. A. J. van. (2014). Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 348–359. <https://doi.org/10.1037/a0036821>
- Husaeni, A. F., & Wiratno, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Burnout Pada PT. Indaco Warna Dunia (Regional Sales Purwokert). *Ratio: Reviu Akuntansi Kontemporer Indonesia*, 1(1), 8–17. <https://doi.org/10.30595/ratio.v1i1.7858>
- Irwandy, Sidin, A. I., Mangilep, A. A., Insani, I. N., Kalsum, U., & Dahri, I. Y. (2021). Using the JDR Model to Predict Work Engagement of Nurses at Hospital in Indonesia. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 27970–27974. [www.turkjphysiotherrehabil.org](http://www.turkjphysiotherrehabil.org)
- Jacobs, K., Hellman, M., Markowitz, J., & Wuest, E. (2013). Job Demands. *Encyclopedia of Behavioral Medicine*, 1129. <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9>
- Jay, G. (2021). Examining the Relationship Between Work Demands and Burnout During COVID-19 and the Moderating Effects of Professional Social Support and Psychological Flexibility. In *Dissertation and Thesis*. Minnesota.

- Juliana, A., Saffardin, F. S., & Teoh, K. B. (2021). Job demands-resources model and burnout among penang preschool teachers: The mediating role of work engagement. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(3), 6679–6691.
- Kim, H., Im, J., & Qu, H. (2018). Exploring antecedents and consequences of job crafting. *International Journal of Hospitality Management*, 75(May 2017), 18–26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.014>
- Kim, J. (2018). The contrary effects of intrinsic and extrinsic motivation on burnout and turnover intention in the public sector. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/01437720199400001>
- Kok Ban, D. T., & Kee, D. M. H. (2018). How does Work Engagement Affect Psychosocial Safety Climate and Burnout? The Case of the Malaysian Research Universities. *Asia Proceedings of Social Sciences*, 2(4), 60–64. <https://doi.org/10.31580/apss.v2i4.295>
- Krassow, L. von. (2015). *Promoting Health and Motivation At Work: The Relative Importance of Job Demands, Job Resources and Personal Resources*. 1–20.
- Kunte, M., & Rungruang, P. (2019). Test of the job demand resources model in Thailand. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 22(1), 2–21. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-03-2018-0036>
- Lee, J. Y., & Lee, Y. (2018). Job Crafting and Performance: Literature Review and Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 17(3), 277–313. <https://doi.org/10.1177/1534484318788269>
- Lee, S. H., Shin, Y., & Baek, S. I. (2017). The impact of job demands and resources on job crafting. *Journal of Applied Business Research*, 33(4), 827–840. <https://doi.org/10.19030/jabr.v33i4.10003>
- Leo, C. G., Sabina, S., Tumolo, M. R., Bodini, A., Ponzini, G., Sabato, E., & Mincarone, P. (2021). Burnout Among Healthcare Workers in the COVID 19 Era: A Review of the Existing Literature. *Frontiers in Public Health*, 9(October), 1–6. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.750529>
- Listiyono, R. A. (2015). Studi Deskriptif Tentang Kualitas Pelayanan di Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto Pasca Menjadi Rumah Sakit Tipe B. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 1(1), 2–7.
- Meijerink, J., Bos-Nehles, A., & de Leede, J. (2020). How employees' pro-activity translates high-commitment HRM systems into work engagement: the mediating role of job crafting. *International Journal of Human Resource Management*, 31(22), 2893–2918. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1475402>
- Meirun, T., Bano, S., Javaid, M. U., Arshad, M. Z., Shah, M. U., Rehman, U., Parvez, Z. A., & Ilyas, M. (2020). Nuances of COVID-19 and Psychosocial Work Environment on Nurses' Wellbeing: The Mediating Role of Stress and Eustress in Lieu to JD-R Theory. *Frontiers in Psychology*, 11(October), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.570236>
- Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., & Kim, K. M. (2020). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology*, 39(5), 1618–1634. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9864-0>
- Moreira-Fontán, E., García-Señorán, M., Conde-Rodríguez, Á., & González, A. (2019). Teachers' ICT-related self-efficacy, job resources, and positive emotions: Their structural relations with autonomous motivation and work engagement. *Computers and Education*, 134(May 2018), 63–77. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.02.007>
- Muhammad Irfan, S., & Qadeer, F. (2020). Employers Investments in Job Crafting

- for Sustainable Employability in Pandemic Situation Due to COVID-19: A Lens of Job Demands-Resources Theory. *Journal of Business & Economics*, 12(2), 124–140. <https://doi.org/10.5311/JBE.2020.12.17>
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Nguyen, H. M., Nguyen, C., Ngo, T. T., & Nguyen, L. V. (2019). The Effects of Job Crafting on Work Engagement and Work Performance: A Study of Vietnamese Commercial Banks. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(2), 189–201. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no2.189>
- Ningsih, S. (2017). Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD DR. RM.Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. *JOM Fekon*, 4(1), 495–509.
- Oprea, B., & Iliescu, D. (2015). Burnout and job insecurity: the mediating role of job crafting. *Psihologia Resurselor Umane*, 13(2), 232–244.
- Peral, S., & Geldenhuys, M. (2016). The effects of job crafting on subjective well-being amongst south African high school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1378>
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job>
- Petrou, P., & Xanthopoulou, D. (2021). Interactive Effects of Approach and Avoidance Job Crafting in Explaining Weekly Variations in Work Performance and Employability. *Applied Psychology*, 70(3), 1345–1359. <https://doi.org/10.1111/apps.12277>
- Pradana, E. R., & Suhariadi, F. (2020). THE EFFECT OF JOB CRAFTING ON INNOVATIVE BEHAVIOR THROUGH MEDIATION WORK ENGAGEMENT. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 1(1), 77. <https://doi.org/10.20473/ajim.v1i1.19402>
- Putra, A. D., & Pratama, M. P. (2019). Peran Mediasi Person-Job Fit Dan Job Resources Pada Job Crafting Dan Work Engagement. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.388>
- Putri, D. R. (2021). Pengaruh Job Crafting Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderator di Bank Sumatera Utara Kantor P.
- Rochanadumrongkul, P., & Jarunratanakul, P. (2022). Refinement of job crafting scale: Motivation, work engagement and job performance among Thai healthcare professionals. *Asia-Pacific Journal of Science and Technology*, 27(3), 1–15. <https://doi.org/10.14456/apst.2022.45>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist Association*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.4324/9780429052675-23>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martínez, I., & Bresó, E. (2009). How obstacles and facilitators predict academic performance: The mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress and Coping*, 23(1), 53–70. <https://doi.org/10.1080/10615800802609965>
- Salim, A., & Prihartanti, N. (2020). Pelatihan job crafting sebagai solusi burnout

- pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 8(2), 177. <https://doi.org/10.22219/jipt.v8i2.13557>
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58–77. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1>
- Sarwono, J. (2011). Mengenal Path Analysis: Sejarah, Pengertian, dan Aplikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 11(2), 285–296.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). *A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health*. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale*. December.
- Schaufeli, W., Witte, H. De, & Desart, S. (2020). Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0. *Ku Leuven*, July, 1–143.
- Seppälä, P., Harju, L., & Hakanen, J. J. (2020). Interactions of approach and avoidance job crafting and work engagement: A comparison between employees affected and not affected by organizational changes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17239084>
- Setia, M. S. (2016). Methodology series module 3: Cross-sectional studies. *Indian Journal of Dermatology*, 61(3), 261–264. <https://doi.org/10.4103/0019-5154.182410>
- Shang, W. (2022). The Effects of Job Crafting on Job Performance among Ideological and Political Education Teachers: The Mediating Role of Work Meaning and Work Engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 14(14). <https://doi.org/10.3390/su14148820>
- Siddiqi, M. A. (2015). Work Engagement and Job Crafting of Service Employees Influencing Customer Outcomes. *Vikalpa*, 40(3), 277–292. <https://doi.org/10.1177/0256090915598584>
- Sidin, A. I., & Irwandy. (2021). *Job Crafting Perawat di Rumah Sakit (Job Demands-Resources (JDR) Perspektif)* (A. U. A. Mangilep, I. N. Insani, & U. Kalsum (eds.); 1st ed.). CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Sidin, A. I., Saleh, L. M., & Fatmawati, E. (2021). Do Job Resources have a role in job crafting of hospital staff in Mamuju Regency, at the fourth industrial revolution at Hospital Context; JD-R Theory Perspectives. *Journal of Cardiovascular Disease Research*, 12(2), 382–388.
- Sidin, A. I., Saleh, L. M., Fatmawati, E., & Insani, I. N. (2021a). Do Ethical Climate Have Impact on Job Satisfaction on Staff in West Sulawesi Hospital, Indonesia? *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 17(2), 74–79. <https://doi.org/10.30597/mkmi.v17i2.13613>
- Sidin, A. I., Saleh, L. M., Fatmawati, E., & Insani, I. N. (2021b). 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>
- Singh, V. L., & Singh, M. (2018). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management Review*, 30(4), 305–315. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.05.001>
- Stephani, D., & Kurniawan, J. E. (2018). Hubungan antara Job Crafting dan Work Engagement pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 30–40. <https://journal.uc.ac.id/index.php/psy/article/view/865>
- Tahar, Y. Ben, Rejeb, N., Maalaoui, A., Kraus, S., Westhead, P., & Jones, P.

- (2023). Emotional demands and entrepreneurial burnout: the role of autonomy and job satisfaction. *Small Business Economics*, 61(2), 701–716. <https://doi.org/10.1007/s11187-022-00702-w>
- Tan, K. L., & Yeap, P. F. (2021). The impact of work engagement and meaningful work to alleviate job burnout among social workers in New Zealand. *Management Decision*, November. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2021-0689>
- Thapa, D. R., Stengård, J., Ekström-Bergström, A., Areskoug Josefsson, K., Krettek, A., & Nyberg, A. (2022). Job demands, job resources, and health outcomes among nursing professionals in private and public healthcare sectors in Sweden – a prospective study. *BMC Nursing*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00924-z>
- The Lancet. (2019). 2020: Unleashing the Full Potential of Nursing. *The Lancet*, 394(10212), 1879. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(19\)32794-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(19)32794-1)
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1–9. <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>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914–928. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Veldhoven, M. van, & Meijman, T. (1994). HET METEN VAN PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING MET EEN VRAGENLIJST. *Amsterdam: Nederlands Instituut Voor Arbeidsomstandigheden NIA*, 84. <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/handleiding-vbba-onderzoek-naar-de-beleving-van-psychosociale-arb>
- Verbruggen, A. (2009). *Extending the Job Demands -Resources Model: The relationship between job demands and work engagement, and the moderating role of job resources*. <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/34714>
- Wang, H. J., Demerouti, E., Blanc, P. Le, & Lu, C. Q. (2018). Crafting a job in ‘tough times’: When being proactive is positively related to work attachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(3), 569–590. <https://doi.org/10.1111/joop.12218>
- Wanninayake, S. D., O’Donnell, M., & Williamson, S. (2022). COVID-19 and job demands and resources experienced by nurses in Sri Lanka. *Economic and Labour Relations Review*, 33(1), 100–116. <https://doi.org/10.1177/10353046221077509>
- Watson, G. P. (2020). *Towards a Better Understanding of Job Crafting in the Job Demands-Resources Model: A Three-Wave Study*. May.
- WHO. (2019). *Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases*.
- Widyani, D., & Radiku, T. (2021). The Correlation Between Job Crafting and Work Engagement at Manufacturing Companies During COVID-19 Pandemic. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 4(9), 116–122.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4378011>

- Wulansari, S., & Radikum, T. B. S. (2021). Peran Job Crafting pada Pekerja Sosial di Balai dan Loka Rehabilitasi Sosial Selama Masa Pandemi COVID-19. *Sosio Informa*, 7(1), 13–30.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Yagil, D. (2006). The relationship of service provider power motivation, empowerment and burnout to customer satisfaction. *International Journal of Service Industry Management*, 17(3), 258–270. <https://doi.org/10.1108/09564230610667104>
- Yener, M., & Coşkun, Ö. (2013). Using Job Resources and Job Demands in Predicting Burnout. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 869–876. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.559>
- Yulianti, I. (2021). *Pengaruh Job Demand-Resources (JD-R) Terhadap Job Crafting pada Perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin*. Hasanuddin.
- Yulivianto, T. S. (2019). Job Crafting Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikataerja. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(4), 1017–1028.
- Yusoff, W. F. W., Kian, T. S., & Idris, M. T. M. (2013). Herzberg's Two-Factor Theory on Work Motivation: Does Its Work for Today's Environment? *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 2(5), 18–22.
- Zis, P., Anagnostopoulos, F., & Sykioti, P. (2014). Burnout in medical residents: A study based on the job demands-resources model. *Scientific World Journal*, 2014, 10. <https://doi.org/10.1155/2014/673279>
- Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E., & Cortese, C. G. (2019). The nature of job crafting: Positive and negative relations with job satisfaction and work-family conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph16071176>



## Lampiran 1. Kuesioner

### KUESIONER

#### **Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Selamat pagi Bapak/ Ibu/ Saudara(i), saya dr. **Ininnawa Tenriawaru**, S.Ked, mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin bermaksud untuk meminta informasi kepada Bapak/ Ibu/ Saudara(i) terkait dengan penelitian tesis saya yaitu "**PENGARUH *JOB DEMANDS-RESOURCES* TERHADAP *JOB CRAFTING* PERAWAT DI RSUD LABUANG BAJI MAKASSAR**". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Job Demands-Resources* dalam mendukung peningkatan *Job Crafting* pada perawat di RSUD Labuang Baji Makassar.

Keikutsertaan Bapak/ Ibu/ Saudara(i) dalam penelitian ini bersifat sukarela tanpa paksaan. Saya selaku peneliti akan menjamin kerahasiaan dan hanya saya sebagai peneliti yang mengetahui data-data Bapak/ Ibu/ Saudara(i). Diharapkan Bapak/ Ibu/ Saudara(i) dalam menjawab pernyataan dapat dengan jujur tanpa keraguan. Hasil penelitian ini akan dipublikasikan di forum ilmiah terbatas tanpa menampilkan identitas Bapak/ Ibu/ Saudara(i).

Jika ada hal yang ingin ditanyakan mengenai penelitian ini dapat menghubungi nomor kontak di bawah ini.

#### **Penanggung Jawab Peneliti**

Nama : dr. Ininnawa Tenriawaru, S.Ked  
No. HP : 0853 2355 0017

Makassar, Desember 2022



dr. Ininnawa Tenriawaru, S.Ked  
(085323550017)

## FORMULIR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :  
Tanggal lahir/umur :  
Alamat :  
No. Hp :

Setelah mendengar/membaca dan mengerti penjelasan yang diberikan mengenai apa yang dilakukan pada penelitian dengan judul "**PENGARUH JOB DEMANDS-RESOURCES TERHADAP JOB CRAFTING PERAWAT DI RSUD LABUANG BAJI MAKASSAR**", maka saya bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Saya mengerti bahwa pada penelitian ini ada beberapa pernyataan-pernyataan yang harus saya jawab, dan sebagai responden saya akan menjawab pernyataan yang diajukan dengan jujur.

Saya menjadi responden bukan karena adanya paksaan dari pihak lain, tetapi karena keinginan saya sendiri dan tidak ada biaya yang akan ditanggungkan kepada saya sesuai dengan penjelasan yang sudah dijelaskan oleh peneliti.

Saya percaya bahwa keamanan dan kerahasiaan data yang diperoleh dari saya sebagai responden akan terjamin dan saya dengan ini menyetujui semua informasi dari saya yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dipublikasikan dalam bentuk lisan maupun tulisan dengan tidak mencantumkan nama. Bila terjadi perbedaan pendapat dikemudian hari, kami akan menyelesaikannya secara kekeluargaan.

Makassar, Desember 2022  
Responden

(.....)

### Penanggung Jawab Penelitian:

Nama : dr. Innawa Tenriawaru, S.Ked  
Alamat : Jl. Kapoposang No. 12, Makassar  
Tlp/HP : 085323550017  
Email : [tenriawaru.it@gmail.com](mailto:tenriawaru.it@gmail.com)

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH *JOB DEMANDS-RESOURCES* DAN MOTIVASI TERHADAP *JOB CRAFTING* PERAWAT DI RSUD LABUANG BAJI MAKASSAR

#### I. Identitas Responden

- Inisial : \_\_\_\_\_
- Usia : \_\_\_\_\_ tahun
- Jenis kelamin :  Laki-laki                       Perempuan
- Lama bekerja : \_\_\_\_\_ tahun \_\_\_\_\_ bulan
- Pendidikan terakhir :  S1               S2               S3  
 Lainnya \_\_\_\_\_
- Status kepegawaian :  PNS               Non PNS
- Tempat bertugas :  Instalasi Gawat Darurat  
 Rawat Inap, Perawatan \_\_\_\_\_  
 ICU

#### II. Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini akan terbagi menjadi 6 bagian dengan jumlah pernyataan berbeda tiap bagiannya. Kuesioner ini terbagi atas *Job Demands*, *Job Resources*, *Job Crafting*, *Burnout*, *Work Engagement*, dan Motivasi. Pilihlah pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Anda dan apa yang Anda rasakan selama bekerja di RSUD Labuang Baji, dengan cara membuat centang atau *check list* (✓) pada salah satu kategori yang berada di sebelah kanan pernyataan.

Jawaban yang Anda berikan tidak akan dinilai.

### A. JOB DEMANDS

No.	Pernyataan	Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
1.	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan.					
2.	Saya harus bekerja sangat cepat.					
3.	Saya merasakan tekanan waktu saat bekerja.					
4.	Pekerjaan saya membutuhkan banyak konsentrasi.					
5.	Saya harus bekerja dengan sangat tepat.					
6.	Saya harus memperhatikan banyak hal sekaligus selama bekerja.					
7.	Saya harus mengingat banyak hal dalam pekerjaan saya.					
8.	Pekerjaan saya berat.					
9.	Saya secara pribadi merasakan adanya bahaya dalam pekerjaan saya.					
10.	Saya memiliki masalah dengan pasien dalam pekerjaan saya.					
11.	Pekerjaan saya menempatkan saya dalam situasi berbahaya.					

### B. JOB RESOURCES

Kategori:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Di tempat kerja, saya terus mengembangkan diri.					
2.	Pekerjaan saya menawarkan saya kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru.					
3.	Saya memiliki kemungkinan yang cukup untuk mengembangkan diri saya di tempat kerja.					
		Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
4.	Saya bisa memutuskan sendiri bagaimana menjalankan pekerjaan saya.					
5.	Saya dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan saya.					

6.	Saya memiliki fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan saya.					
7.	Saya dapat mengandalkan rekan-rekan saya untuk mendukung saya, jika kesulitan muncul.					
8.	Jika perlu, saya dapat meminta bantuan rekan kerja saya.					
9.	Saya merasa bahwa rekan kerja saya menganggap saya penting.					
10.	Atasan saya memperhatikan masalah saya di tempat kerja.					
11.	Saya merasa bahwa atasan saya menganggap saya penting.					
12.	Atasan saya ramah dan hangat kepada saya.					
13.	Atasan saya menggunakan pengaruhnya untuk membantu saya memecahkan masalah saya di tempat kerja.					

### C. JOB CRAFTING

No.	Pernyataan	Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
1.	Saya mencoba mengembangkan kemampuan saya.					
2.	Saya mencoba mempelajari hal-hal baru di tempat kerja.					
3.	Saya memastikan bahwa saya menggunakan kapasitas saya sepenuhnya.					
4.	Saya memutuskan sendiri bagaimana saya melakukan sesuatu.					
5.	Saya mengelola pekerjaan saya untuk meminimalkan kontak dengan orang-orang yang masalahnya mempengaruhi saya secara emosional.					
6.	Saya mengatur pekerjaan saya untuk meminimalkan kontak dengan orang-orang yang harapannya tidak realistis.					
7.	Saya mencoba untuk memastikan bahwa saya tidak harus membuat banyak keputusan sulit di tempat kerja.					
8.	Saya mengatur pekerjaan saya sedemikian rupa untuk memastikan bahwa saya tidak harus					

No.	Pernyataan	Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
	berkonsentrasi terlalu lama sekaligus.					
9.	Saya meminta atasan saya untuk melatih saya.					
10.	Saya mencari atasan saya untuk mendapatkan inspirasi.					
11.	Saya meminta umpan balik dari orang lain tentang kinerja pekerjaan saya.					
12.	Saya meminta saran rekan.					
13.	Saya mencoba untuk memastikan bahwa pekerjaan saya secara emosional kurang intens.					
14.	Jika ada perkembangan baru, saya salah satu yang pertama mempelajari dan mencobanya.					
15.	Saya secara teratur mengambil tugas tambahan meskipun saya tidak menerima gaji tambahan untuk itu.					
16.	Saya mencoba membuat pekerjaan saya lebih menantang dengan memeriksa hubungan yang mendasari antara aspek pekerjaan saya.					

#### D. BURNOUT

No.	Pernyataan	Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
1.	Di tempat kerja, saya merasa lelah secara mental.					
2.	Setelah seharian bekerja, saya merasa sulit untuk memulihkan energi saya.					
3.	Di tempat kerja, saya merasa lelah secara fisik.					
4.	Saya berjuang untuk menemukan antusiasme dalam pekerjaan saya.					
5.	Di tempat kerja, saya tidak terlalu memikirkan apa yang saya lakukan dan saya berfungsi secara <i>autopilot</i> .					
6.	Saya sinis tentang apa arti pekerjaan saya bagi orang lain.					
7.	Di tempat kerja, saya kesulitan untuk tetap fokus.					
8.	Ketika saya sedang bekerja, saya sulit berkonsentrasi.					
9.	Saya membuat kesalahan dalam pekerjaan saya karena saya memikirkan hal lain.					

No.	Pernyataan	Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
10.	Di tempat kerja, saya merasa tidak bisa mengendalikan emosi saya.					
11.	Saya tidak mengenali diri saya dalam cara saya bereaksi secara emosional di tempat kerja.					
12.	Di tempat kerja saya mungkin bereaksi berlebihan secara tidak sengaja.					

### E. WORK ENGAGEMENT

Kategori:

0 = Tidak pernah

1 = Beberapa kali atau kurang dalam setahun

2 = Satu kali atau kurang dalam sebulan

3 = Beberapa kali dalam sebulan

4 = Satu kali dalam seminggu

5 = Beberapa kali dalam seminggu

6 = Setiap hari

No.	Pernyataan	0	1	2	3	4	5	6
1.	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi.							
2.	Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat.							
3.	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.							
4.	Saya antusias dengan pekerjaan saya.							
5.	Pekerjaan saya menginspirasi saya.							
6.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.							
7.	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.							
8.	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.							
9.	Saya terbawa suasana ketika saya sedang bekerja.							

### F. MOTIVASI

Kategori:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

*Mengapa Anda saat ini terlibat dalam pekerjaan ini?*

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Karena menurut saya pekerjaan ini menarik.					
2.	Karena menurut saya pekerjaan ini menyenangkan.					
3.	Karena pekerjaan ini menyenangkan.					

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
4.	Karena saya merasa senang saat melakukan pekerjaan ini.					
5.	Karena saya melakukannya untuk kebaikan saya sendiri.					
6.	Dengan keputusan pribadi.					
7.	Karena saya tidak punya pilihan.					
8.	Karena saya merasa harus melakukannya.					
9.	Mungkin ada alasan bagus untuk melakukan pekerjaan ini, tetapi secara pribadi saya tidak melihatnya.					
10.	Saya melakukan pekerjaan ini tetapi saya tidak yakin apakah itu sepadan.					
11.	Saya tidak tahu; Saya tidak melihat apa yang diberikan pekerjaan ini kepada saya.					
12.	Saya melakukan pekerjaan ini, tetapi saya tidak yakin apakah itu hal yang baik untuk dilakukan.					

-----TERIMA KASIH-----







### 5. Work Engagement

		Correlations									
		WE_01	WE_02	WE_03	WE_04	WE_05	WE_06	WE_07	WE_08	WE_09	WE_Total
WE_01	Pearson Correlation	1	.950**	0,350	.377*	0,261	0,283	0,196	.727**	.462*	.792**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,058	0,040	0,163	0,129	0,299	0,000	0,010	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE_02	Pearson Correlation	.950**	1	0,284	0,237	0,177	0,216	0,148	.838**	.427*	.759**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,129	0,207	0,349	0,251	0,434	0,000	0,019	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE_03	Pearson Correlation	0,350	0,284	1	.832**	.866**	.755**	.836**	0,138	.781**	.771**
	Sig. (2-tailed)	0,058	0,129		0,000	0,000	0,000	0,000	0,469	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE_04	Pearson Correlation	.377*	0,237	.832**	1	.898**	.772**	.801**	0,076	.793**	.763**
	Sig. (2-tailed)	0,040	0,207	0,000		0,000	0,000	0,000	0,689	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE_05	Pearson Correlation	0,261	0,177	.866**	.898**	1	.920**	.956**	0,069	.757**	.754**
	Sig. (2-tailed)	0,163	0,349	0,000	0,000		0,000	0,000	0,718	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE_06	Pearson Correlation	0,283	0,216	.755**	.772**	.920**	1	.935**	0,039	.705**	.719**
	Sig. (2-tailed)	0,129	0,251	0,000	0,000	0,000		0,000	0,839	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE_07	Pearson Correlation	0,196	0,148	.836**	.801**	.956**	.935**	1	0,067	.732**	.715**
	Sig. (2-tailed)	0,299	0,434	0,000	0,000	0,000	0,000		0,725	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE_08	Pearson Correlation	.727**	.838**	0,138	0,076	0,069	0,039	0,067	1	0,361	.622**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,469	0,689	0,718	0,839	0,725		0,050	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE_09	Pearson Correlation	.462*	.427*	.781**	.793**	.757**	.705**	.732**	0,361	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,019	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,050		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE_Total	Pearson Correlation	.792**	.759**	.771**	.763**	.754**	.719**	.715**	.622**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Cronbach's Alpha	N of Items
0,880	9

### 6. Motivasi

		Correlations												
		M_01	M_02	M_03	M_04	M_05	M_06	M_07	M_08	M_09	M_10	M_11	M_12	M_Total
M_01	Pearson Correlation	1	.869**	.525**	.742**	.653**	.573*	0,252	.464**	.403*	0,206	-0,043	-0,240	.635**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,003	0,000	0,000	0,001	0,178	0,010	0,027	0,275	0,823	0,202	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_02	Pearson Correlation	.869**	1	.827**	.767**	.698**	0,343	-0,003	.436*	.414*	0,313	0,136	0,004	.656**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,063	0,986	0,016	0,023	0,093	0,475	0,985	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_03	Pearson Correlation	.525**	.827**	1	.548**	.448*	0,112	-0,188	0,297	0,245	0,313	0,238	0,203	.493*
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000		0,002	0,013	0,556	0,320	0,112	0,192	0,092	0,204	0,281	0,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_04	Pearson Correlation	.742**	.767**	.548**	1	.519**	0,291	0,111	.550**	0,314	0,221	0,055	-0,069	.590**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002		0,003	0,119	0,559	0,002	0,091	0,240	0,772	0,719	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_05	Pearson Correlation	.653**	.698**	.448*	.519**	1	0,172	0,179	.374*	0,357	0,226	0,165	0,034	.561**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,013	0,003		0,362	0,344	0,042	0,053	0,229	0,383	0,858	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_06	Pearson Correlation	.573*	0,343	0,112	0,291	0,172	1	.390*	.443*	0,258	0,018	-0,165	-0,250	.431*
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,063	0,556	0,119	0,362		0,033	0,014	0,169	0,923	0,383	0,182	0,018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_07	Pearson Correlation	0,252	-0,003	-0,188	0,111	0,179	.390*	1	0,004	0,142	-0,017	-0,073	-0,169	0,257
	Sig. (2-tailed)	0,178	0,986	0,320	0,559	0,344	0,033		0,983	0,453	0,930	0,702	0,373	0,170
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_08	Pearson Correlation	.464**	.436*	0,297	.550**	.374*	.443*	0,004	1	.727**	.616**	.500**	.362	.818**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,016	0,112	0,002	0,042	0,014	0,983		0,000	0,000	0,005	0,049	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_09	Pearson Correlation	.403*	.414*	0,245	0,314	0,357	0,258	0,142	.727**	1	.833**	.716**	.580**	.870**
	Sig. (2-tailed)	0,027	0,023	0,192	0,091	0,053	0,169	0,453	0,000		0,000	0,000	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_10	Pearson Correlation	0,206	0,313	0,313	0,221	0,226	0,018	-0,017	.616**	.833**	1	.935**	.836**	.808**
	Sig. (2-tailed)	0,275	0,093	0,092	0,240	0,229	0,923	0,930	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_11	Pearson Correlation	-0,043	0,136	0,238	0,055	0,165	-0,165	-0,073	.500**	.716**	.935**	1	.958**	.676**
	Sig. (2-tailed)	0,823	0,475	0,204	0,772	0,383	0,383	0,702	0,005	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_12	Pearson Correlation	-0,240	0,004	0,203	-0,069	0,034	-0,250	-0,169	.362*	.580**	.836**	.958**	1	.519**
	Sig. (2-tailed)	0,202	0,985	0,281	0,719	0,858	0,182	0,373	0,049	0,001	0,000	0,000		0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M_Total	Pearson Correlation	.635**	.656**	.493**	.590**	.561**	.431*	0,257	.818**	.870**	.808**	.676**	.519**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,006	0,001	0,001	0,018	0,170	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Cronbach's Alpha	N of Items
0,858	11

### Lampiran 3. Output Statistik Deskriptif

#### 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Statistics						
		Jenis_kelamin	Pendidikan_terakhir	Status_kepegawaian	Tempat_bertugas	
N	Valid	143	143	143	143	
	Missing	0	0	0	0	
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	L	15	10,5	10,5	10,5	
	P	128	89,5	89,5	100,0	
	Total	143	100,0	100,0		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	D3	18	12,6	12,6	12,6	
	D4	1	0,7	0,7	13,3	
	S1	118	82,5	82,5	95,8	
	S2	2	1,4	1,4	97,2	
	S3	4	2,8	2,8	100,0	
	Total	143	100,0	100,0		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Non PNS	45	31,5	31,5	31,5	
	PNS	98	68,5	68,5	100,0	
	Total	143	100,0	100,0		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	ICU	21	14,7	14,7	14,7	
	IGD	26	18,2	18,2	32,9	
	RI_Anak	14	9,8	9,8	42,7	
	RI_Bedah	15	10,5	10,5	53,1	
	RI_Interna	20	14,0	14,0	67,1	
	RI_Kardio	14	9,8	9,8	76,9	
	RI_Paru	17	11,9	11,9	88,8	
	RI_Umum	16	11,2	11,2	100,0	
	Total	143	100,0	100,0		

Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Usia	143	39,41	7,210	24	57
Lama_bekerja	143	14,72	7,270	2	35

Usia_baru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	1	0,7	0,7	0,7
	25-36 tahun	55	38,5	38,5	39,2
	37-48 tahun	70	49,0	49,0	88,1
	49-61 tahun	17	11,9	11,9	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

Lamabekerja_baru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-<5 tahun	7	4,9	4,9	4,9
	5-<10 tahun	20	14,0	14,0	18,9
	>=10 tahun	116	81,1	81,1	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

## 2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

		JD_Total_kategoribaru		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	>27	60	42,0	42,0	42,0
	<=27	83	58,0	58,0	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		JR_Total_kategoribaru		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	>36	119	83,2	83,2	83,2
	<=36	24	16,8	16,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		JC_Total_kategoribaru		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	>45	79	55,2	55,2	55,2
	<=45	64	44,8	44,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		BO_Total_kategoribaru		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	>33	4	2,8	2,8	2,8
	<=33	139	97,2	97,2	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		WE_Total_kategoribaru		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	>27	139	97,2	97,2	97,2
	<=27	4	2,8	2,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		M_Total_kategoribaru		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	>33	86	60,1	60,1	60,1
	<=33	57	39,9	39,9	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

## 3. Distribusi Frekuensi Item Kuesioner Penelitian

## Job Demands

		JD_02		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Jarang	2	1,4	1,4	1,4
	Kadang-kadang	69	48,3	48,3	49,7
	Sering	51	35,7	35,7	85,3
	Selalu	21	14,7	14,7	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		JD_03		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Tidak pernah	55	38,5	38,5	38,5
	Jarang	45	31,5	31,5	69,9
	Kadang-kadang	33	23,1	23,1	93,0
	Sering	9	6,3	6,3	99,3
	Selalu	1	0,7	0,7	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

## JD\_04

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	1	0,7	0,7	0,7
	Kadang-kadang	37	25,9	25,9	26,6
	Sering	64	44,8	44,8	71,3
	Selalu	41	28,7	28,7	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JD\_06**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	14	9,8	9,8	9,8
	Kadang-kadang	14	9,8	9,8	19,6
	Sering	52	36,4	36,4	55,9
	Selalu	63	44,1	44,1	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JD\_07**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	2	1,4	1,4	1,4
	Kadang-kadang	38	26,6	26,6	28,0
	Sering	55	38,5	38,5	66,4
	Selalu	48	33,6	33,6	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JD\_08**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	11	7,7	7,7	7,7
	Jarang	13	9,1	9,1	16,8
	Kadang-kadang	88	61,5	61,5	78,3
	Sering	29	20,3	20,3	98,6
	Selalu	2	1,4	1,4	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JD\_09**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	42	29,4	29,4	29,4
	Jarang	29	20,3	20,3	49,7
	Kadang-kadang	37	25,9	25,9	75,5
	Sering	23	16,1	16,1	91,6
	Selalu	12	8,4	8,4	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JD\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	82	57,3	57,3	57,3
	Jarang	36	25,2	25,2	82,5
	Kadang-kadang	24	16,8	16,8	99,3
	Sering	1	0,7	0,7	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JD\_11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	69	48,3	48,3	48,3
	Jarang	33	23,1	23,1	71,3
	Kadang-kadang	21	14,7	14,7	86,0
	Sering	15	10,5	10,5	96,5
	Selalu	5	3,5	3,5	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

## Job Resources

**JR\_01**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	5	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju / Jarang	10	7,0	7,0	10,5
	Kurang Setuju / Kadang-kadang	1	0,7	0,7	11,2
	Setuju / Sering	63	44,1	44,1	55,2
	Sangat Setuju / Selalu	64	44,8	44,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JR\_03**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	5	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju / Jarang	11	7,7	7,7	11,2
	Kurang Setuju / Kadang-kadang	14	9,8	9,8	21,0
	Setuju / Sering	68	47,6	47,6	68,5
	Sangat Setuju / Selalu	45	31,5	31,5	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JR\_04**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	9	6,3	6,3	6,3
	Tidak Setuju / Jarang	17	11,9	11,9	18,2
	Kurang Setuju / Kadang-kadang	44	30,8	30,8	49,0
	Setuju / Sering	41	28,7	28,7	77,6
	Sangat Setuju / Selalu	32	22,4	22,4	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JR\_05**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	6	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju / Jarang	13	9,1	9,1	13,3
	Kurang Setuju / Kadang-kadang	49	34,3	34,3	47,6
	Setuju / Sering	39	27,3	27,3	74,8
	Sangat Setuju / Selalu	36	25,2	25,2	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JR\_06**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	6	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju / Jarang	12	8,4	8,4	12,6
	Kurang Setuju / Kadang-kadang	32	22,4	22,4	35,0
	Setuju / Sering	56	39,2	39,2	74,1
	Sangat Setuju / Selalu	37	25,9	25,9	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JR\_07**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	5	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju / Jarang	7	4,9	4,9	8,4
	Kurang Setuju / Kadang-kadang	44	30,8	30,8	39,2
	Setuju / Sering	57	39,9	39,9	79,0
	Sangat Setuju / Selalu	30	21,0	21,0	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JR\_08**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	2	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju / Jarang	4	2,8	2,8	4,2
	Kurang Setuju / Kadang-kadang	58	40,6	40,6	44,8
	Setuju / Sering	53	37,1	37,1	81,8
	Sangat Setuju / Selalu	26	18,2	18,2	100,0

Total	143	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

**JR\_09**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	12	8,4	8,4	8,4
Tidak Setuju / Jarang	25	17,5	17,5	25,9
Kurang Setuju / Kadang-kadang	57	39,9	39,9	65,7
Setuju / Sering	42	29,4	29,4	95,1
Sangat Setuju / Selalu	7	4,9	4,9	100,0
Total	143	100,0	100,0	

**JR\_10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	1	0,7	0,7	0,7
Tidak Setuju / Jarang	25	17,5	17,5	18,2
Kurang Setuju / Kadang-kadang	75	52,4	52,4	70,6
Setuju / Sering	32	22,4	22,4	93,0
Sangat Setuju / Selalu	10	7,0	7,0	100,0
Total	143	100,0	100,0	

**JR\_11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	5	3,5	3,5	3,5
Tidak Setuju / Jarang	8	5,6	5,6	9,1
Kurang Setuju / Kadang-kadang	68	47,6	47,6	56,6
Setuju / Sering	50	35,0	35,0	91,6
Sangat Setuju / Selalu	12	8,4	8,4	100,0
Total	143	100,0	100,0	

**JR\_12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	1	0,7	0,7	0,7
Tidak Setuju / Jarang	9	6,3	6,3	7,0
Kurang Setuju / Kadang-kadang	14	9,8	9,8	16,8
Setuju / Sering	85	59,4	59,4	76,2
Sangat Setuju / Selalu	34	23,8	23,8	100,0
Total	143	100,0	100,0	

**JR\_13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	3	2,1	2,1	2,1
Tidak Setuju / Jarang	37	25,9	25,9	28,0
Kurang Setuju / Kadang-kadang	41	28,7	28,7	56,6
Setuju / Sering	42	29,4	29,4	86,0
Sangat Setuju / Selalu	20	14,0	14,0	100,0
Total	143	100,0	100,0	

**Job Crafting****JC\_01**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Jarang	2	1,4	1,4	1,4
Kadang-kadang	23	16,1	16,1	17,5
Sering	61	42,7	42,7	60,1
Selalu	57	39,9	39,9	100,0
Total	143	100,0	100,0	

**JC\_02**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Pernah	7	4,9	4,9	4,9
Jarang	2	1,4	1,4	6,3



	Kadang-kadang	32	22,4	22,4	28,7
	Sering	50	35,0	35,0	63,6
	Selalu	52	36,4	36,4	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>JC_03</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	13	9,1	9,1	9,1
	Jarang	2	1,4	1,4	10,5
	Kadang-kadang	21	14,7	14,7	25,2
	Sering	63	44,1	44,1	69,2
	Selalu	44	30,8	30,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>JC_04</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	11	7,7	7,7	7,7
	Jarang	18	12,6	12,6	20,3
	Kadang-kadang	52	36,4	36,4	56,6
	Sering	16	11,2	11,2	67,8
	Selalu	46	32,2	32,2	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>JC_05</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	1,4	1,4	1,4
	Jarang	38	26,6	26,6	28,0
	Kadang-kadang	27	18,9	18,9	46,9
	Sering	42	29,4	29,4	76,2
	Selalu	34	23,8	23,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>JC_06</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	9	6,3	6,3	6,3
	Jarang	31	21,7	21,7	28,0
	Kadang-kadang	49	34,3	34,3	62,2
	Sering	47	32,9	32,9	95,1
	Selalu	7	4,9	4,9	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>JC_07</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	14	9,8	9,8	9,8
	Jarang	12	8,4	8,4	18,2
	Kadang-kadang	73	51,0	51,0	69,2
	Sering	23	16,1	16,1	85,3
	Selalu	21	14,7	14,7	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>JC_08</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	14	9,8	9,8	9,8
	Jarang	14	9,8	9,8	19,6
	Kadang-kadang	68	47,6	47,6	67,1
	Sering	41	28,7	28,7	95,8
	Selalu	6	4,2	4,2	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>JC_09</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Tidak Pernah	4	2,8	2,8	2,8
	Jarang	16	11,2	11,2	14,0
	Kadang-kadang	86	60,1	60,1	74,1
	Sering	30	21,0	21,0	95,1
	Selalu	7	4,9	4,9	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JC\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	6	4,2	4,2	4,2
	Jarang	33	23,1	23,1	27,3
	Kadang-kadang	63	44,1	44,1	71,3
	Sering	36	25,2	25,2	96,5
	Selalu	5	3,5	3,5	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JC\_11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	10	7,0	7,0	7,0
	Jarang	19	13,3	13,3	20,3
	Kadang-kadang	57	39,9	39,9	60,1
	Sering	49	34,3	34,3	94,4
	Selalu	8	5,6	5,6	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JC\_12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	11	7,7	7,7	7,7
	Kadang-kadang	80	55,9	55,9	63,6
	Sering	19	13,3	13,3	76,9
	Selalu	33	23,1	23,1	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JC\_14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	12	8,4	8,4	8,4
	Jarang	20	14,0	14,0	22,4
	Kadang-kadang	50	35,0	35,0	57,3
	Sering	45	31,5	31,5	88,8
	Selalu	16	11,2	11,2	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JC\_15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	23	16,1	16,1	16,1
	Jarang	34	23,8	23,8	39,9
	Kadang-kadang	52	36,4	36,4	76,2
	Sering	31	21,7	21,7	97,9
	Selalu	3	2,1	2,1	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**JC\_16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	24	16,8	16,8	16,8
	Jarang	42	29,4	29,4	46,2
	Kadang-kadang	33	23,1	23,1	69,2
	Sering	31	21,7	21,7	90,9
	Selalu	13	9,1	9,1	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

Burnout

		<b>BO_01</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	19	13,3	13,3	13,3
	Jarang	47	32,9	32,9	46,2
	Kadang-kadang	52	36,4	36,4	82,5
	Sering	25	17,5	17,5	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>BO_02</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	23	16,1	16,1	16,1
	Jarang	53	37,1	37,1	53,1
	Kadang-kadang	55	38,5	38,5	91,6
	Sering	12	8,4	8,4	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>BO_03</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	17	11,9	11,9	11,9
	Jarang	30	21,0	21,0	32,9
	Kadang-kadang	80	55,9	55,9	88,8
	Sering	11	7,7	7,7	96,5
	Selalu	5	3,5	3,5	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>BO_04</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	11	7,7	7,7	7,7
	Jarang	47	32,9	32,9	40,6
	Kadang-kadang	56	39,2	39,2	79,7
	Sering	25	17,5	17,5	97,2
	Selalu	4	2,8	2,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>BO_05</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	29	20,3	20,3	20,3
	Jarang	47	32,9	32,9	53,1
	Kadang-kadang	62	43,4	43,4	96,5
	Sering	3	2,1	2,1	98,6
	Selalu	2	1,4	1,4	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>BO_06</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	114	79,7	79,7	79,7
	Jarang	6	4,2	4,2	83,9
	Kadang-kadang	22	15,4	15,4	99,3
	Selalu	1	0,7	0,7	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>BO_07</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	76	53,1	53,1	53,1
	Jarang	41	28,7	28,7	81,8
	Kadang-kadang	23	16,1	16,1	97,9
	Sering	3	2,1	2,1	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>BO_08</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Tidak Pernah	86	60,1	60,1	60,1
	Jarang	42	29,4	29,4	89,5
	Kadang-kadang	14	9,8	9,8	99,3
	Sering	1	0,7	0,7	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**BO\_09**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	103	72,0	72,0	72,0
	Jarang	32	22,4	22,4	94,4
	Kadang-kadang	8	5,6	5,6	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**BO\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	86	60,1	60,1	60,1
	Jarang	53	37,1	37,1	97,2
	Kadang-kadang	4	2,8	2,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**BO\_11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	100	69,9	69,9	69,9
	Jarang	37	25,9	25,9	95,8
	Kadang-kadang	6	4,2	4,2	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**Work Engagement****WE\_01**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	3	2,1	2,1	2,1
	Beberapa kali atau kurang dalam setahun	1	0,7	0,7	2,8
	Satu kali atau kurang dalam sebulan	3	2,1	2,1	4,9
	Beberapa kali dalam sebulan	10	7,0	7,0	11,9
	Satu kali dalam seminggu	20	14,0	14,0	25,9
	Beberapa kali dalam seminggu	47	32,9	32,9	58,7
	Setiap hari	59	41,3	41,3	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**WE\_02**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	1	0,7	0,7	0,7
	Beberapa kali atau kurang dalam setahun	1	0,7	0,7	1,4
	Satu kali atau kurang dalam sebulan	3	2,1	2,1	3,5
	Beberapa kali dalam sebulan	2	1,4	1,4	4,9
	Satu kali dalam seminggu	20	14,0	14,0	18,9
	Beberapa kali dalam seminggu	35	24,5	24,5	43,4
	Setiap hari	81	56,6	56,6	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**WE\_03**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	3	2,1	2,1	2,1
	Beberapa kali atau kurang dalam setahun	3	2,1	2,1	4,2
	Beberapa kali dalam sebulan	2	1,4	1,4	5,6
	Satu kali dalam seminggu	17	11,9	11,9	17,5
	Beberapa kali dalam seminggu	17	11,9	11,9	29,4

Setiap hari	101	70,6	70,6	100,0
Total	143	100,0	100,0	

**WE\_04**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak pernah	2	1,4	1,4	1,4
Beberapa kali atau kurang dalam setahun	2	1,4	1,4	2,8
Satu kali atau kurang dalam sebulan	1	0,7	0,7	3,5
Beberapa kali dalam sebulan	4	2,8	2,8	6,3
Satu kali dalam seminggu	15	10,5	10,5	16,8
Beberapa kali dalam seminggu	30	21,0	21,0	37,8
Setiap hari	89	62,2	62,2	100,0
Total	143	100,0	100,0	

**WE\_05**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak pernah	1	0,7	0,7	0,7
Beberapa kali atau kurang dalam setahun	1	0,7	0,7	1,4
Satu kali atau kurang dalam sebulan	1	0,7	0,7	2,1
Beberapa kali dalam sebulan	6	4,2	4,2	6,3
Satu kali dalam seminggu	22	15,4	15,4	21,7
Beberapa kali dalam seminggu	8	5,6	5,6	27,3
Setiap hari	104	72,7	72,7	100,0
Total	143	100,0	100,0	

**WE\_06**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak pernah	1	0,7	0,7	0,7
Beberapa kali atau kurang dalam setahun	1	0,7	0,7	1,4
Satu kali dalam seminggu	22	15,4	15,4	16,8
Beberapa kali dalam seminggu	8	5,6	5,6	22,4
Setiap hari	111	77,6	77,6	100,0
Total	143	100,0	100,0	

**WE\_07**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak pernah	1	0,7	0,7	0,7
Beberapa kali atau kurang dalam setahun	1	0,7	0,7	1,4
Satu kali atau kurang dalam sebulan	1	0,7	0,7	2,1
Beberapa kali dalam sebulan	3	2,1	2,1	4,2
Satu kali dalam seminggu	19	13,3	13,3	17,5
Beberapa kali dalam seminggu	40	28,0	28,0	45,5
Setiap hari	78	54,5	54,5	100,0
Total	143	100,0	100,0	

**WE\_08**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak pernah	17	11,9	11,9	11,9
Beberapa kali atau kurang dalam setahun	8	5,6	5,6	17,5
Satu kali atau kurang dalam sebulan	2	1,4	1,4	18,9
Beberapa kali dalam sebulan	11	7,7	7,7	26,6
Satu kali dalam seminggu	23	16,1	16,1	42,7
Beberapa kali dalam seminggu	31	21,7	21,7	64,3
Setiap hari	51	35,7	35,7	100,0
Total	143	100,0	100,0	

**WE\_09**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	1	0,7	0,7	0,7
	Beberapa kali atau kurang dalam setahun	1	0,7	0,7	1,4
	Satu kali atau kurang dalam sebulan	3	2,1	2,1	3,5
	Beberapa kali dalam sebulan	21	14,7	14,7	18,2
	Satu kali dalam seminggu	18	12,6	12,6	30,8
	Beberapa kali dalam seminggu	59	41,3	41,3	72,0
	Setiap hari	40	28,0	28,0	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

## Motivasi

		<b>M_01</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju / Jarang	7	4,9	4,9	4,9
	Setuju / Sering	86	60,1	60,1	65,0
	Sangat Setuju / Selalu	50	35,0	35,0	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>M_02</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju / Jarang	7	4,9	4,9	4,9
	Setuju / Sering	80	55,9	55,9	60,8
	Sangat Setuju / Selalu	56	39,2	39,2	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>M_03</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju / Jarang	8	5,6	5,6	5,6
	Setuju / Sering	81	56,6	56,6	62,2
	Sangat Setuju / Selalu	54	37,8	37,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>M_04</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju / Jarang	9	6,3	6,3	6,3
	Setuju / Sering	69	48,3	48,3	54,5
	Sangat Setuju / Selalu	65	45,5	45,5	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>M_05</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	15	10,5	10,5	10,5
	Tidak Setuju / Jarang	19	13,3	13,3	23,8
	Kurang Setuju / Kadang-kadang	30	21,0	21,0	44,8
	Setuju / Sering	45	31,5	31,5	76,2
	Sangat Setuju / Selalu	34	23,8	23,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

		<b>M_06</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	4	2,8	2,8	2,8
	Tidak Setuju / Jarang	21	14,7	14,7	17,5
	Kurang Setuju / Kadang-kadang	29	20,3	20,3	37,8
	Setuju / Sering	55	38,5	38,5	76,2
	Sangat Setuju / Selalu	34	23,8	23,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

## M\_08

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	10	7,0	7,0	7,0
	Tidak Setuju / Jarang	41	28,7	28,7	35,7
	Kurang Setuju / Kadang-kadang	31	21,7	21,7	57,3
	Setuju / Sering	43	30,1	30,1	87,4
	Sangat Setuju / Selalu	18	12,6	12,6	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**M\_09**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	42	29,4	29,4	29,4
	Tidak Setuju / Jarang	39	27,3	27,3	56,6
	Kurang Setuju / Kadang-kadang	29	20,3	20,3	76,9
	Setuju / Sering	17	11,9	11,9	88,8
	Sangat Setuju / Selalu	16	11,2	11,2	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**M\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	31	21,7	21,7	21,7
	Tidak Setuju / Jarang	51	35,7	35,7	57,3
	Kurang Setuju / Kadang-kadang	39	27,3	27,3	84,6
	Setuju / Sering	18	12,6	12,6	97,2
	Sangat Setuju / Selalu	4	2,8	2,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**M\_11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	42	29,4	29,4	29,4
	Tidak Setuju / Jarang	70	49,0	49,0	78,3
	Kurang Setuju / Kadang-kadang	12	8,4	8,4	86,7
	Setuju / Sering	16	11,2	11,2	97,9
	Sangat Setuju / Selalu	3	2,1	2,1	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**M\_12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	41	28,7	28,7	28,7
	Tidak Setuju / Jarang	71	49,7	49,7	78,3
	Kurang Setuju / Kadang-kadang	13	9,1	9,1	87,4
	Setuju / Sering	15	10,5	10,5	97,9
	Sangat Setuju / Selalu	3	2,1	2,1	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

#### 4. Distribusi Frekuensi Dimensi Variabel Penelitian Job Demands

**Workload\_kategori**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>6	33	23,1	23,1	23,1
	<=6	110	76,9	76,9	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**Emotional\_demands\_kategori**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>9	127	88,8	88,8	88,8
	<=9	16	11,2	11,2	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**Cognitive\_demands\_kategori**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	>12	24	16,8	16,8	16,8
	<=12	119	83,2	83,2	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

### Job Resources

#### Development\_opportunities\_kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>6	126	88,1	88,1	88,1
	<=6	17	11,9	11,9	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

#### Otonomi\_kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>9	99	69,2	69,2	69,2
	<=9	44	30,8	30,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

#### Social\_support\_kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>9	91	63,6	63,6	63,6
	<=9	52	36,4	36,4	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

#### Coaching\_kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>12	103	72,0	72,0	72,0
	<=12	40	28,0	28,0	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

### Job Crafting

#### IStructuralJR\_kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>12	124	86,7	86,7	86,7
	<=12	19	13,3	13,3	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

#### DHJD\_kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>12	81	56,6	56,6	56,6
	<=12	62	43,4	43,4	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

#### ISocialJR\_kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>12	67	46,9	46,9	46,9
	<=12	76	53,1	53,1	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

#### ICJD\_kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>9	58	40,6	40,6	40,6
	<=9	85	59,4	59,4	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

### Burnout

#### Exhaustion\_kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>9	30	21,0	21,0	21,0
	<=9	113	79,0	79,0	100,0
	Total	143	100,0	100,0	



**Mental\_distance\_kategori**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>9	6	4,2	4,2	4,2
	<=9	137	95,8	95,8	100,0
Total		143	100,0	100,0	

**Cognitive\_impairment\_kategori**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<=9	143	100,0	100,0	100,0

**Emotional\_impairment\_kategori**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<=6	143	100,0	100,0	100,0

**Work Engagement****Vigor\_kategori**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>9	135	94,4	94,4	94,4
	<=9	8	5,6	5,6	100,0
Total		143	100,0	100,0	

**Dedikasi\_kategori**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>9	139	97,2	97,2	97,2
	<=9	4	2,8	2,8	100,0
Total		143	100,0	100,0	

**Absorpsi\_kategori**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>9	135	94,4	94,4	94,4
	<=9	8	5,6	5,6	100,0
Total		143	100,0	100,0	

**Motivasi****MI\_kategori**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>9	136	95,1	95,1	95,1
	<=9	7	4,9	4,9	100,0
Total		143	100,0	100,0	

**ME\_kategori**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>9	97	67,8	67,8	67,8
	<=9	46	32,2	32,2	100,0
Total		143	100,0	100,0	

**Amotivasi\_kategori**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>9	55	38,5	38,5	38,5
	<=9	88	61,5	61,5	100,0
Total		143	100,0	100,0	

**5. Crosstabs Kategori Responden dengan Variabel Penelitian****Usia\_baru \* JD\_Total\_kategoribaru Crosstabulation**

			JD_Total_kategoribaru		Total
			>27	<=27	
Usia_baru	<25 tahun	Count	0	1	1
		% within Usia_baru	0,0%	100,0%	100,0%
	25-36 tahun	Count	15	40	55
		% within Usia_baru	27,3%	72,7%	100,0%

37-48 tahun	Count	36	34	70
	% within Usia_baru	51,4%	48,6%	100,0%
49-61 tahun	Count	9	8	17
	% within Usia_baru	52,9%	47,1%	100,0%
Total	Count	60	83	143
	% within Usia_baru	42,0%	58,0%	100,0%

**Usia\_baru \* JR\_Total\_kategoribaru Crosstabulation**

		JR_Total_kategoribaru		Total
		>36	<=36	
Usia_baru	<25 tahun	Count	0	1
		% within Usia_baru	0,0%	100,0%
25-36 tahun	Count	50	5	55
	% within Usia_baru	90,9%	9,1%	100,0%
37-48 tahun	Count	60	10	70
	% within Usia_baru	85,7%	14,3%	100,0%
49-61 tahun	Count	9	8	17
	% within Usia_baru	52,9%	47,1%	100,0%
Total	Count	119	24	143
	% within Usia_baru	83,2%	16,8%	100,0%

**Usia\_baru \* JC\_Total\_kategoribaru Crosstabulation**

		JC_Total_kategoribaru		Total
		>45	<=45	
Usia_baru	<25 tahun	Count	0	1
		% within Usia_baru	0,0%	100,0%
25-36 tahun	Count	37	18	55
	% within Usia_baru	67,3%	32,7%	100,0%
37-48 tahun	Count	37	33	70
	% within Usia_baru	52,9%	47,1%	100,0%
49-61 tahun	Count	5	12	17
	% within Usia_baru	29,4%	70,6%	100,0%
Total	Count	79	64	143
	% within Usia_baru	55,2%	44,8%	100,0%

**Usia\_baru \* BO\_Total\_kategoribaru Crosstabulation**

		BO_Total_kategoribaru		Total
		>33	<=33	
Usia_baru	<25 tahun	Count	0	1
		% within Usia_baru	0,0%	100,0%
25-36 tahun	Count	2	53	55
	% within Usia_baru	3,6%	96,4%	100,0%
37-48 tahun	Count	2	68	70
	% within Usia_baru	2,9%	97,1%	100,0%
49-61 tahun	Count	0	17	17
	% within Usia_baru	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Count	4	139	143
	% within Usia_baru	2,8%	97,2%	100,0%

**Usia\_baru \* WE\_Total\_kategoribaru Crosstabulation**

		WE_Total_kategoribaru		Total
		>27	<=27	
Usia_baru	<25 tahun	Count	1	0
		% within Usia_baru	100,0%	0,0%
25-36 tahun	Count	53	2	55
	% within Usia_baru	96,4%	3,6%	100,0%
37-48 tahun	Count	69	1	70
	% within Usia_baru	98,6%	1,4%	100,0%
49-61 tahun	Count	16	1	17
	% within Usia_baru	94,1%	5,9%	100,0%
Total	Count	139	4	143
	% within Usia_baru	97,2%	2,8%	100,0%

**Usia\_baru \* M\_Total\_kategoribaru Crosstabulation**

		M_Total_kategoribaru		Total
		>33	<=33	

Usia_baru		Count	JD_Total_kategoribaru		Total
			>27	<=27	
<25 tahun	Count	1	0	1	
	% within Usia_baru	100,0%	0,0%	100,0%	
25-36 tahun	Count	37	18	55	
	% within Usia_baru	67,3%	32,7%	100,0%	
37-48 tahun	Count	40	30	70	
	% within Usia_baru	57,1%	42,9%	100,0%	
49-61 tahun	Count	8	9	17	
	% within Usia_baru	47,1%	52,9%	100,0%	
Total	Count	86	57	143	
	% within Usia_baru	60,1%	39,9%	100,0%	

**Lamabekerja\_baru \* JD\_Total\_kategoribaru Crosstabulation**

Lamabekerja_baru		Count	JD_Total_kategoribaru		Total
			>27	<=27	
1-<5 tahun	Count	2	5	7	
	% within Lamabekerja_baru	28,6%	71,4%	100,0%	
5-<10 tahun	Count	5	15	20	
	% within Lamabekerja_baru	25,0%	75,0%	100,0%	
>=10 tahun	Count	53	63	116	
	% within Lamabekerja_baru	45,7%	54,3%	100,0%	
Total	Count	60	83	143	
	% within Lamabekerja_baru	42,0%	58,0%	100,0%	

**Lamabekerja\_baru \* JR\_Total\_kategoribaru Crosstabulation**

Lamabekerja_baru		Count	JR_Total_kategoribaru		Total
			>36	<=36	
1-<5 tahun	Count	5	2	7	
	% within Lamabekerja_baru	71,4%	28,6%	100,0%	
5-<10 tahun	Count	17	3	20	
	% within Lamabekerja_baru	85,0%	15,0%	100,0%	
>=10 tahun	Count	97	19	116	
	% within Lamabekerja_baru	83,6%	16,4%	100,0%	
Total	Count	119	24	143	
	% within Lamabekerja_baru	83,2%	16,8%	100,0%	

**Lamabekerja\_baru \* JC\_Total\_kategoribaru Crosstabulation**

Lamabekerja_baru		Count	JC_Total_kategoribaru		Total
			>45	<=45	
1-<5 tahun	Count	5	2	7	
	% within Lamabekerja_baru	71,4%	28,6%	100,0%	
5-<10 tahun	Count	12	8	20	
	% within Lamabekerja_baru	60,0%	40,0%	100,0%	
>=10 tahun	Count	62	54	116	
	% within Lamabekerja_baru	53,4%	46,6%	100,0%	
Total	Count	79	64	143	
	% within Lamabekerja_baru	55,2%	44,8%	100,0%	

**Lamabekerja\_baru \* BO\_Total\_kategoribaru Crosstabulation**

Lamabekerja_baru		Count	BO_Total_kategoribaru		Total
			>33	<=33	
1-<5 tahun	Count	0	7	7	
	% within Lamabekerja_baru	0,0%	100,0%	100,0%	
5-<10 tahun	Count	1	19	20	

		% within Lamabekerja_baru	5,0%	95,0%	100,0%
	>=10 tahun	Count	3	113	116
		% within Lamabekerja_baru	2,6%	97,4%	100,0%
Total		Count	4	139	143
		% within Lamabekerja_baru	2,8%	97,2%	100,0%

**Lamabekerja\_baru \* WE\_Total\_kategoribaru Crosstabulation**

			WE_Total_kategoribaru		Total
			>27	<=27	
Lamabekerja_baru	1-<5 tahun	Count	7	0	7
		% within Lamabekerja_baru	100,0%	0,0%	100,0%
	5-<10 tahun	Count	20	0	20
		% within Lamabekerja_baru	100,0%	0,0%	100,0%
	>=10 tahun	Count	112	4	116
		% within Lamabekerja_baru	96,6%	3,4%	100,0%
Total		Count	139	4	143
		% within Lamabekerja_baru	97,2%	2,8%	100,0%

**Lamabekerja\_baru \* M\_Total\_kategoribaru Crosstabulation**

			M_Total_kategoribaru		Total
			>33	<=33	
Lamabekerja_baru	1-<5 tahun	Count	4	3	7
		% within Lamabekerja_baru	57,1%	42,9%	100,0%
	5-<10 tahun	Count	13	7	20
		% within Lamabekerja_baru	65,0%	35,0%	100,0%
	>=10 tahun	Count	69	47	116
		% within Lamabekerja_baru	59,5%	40,5%	100,0%
Total		Count	86	57	143
		% within Lamabekerja_baru	60,1%	39,9%	100,0%

**kategori\_Jenis\_kelamin \* JD\_Total\_kategoribaru**

**Crosstab**

			JD_Total_kategoribaru		Total
			>27	<=27	
kategori_Jenis_kelamin	Laki-laki	Count	8	7	15
		% within kategori_Jenis_kelamin	53,3%	46,7%	100,0%
	Perempuan	Count	52	76	128
		% within kategori_Jenis_kelamin	40,6%	59,4%	100,0%
Total		Count	60	83	143
		% within kategori_Jenis_kelamin	42,0%	58,0%	100,0%

**kategori\_Jenis\_kelamin \* JR\_Total\_kategoribaru**

**Crosstab**

			JR_Total_kategoribaru		Total
			>36	<=36	
kategori_Jenis_kelamin	Laki-laki	Count	12	3	15

	% within kategori_Jenis_kelamin	80,0%	20,0%	100,0%
Perempuan	Count	107	21	128
	% within kategori_Jenis_kelamin	83,6%	16,4%	100,0%
Total	Count	119	24	143
	% within kategori_Jenis_kelamin	83,2%	16,8%	100,0%

**kategori\_Jenis\_kelamin \*  
JC\_Total\_kategoribaru**

**Crosstab**

		JC_Total_kategoribaru		Total	
		>45	<=45		
kategori_Jenis_kelamin	Laki-laki	Count	4	11	15
		% within kategori_Jenis_kelamin	26,7%	73,3%	100,0%
Perempuan	Count	75	53	128	
		% within kategori_Jenis_kelamin	58,6%	41,4%	100,0%
Total	Count	79	64	143	
		% within kategori_Jenis_kelamin	55,2%	44,8%	100,0%

**kategori\_Jenis\_kelamin \*  
BO\_Total\_kategoribaru**

**Crosstab**

		BO_Total_kategoribaru		Total	
		>33	<=33		
kategori_Jenis_kelamin	Laki-laki	Count	1	14	15
		% within kategori_Jenis_kelamin	6,7%	93,3%	100,0%
Perempuan	Count	3	125	128	
		% within kategori_Jenis_kelamin	2,3%	97,7%	100,0%
Total	Count	4	139	143	
		% within kategori_Jenis_kelamin	2,8%	97,2%	100,0%

**kategori\_Jenis\_kelamin \*  
WE\_Total\_kategoribaru**

**Crosstab**

		WE_Total_kategoribaru		Total	
		>27	<=27		
kategori_Jenis_kelamin	Laki-laki	Count	13	2	15
		% within kategori_Jenis_kelamin	86,7%	13,3%	100,0%
Perempuan	Count	126	2	128	
		% within kategori_Jenis_kelamin	98,4%	1,6%	100,0%
Total	Count	139	4	143	
		% within kategori_Jenis_kelamin	97,2%	2,5%	100,0%

**kategori\_Jenis\_kelamin  
\* M\_Total\_kategoribaru**

**Crosstab**

		M_Total_kategoribaru		Total	
		>33	<=33		
kategori_Jenis_kelamin	Laki-laki	Count	14	1	15
		% within kategori_Jenis_kelamin	93,3%	6,7%	100,0%

	Perempuan	Count	72	56	128
		% within kategori_Jenis_kelamin	56,3%	43,8%	100,0%
Total		Count	86	57	143
		% within kategori_Jenis_kelamin	60,1%	39,9%	100,0%

**kategori\_Unit\_kerja \*  
JD\_Total\_kategoribaru**

**Crosstab**

		JD_Total_kategoribaru		Total	
		>27	<=27		
kategori_Unit_kerja	ICU	Count	0	21	21
		% within kategori_Unit_kerja	0,0%	100,0%	100,0%
	IGD	Count	15	11	26
		% within kategori_Unit_kerja	57,7%	42,3%	100,0%
	Rawat Inap	Count	45	51	96
		% within kategori_Unit_kerja	46,9%	53,1%	100,0%
Total	Count	60	83	143	
	% within kategori_Unit_kerja	42,0%	58,0%	100,0%	

**kategori\_Unit\_kerja \*  
JR\_Total\_kategoribaru**

**Crosstab**

		JR_Total_kategoribaru		Total	
		>36	<=36		
kategori_Unit_kerja	ICU	Count	20	1	21
		% within kategori_Unit_kerja	95,2%	4,8%	100,0%
	IGD	Count	24	2	26
		% within kategori_Unit_kerja	92,3%	7,7%	100,0%
	Rawat Inap	Count	75	21	96
		% within kategori_Unit_kerja	78,1%	21,9%	100,0%
Total	Count	119	24	143	
	% within kategori_Unit_kerja	83,2%	16,8%	100,0%	

**kategori\_Unit\_kerja \*  
JC\_Total\_kategoribaru**

**Crosstab**

		JC_Total_kategoribaru		Total	
		>45	<=45		
kategori_Unit_kerja	ICU	Count	4	17	21
		% within kategori_Unit_kerja	19,0%	81,0%	100,0%
	IGD	Count	8	18	26
		% within kategori_Unit_kerja	30,8%	69,2%	100,0%
	Rawat Inap	Count	67	29	96
		% within kategori_Unit_kerja	69,8%	30,2%	100,0%
Total	Count	79	64	143	
	% within kategori_Unit_kerja	55,2%	44,8%	100,0%	

**kategori\_Unit\_kerja \*  
BO\_Total\_kategoribaru**

**Crosstab**

			BO_Total_kategori baru		Total
			>33	<=33	
kategori_Unit_kerja	ICU	Count	0	21	21
		% within kategori_Unit_kerja	0,0%	100,0%	100,0 %
	IGD	Count	2	24	26
		% within kategori_Unit_kerja	7,7%	92,3%	100,0 %
	Rawat Inap	Count	2	94	96
		% within kategori_Unit_kerja	2,1%	97,9%	100,0 %
Total	Count	4	139	143	
	% within kategori_Unit_kerja	2,8%	97,2%	100,0 %	

**kategori\_Unit\_kerja \*  
WE\_Total\_kategoribaru**

**Crosstab**

			WE_Total_kategori baru		Total
			>27	<=27	
kategori_Unit_kerja	ICU	Count	21	0	21
		% within kategori_Unit_kerja	100,0%	0,0%	100,0 %
	IGD	Count	25	1	26
		% within kategori_Unit_kerja	96,2%	3,8%	100,0 %
	Rawat Inap	Count	93	3	96
		% within kategori_Unit_kerja	96,9%	3,1%	100,0 %
Total	Count	139	4	143	
	% within kategori_Unit_kerja	97,2%	2,8%	100,0 %	

**kategori\_Unit\_kerja \*  
M\_Total\_kategoribaru**

**Crosstab**

			M_Total_katego ribaru		Total
			>33	<=33	
kategori_Unit_kerja	ICU	Count	3	18	21
		% within kategori_Unit_kerja	14,3%	85,7%	100,0 %
	IGD	Count	26	0	26
		% within kategori_Unit_kerja	100,0%	0,0%	100,0 %
	Rawat Inap	Count	57	39	96
		% within kategori_Unit_kerja	59,4%	40,6%	100,0 %
Total	Count	86	57	143	
	% within kategori_Unit_kerja	60,1%	39,9 %	100,0 %	

## 6. Crosstabs Variabel Penelitian antar Variabel Penelitian

**JD\_Total\_kategoribaru \* BO\_Total\_kategoribaru**

**Crosstab**

		BO_Total_kategoribaru	Total
--	--	-----------------------	-------

			>33	<=33	
JD_Total_kategoribaru	>27	Count	4	56	60
		% within JD_Total_kategoribaru	6,7%	93,3%	100,0%
	<=27	Count	0	83	83
		% within JD_Total_kategoribaru	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Count	4	139	143	
	% within JD_Total_kategoribaru	2,8%	97,2%	100,0%	

**JD\_Total\_kategoribaru \* WE\_Total\_kategoribaru**  
**Crosstab**

			WE_Total_kategoribaru		Total
			>27	<=27	
JD_Total_kategoribaru	>27	Count	57	3	60
		% within JD_Total_kategoribaru	95,0%	5,0%	100,0%
	<=27	Count	82	1	83
		% within JD_Total_kategoribaru	98,8%	1,2%	100,0%
Total	Count	139	4	143	
	% within JD_Total_kategoribaru	97,2%	2,8%	100,0%	

**JD\_Total\_kategoribaru \* M\_Total\_kategoribaru**  
**Crosstab**

			M_Total_kategoribaru		Total
			>33	<=33	
JD_Total_kategoribaru	>27	Count	39	21	60
		% within JD_Total_kategoribaru	65,0%	35,0%	100,0%
	<=27	Count	47	36	83
		% within JD_Total_kategoribaru	56,6%	43,4%	100,0%
Total	Count	86	57	143	
	% within JD_Total_kategoribaru	60,1%	39,9%	100,0%	

**JR\_Total\_kategoribaru \* BO\_Total\_kategoribaru**  
**Crosstab**

			BO_Total_kategoribaru		Total
			>33	<=33	
JR_Total_kategoribaru	>36	Count	4	115	119
		% within JR_Total_kategoribaru	3,4%	96,6%	100,0%
	<=36	Count	0	24	24
		% within JR_Total_kategoribaru	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Count	4	139	143	
	% within JR_Total_kategoribaru	2,8%	97,2%	100,0%	

**JR\_Total\_kategoribaru \* WE\_Total\_kategoribaru**  
**Crosstab**

			WE_Total_kategoribaru		Total
			>27	<=27	
JR_Total_kategoribaru	>36	Count	118	1	119
		% within JR_Total_kategoribaru	99,2%	0,8%	100,0%
	<=36	Count	21	3	24
		% within JR_Total_kategoribaru			



	% within JR_Total_kategoribaru	87,5%	12,5%	100,0%
Total	Count	139	4	143
	% within JR_Total_kategoribaru	97,2%	2,8%	100,0%

**JR\_Total\_kategoribaru \* M\_Total\_kategoribaru**
**Crosstab**

		M_Total_kategoribaru		Total	
		>33	<=33		
JR_Total_kategoribaru	>36	Count	74	45	119
		% within JR_Total_kategoribaru	62,2%	37,8%	100,0%
	<=36	Count	12	12	24
		% within JR_Total_kategoribaru	50,0%	50,0%	100,0%
Total		Count	86	57	143
		% within JR_Total_kategoribaru	60,1%	39,9%	100,0%

**BO\_Total\_kategoribaru \* JC\_Total\_kategoribaru**
**Crosstab**

		JC_Total_kategoribaru		Total	
		>45	<=45		
BO_Total_kategoribaru	>33	Count	4	0	4
		% within BO_Total_kategoribaru	100,0%	0,0%	100,0%
	<=33	Count	75	64	139
		% within BO_Total_kategoribaru	54,0%	46,0%	100,0%
Total		Count	79	64	143
		% within BO_Total_kategoribaru	55,2%	44,8%	100,0%

**WE\_Total\_kategoribaru \* JC\_Total\_kategoribaru**
**Crosstab**

		JC_Total_kategoribaru		Total	
		>45	<=45		
WE_Total_kategoribaru	>27	Count	78	61	139
		% within WE_Total_kategoribaru	56,1%	43,9%	100,0%
	<=27	Count	1	3	4
		% within WE_Total_kategoribaru	25,0%	75,0%	100,0%
Total		Count	79	64	143
		% within WE_Total_kategoribaru	55,2%	44,8%	100,0%

**M\_Total\_kategoribaru \* JC\_Total\_kategoribaru**
**Crosstab**

		JC_Total_kategoribaru		Total	
		>45	<=45		
M_Total_kategoribaru	>33	Count	55	31	86
		% within M_Total_kategoribaru	64,0%	36,0%	100,0%
	<=33	Count	24	33	57
		% within M_Total_kategoribaru	42,1%	57,9%	100,0%
Total		Count	79	64	143
		% within M_Total_kategoribaru	55,2%	44,8%	100,0%

## 7. Uji Normalitas Multivariat

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		JD Total	JR Total	JC Total	BO Total	WE Total	M Total
N		143	143	143	143	143	143
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	26,94	43,24	49,87	21,40	46,06	36,40
	Std. Deviation	4,085	8,445	10,243	4,595	8,215	7,888
Most Extreme Differences	Absolute	0,168	0,119	0,193	0,146	0,167	0,120
	Positive	0,168	0,088	0,193	0,146	0,167	0,120
	Negative	-0,075	-0,119	-0,094	-0,106	-0,167	-0,090
Test Statistic		0,168	0,119	0,193	0,146	0,167	0,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**Lampiran 4.** Distribusi jawaban responden tentang kuesioner pada perawat di RSUD Labuang Baji Makassar tahun 2022

a. Distribusi jawaban responden tentang kuesioner *Job Demands*

No.	Item	Indikator	Tidak pernah		Jarang		Kadang-kadang		Sering		Selalu		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Workload</b>														
1.	JD_02	Saya harus bekerja sangat cepat.	0	0	2	1,40	69	48,25	51	35,66	21	14,69	143	100
2.	JD_03	Saya merasakan tekanan waktu saat bekerja.	55	38,46	45	31,47	33	23,08	9	6,29	1	0,70	143	100
<b>Emotional Demands</b>														
3.	JD_04	Pekerjaan saya membutuhkan banyak konsentrasi.	0	0	1	0,70	37	25,87	64	44,76	41	28,67	143	100
4.	JD_06	Saya harus memperhatikan banyak hal sekaligus selama bekerja.	0	0	14	9,79	14	9,79	52	36,36	63	44,06	143	100
5.	JD_07	Saya harus mengingat banyak hal dalam pekerjaan saya.	0	0	2	1,40	38	26,57	55	38,46	48	33,57	143	100
<b>Cognitive Demands</b>														
6.	JD_08	Pekerjaan saya berat.	11	7,69	13	9,09	88	61,54	29	20,28	2	1,40	143	100
7.	JD_09	Saya secara pribadi merasakan adanya bahaya dalam pekerjaan saya.	42	29,37	29	20,28	37	25,87	23	16,08	12	8,39	143	100
8.	JD_10	Saya memiliki masalah dengan pelanggan atau pasien dalam pekerjaan saya.	82	57,34	36	25,17	24	16,78	1	0,70	0	0	143	100
9.	JD_11	Pekerjaan saya menempatkan saya dalam situasi berbahaya.	69	48,25	33	23,08	21	14,69	15	10,49	5	3,50	143	100

b. Distribusi jawaban responden tentang kuesioner *Job Resources*

No.	Item	Indikator	STS/ Tidak pernah		TS/ Jarang		KS/ Kadang-kadang		S/ Sering		SS/ Selalu		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Development Opportunities</b>														
1.	JR_01	Di tempat kerja, saya terus mengembangkan diri.	5	3,50	10	6,99	1	0,70	63	44,06	64	44,76	143	100
2.	JR_03	Saya memiliki kemungkinan yang cukup untuk mengembangkan diri saya di tempat kerja.	5	3,50	11	7,69	14	9,79	68	47,55	45	31,47	143	100
<b>Otonomi</b>														

No.	Item	Indikator	STS/ Tidak pernah		TS/ Jarang		KS/ Kadang-kadang		S/ Sering		SS/ Selalu		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
3.	JR_04	Saya bisa memutuskan sendiri bagaimana menjalankan pekerjaan saya.	9	6,29	17	11,89	44	30,77	41	28,67	32	22,38	143	100
4.	JR_05	Saya dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan saya.	6	4,20	13	9,09	49	34,27	39	27,27	36	25,17	143	100
5.	JR_06	Saya memiliki fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan saya.	6	4,20	12	8,39	32	22,38	56	39,16	37	25,87	143	100
<b>Social Support (Coworker Support)</b>														
6.	JR_07	Saya dapat mengandalkan rekan-rekan saya untuk mendukung saya, jika kesulitan muncul.	5	3,50	7	4,90	44	30,77	57	39,86	30	20,98	143	100
7.	JR_08	Jika perlu, saya dapat meminta bantuan rekan kerja saya.	2	1,40	4	2,80	58	40,56	53	37,06	26	18,18	143	100
8.	JR_09	Saya merasa bahwa rekan kerja saya menganggap saya penting.	12	8,39	25	17,48	57	39,86	42	29,37	7	4,90	143	100
<b>Coaching (Supervisory Support)</b>														
9.	JR_10	Atasan saya memperhatikan masalah saya di tempat kerja.	1	0,70	25	17,48	75	52,45	32	22,38	10	6,99	143	100
10.	JR_11	Saya merasa bahwa atasan saya menganggap saya penting.	5	3,50	8	5,59	68	47,55	50	34,97	12	8,39	143	100
11.	JR_12	Atasan saya ramah dan hangat kepada saya.	1	0,70	9	6,29	14	9,79	85	59,44	34	23,78	143	100
12.	JR_13	Atasan saya menggunakan pengaruhnya untuk membantu saya memecahkan masalah saya di tempat kerja.	3	2,10	37	25,87	41	28,67	42	29,37	20	13,99	143	100

c. Distribusi jawaban responden tentang kuesioner *Job Crafting*

No.	Item	Indikator	Tidak pernah		Jarang		Kadang-kadang		Sering		Selalu		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Increasing Structural Job Resources</b>														
1.	JC_01	Saya mencoba mengembangkan kemampuan saya.	0	0	2	1,40	23	16,08	61	42,66	57	39,86	143	100
2.	JC_02	Saya mencoba mempelajari hal-hal baru di tempat kerja.	7	4,90	2	1,40	32	22,38	50	34,97	52	36,36	143	100
3.	JC_03	Saya memastikan bahwa saya menggunakan kapasitas saya sepenuhnya.	13	9,09	2	1,40	21	14,69	63	44,06	44	30,77	143	100

No.	Item	Indikator	Tidak pernah		Jarang		Kadang-kadang		Sering		Selalu		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
4.	JC_04	Saya memutuskan sendiri bagaimana saya melakukan sesuatu.	11	7,69	18	12,59	52	3,636	16	11,19	46	32,17	143	100
<b>Decreasing Hinderling Job Demands</b>														
5.	JC_05	Saya mengelola pekerjaan saya sehingga saya mencoba untuk meminimalkan kontak dengan orang-orang yang masalahnya mempengaruhi saya secara emosional.	2	1,40	38	26,57	27	18,88	42	29,37	34	23,78	143	100
6.	JC_06	Saya mengatur pekerjaan saya untuk meminimalkan kontak dengan orang-orang yang harapannya tidak realistis.	9	6,29	31	21,68	49	34,27	47	32,87	7	4,90	143	100
7.	JC_07	Saya mencoba untuk memastikan bahwa saya tidak harus membuat banyak keputusan sulit di tempat kerja.	14	9,79	12	8,39	73	51,05	23	16,08	21	14,69	143	100
8.	JC_08	Saya mengatur pekerjaan saya sedemikian rupa untuk memastikan bahwa saya tidak harus berkonsentrasi terlalu lama sekaligus.	14	9,79	14	9,79	68	47,55	41	28,67	6	4,20	143	100
<b>Increasing Social Job Resources</b>														
9.	JC_09	Saya meminta atasan saya untuk melatih saya.	4	2,80	16	11,19	86	60,14	30	20,98	7	4,90	143	100
10.	JC_10	Saya mencari atasan saya untuk mendapatkan inspirasi.	6	4,20	33	23,08	63	44,06	36	25,17	5	3,50	143	100
11.	JC_11	Saya meminta umpan balik dari orang lain tentang kinerja pekerjaan saya.	10	6,99	19	13,29	57	39,86	49	34,27	8	5,59	143	100
12.	JC_12	Saya meminta saran rekan.	0	0	11	7,69	80	55,94	19	13,29	33	23,08	143	100
<b>Increasing Challenging Job Demands</b>														
13.	JC_14	Jika ada perkembangan baru, saya salah satu yang pertama mempelajarinya dan mencobanya.	12	8,39	20	13,99	50	34,97	45	31,47	16	11,19	143	100
14.	JC_15	Saya secara teratur mengambil tugas tambahan meskipun saya tidak menerima gaji tambahan untuk itu.	23	16,08	34	23,78	52	36,36	31	21,68	3	2,10	143	100
15.	JC_16	Saya mencoba membuat pekerjaan saya lebih menantang dengan memeriksa hubungan yang mendasari antara aspek pekerjaan saya.	24	16,78	42	29,37	33	23,08	31	21,68	13	9,09	143	100

d. Distribusi jawaban responden tentang kuesioner *Burnout*

No.	Item	Indikator	Tidak pernah		Jarang		Kadang-kadang		Sering		Selalu		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Exhaustion</b>														
1.	BO_01	Di tempat kerja, saya merasa lelah secara mental.	19	13,29	47	32,87	52	36,36	25	17,48	0	0	143	100
2.	BO_02	Setelah seharian bekerja, saya merasa sulit untuk memulihkan energi saya.	23	16,08	53	37,06	55	38,46	12	8,39	0	0	143	100
3.	BO_03	Di tempat kerja, saya merasa lelah secara fisik.	17	11,89	30	20,98	80	55,94	11	7,69	5	3,50	143	100
<b>Mental Distance</b>														
4.	BO_04	Saya berjuang untuk menemukan antusiasme dalam pekerjaan saya.	4	7,69	47	32,87	56	39,16	25	17,48	4	2,80	143	100
5.	BO_05	Di tempat kerja, saya tidak terlalu memikirkan apa yang saya lakukan dan saya berfungsi secara <i>autopilot</i> .	29	20,28	47	32,87	62	43,36	3	2,10	2	1,40	143	100
6.	BO_06	Saya sinis tentang apa arti pekerjaan saya bagi orang lain.	114	79,72	6	4,20	22	15,38	0	0	1	0,70	143	100
<b>Cognitive Impairment</b>														
7.	BO_07	Di tempat kerja, saya kesulitan untuk tetap fokus.	76	53,15	41	28,67	23	16,08	3	2,10	0	0	143	100
8.	BO_08	Ketika saya sedang bekerja, saya sulit berkonsentrasi.	86	60,14	42	29,37	14	9,79	1	0,70	0	0	143	100
9.	BO_09	Saya membuat kesalahan dalam pekerjaan saya karena saya memikirkan hal lain.	103	72,03	32	22,38	8	5,59	0	0	0	0	143	100
<b>Emotional Impairment</b>														
10.	BO_10	Di tempat kerja, saya merasa tidak bisa mengendalikan emosi saya.	86	60,14	53	37,06	4	2,80	0	0	0	0	143	100
11.	BO_11	Saya tidak mengenali diri saya dalam cara saya bereaksi secara emosional di tempat kerja.	100	69,63	37	25,87	6	4,20	0	0	0	0	143	100

e. Distribusi jawaban responden tentang kuesioner *Work Engagement*

No.	Item	Indikator	Tidak pernah		Beberapa kali atau kurang dalam setahun		Satu kali atau kurang dalam sebulan		Beberapa kali dalam sebulan		Satu kali dalam seminggu		Beberapa kali dalam seminggu		Setiap hari		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Vigor</b>																		

No.	Item	Indikator	Tidak pernah		Beberapa kali atau kurang dalam setahun		Satu kali atau kurang dalam sebulan		Beberapa kali dalam sebulan		Satu kali dalam seminggu		Beberapa kali dalam seminggu		Setiap hari		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.	WE_01	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi.	3	2,10	1	0,70	3	2,10	10	6,99	20	13,99	47	32,87	59	41,26	143	100
2.	WE_02	Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat.	1	0,70	1	0,70	3	2,10	2	1,40	20	13,99	35	24,48	81	56,64	143	100
3.	WE_03	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.	3	2,10	3	2,10	0	0	2	1,40	17	11,89	17	11,89	101	70,63	143	100
<b>Dedication</b>																		
4.	WE_04	Saya antusias dengan pekerjaan saya.	2	1,40	2	1,40	1	0,70	4	2,80	15	10,49	30	20,98	89	62,24	143	100
5.	WE_05	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	1	0,70	1	0,70	1	0,70	6	4,20	22	15,38	8	5,59	104	72,73	143	100
6.	WE_06	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	1	0,70	1	0,70	0	0	0	0	22	15,38	8	5,59	111	77,62	143	100
<b>Absorption</b>																		
7.	WE_07	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.	1	0,70	1	0,70	1	0,70	3	2,10	19	13,29	40	27,97	78	54,55	143	100
8.	WE_08	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.	17	11,89	8	5,59	2	1,40	11	7,69	23	16,08	31	21,68	51	35,66	143	100
9.	WE_09	Saya terbawa suasana ketika saya sedang bekerja.	1	0,70	1	0,70	3	2,10	21	14,69	18	12,59	59	41,26	40	27,97	143	100

f. Distribusi jawaban responden tentang kuesioner Motivasi

No.	Item	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Motivasi Intrinsik</b>														
1.	M_01	Karena menurut saya pekerjaan ini menarik.	0	0	7	4,90	0	0	86	60,14	50	34,97	143	100
2.	M_02	Karena menurut saya pekerjaan ini menyenangkan.	0	0	7	4,90	0	0	80	55,94	56	39,16	143	100
3.	M_03	Karena pekerjaan ini menyenangkan.	0	0	8	5,59	0	0	81	56,64	54	37,76	143	100

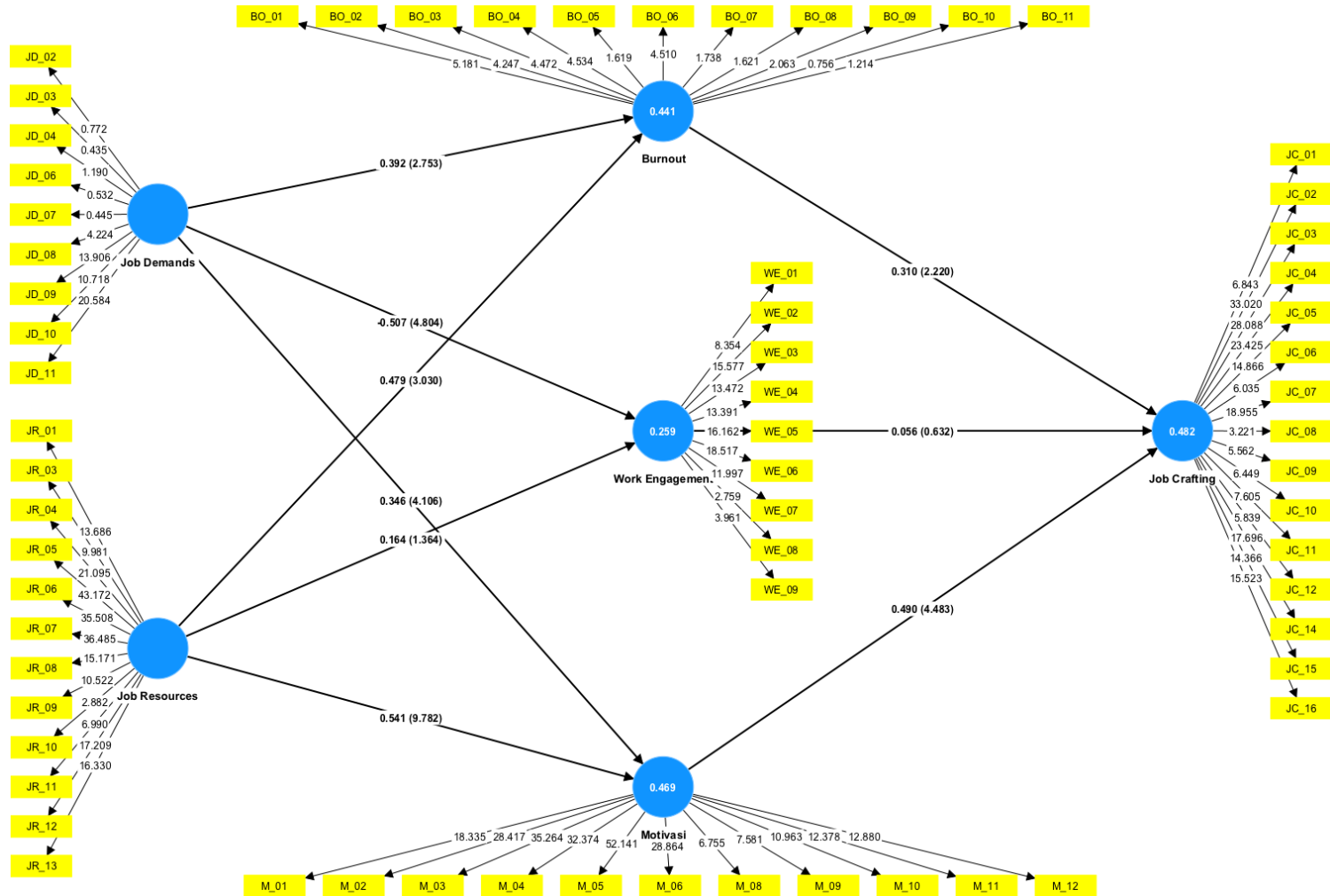
No.	Item	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
4.	M_04	Karena saya merasa senang saat melakukan pekerjaan ini.	0	0	9	6,29	0	0	69	48,25	65	45,45	143	100
<b>Motivasi Ekstrinsik</b>														
5.	M_05	Karena saya melakukannya untuk kebaikan saya sendiri.	15	10,49	19	13,29	30	20,98	45	31,47	34	23,78	143	100
6.	M_06	Dengan keputusan pribadi.	4	2,80	21	14,69	29	20,28	55	38,46	34	23,78	143	100
7.	M_08	Karena saya merasa harus melakukannya.	42	29,37	39	27,27	29	20,28	17	11,89	16	11,19	143	100
<b>Amotivasi</b>														
8.	M_09	Mungkin ada alasan bagus untuk melakukan pekerjaan ini, tetapi secara pribadi saya tidak melihatnya.	42	29,37	39	27,27	29	20,28	17	11,89	16	11,19	143	100
9.	M_10	Saya melakukan pekerjaan ini tetapi saya tidak yakin apakah itu sepadan.	31	21,68	51	35,66	39	27,27	18	12,59	4	2,80	143	100
10.	M_11	Saya tidak tahu; Saya tidak melihat apa yang diberikan pekerjaan ini kepada saya.	42	29,37	70	48,95	12	8,39	16	11,19	3	2,10	143	100
11.	M_12	Saya melakukan pekerjaan ini, tetapi saya tidak yakin apakah itu hal yang baik untuk dilakukan.	41	28,67	71	49,65	13	9,09	15	10,49	3	2,10	143	100



Lampiran 5. Output Statistik Analisis Multivariat

Analisis Jalur dengan *Partial Least Square (PLS)* (SmartPLS 4)

Path Diagram



## Path Coefficients Direct Effect

	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Burnout -> Job Crafting	0,310	2,220	0,028
Job Demands -> Burnout	0,392	2,753	0,007
Job Demands -> Motivasi	0,346	4,106	0,000
Job Demands -> Work Engagement	-0,507	4,804	0,000
Job Resources -> Burnout	0,479	3,030	0,003
Job Resources -> Motivasi	0,541	9,782	0,000
Job Resources -> Work Engagement	0,164	1,364	0,175
Motivasi -> Job Crafting	0,490	4,483	0,000
Work Engagement -> Job Crafting	0,056	0,632	0,528

## Path Coefficients Indirect Effect

	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Job Demands -> Burnout -> Job Crafting	0,122	2,735	0,007
Job Demands -> Motivasi -> Job Crafting	0,169	3,618	0,000
Job Resources -> Motivasi -> Job Crafting	0,265	3,300	0,001
Job Demands -> Work Engagement -> Job Crafting	-0,028	0,610	0,543
Job Resources -> Work Engagement -> Job Crafting	0,009	0,461	0,645
Job Resources -> Burnout -> Job Crafting	0,149	1,867	0,064

R Square (R<sup>2</sup>)

	R-square	R-square adjusted
Burnout	0,441	0,433
Job Crafting	0,482	0,471
Motivasi	0,469	0,462
Work Engagement	0,259	0,248

f Square (f<sup>2</sup>) atau Effect Size

	Burnout	Job Crafting	Job Demands	Job Resources	Motivasi	Work Engagement
Burnout		0,135				
Job Crafting						
Job Demands	0,269				0,220	0,339
Job Resources	0,402				0,538	0,035
Motivasi		0,326				
Work Engagement		0,006				

## **CURRICULUM VITAE**



### **A. Data Pribadi**

1. Nama : Innawa Tenriawaru
2. Tempat, tgl. lahir : Ujung Pandang, 08 April 1995
3. Alamat : Jl. Kapoposang No.12, Makassar
4. Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia

### **B. Riwayat Pendidikan**

1. Tamat SMA tahun 2012 di SMAN 17 Makassar
2. Sarjana (S1) tahun 2019 di Universitas Hasanuddin
3. Magister (S2) tahun 2023 di Universitas Hasanuddin

### **C. Pekerjaan dan Riwayat Pekerjaan**

1. Dokter Internship RSUD La Temmamala, Watansoppeng (2019-2020)
2. Dokter Internship Puskesmas Baringeng, Watansoppeng (2019-2020)
3. Dokter Umum Puskesmas Ma'rang, Pangkep (2021)

### **D. Makalah pada Seminar/ Konferensi Ilmiah Nasional dan Internasional**

1. *Oral Presenter* abstrak dengan judul "*Nursing Demands and Resources: Understanding Their Influence on Job Crafting*" pada 2023 AUA Academic Conference on Public Health Resilience in the COVID-19 Pandemic Faculty of Public Health UI Science Festival (SciFes)